

# Prekariserande arbetsförhållanden? En kvalitativ studie om upplevda negativa organisatoriska arbetsvillkor inom barnomsorgen

Aida Alvinus & Sofia Svensén

Syftet med denna kvalitativa studie var att få djupare förståelse för förskolläraernas och barnskötarnas upplevda organisatoriska arbetsvillkor så som de beskrevs i vittnesmålen i den 689-sidor långa förskoleuppropet #pressatläge. Studien baserades på anonymiserade vittnesmål från personal i barnomsorgen från hela Sverige. Analysen av datamaterialet resulterade i tre huvudsakliga teman: a) prekariserande arbetsförhållanden, b) förskolemiljön som en krisplats och c) barns utsatthet nu och i framtiden. Slutsatsen av studien visar att konsekvenser av dåliga arbetsvillkor i en kvinnodominerad yrkesgrupp är kortsiktiga i form av psykisk ohälsa men också långsiktiga vad gäller barnens bästa och verksamhetens framtida utveckling.

*Nyckelord:* förskollärare, prekariserande arbetsförhållanden, arbetsvillkor, kvalitativ studie

Förskola som arbetsplats och institution sträcker sig ända till 1830-talet då fler familjer flyttade från byar in till storstäder. Kvinnor började arbeta och barn behövde omsorg. På den tiden hade endast gifta kvinnor rätt till dåtidens förskola medan ogifta kvinnors barn placerades i fosterhem. För de sämre

FÖRFATTARE

Aida Alvinus, docent, universitetslektor, Institutionen för Säkerhet, Strategi och Ledarskap (ISSL), Försvarshögskolan, Karlstad (SEDU), aida.alvinus@fhs.se

Sofia Svensén, doktorand, Institutionen för Säkerhet, Strategi och Ledarskap (ISSL), sofia.svensen@fhs.se

bemedlade familjerna med små barn fanns barnkrubba. Först på 1960-talet blev alla barn, oavsett social bakgrund och föräldrarnas civilstånd, välkomna till förskolan.

Förskollärare är ett yrke som karaktäriseras av stort ansvar för yngre barns pedagogiska utveckling, omsorg och välbefinnande (Erdamar & Demirel, 2016). I likhet med andra, framförallt kvinnodominerade, verksamheter är det ett yrke som kräver ett individuellt, ett socialt såväl som ett emotionellt engagemang samt ställer höga krav på balans mellan arbetsliv och privatliv (Maeran, Pitarelli & Cangiario, 2013). Förskollärare är också en yrkesgrupp som är hårt drabbad av stress, stressrelaterade påföljder och olika typer av organisatoriska arbetsmiljöproblem (Abel & Sewell, 1999). Under 1970- och 1980-talet undersöktes förskollärares arbetsituation och organisatoriska villkor och redan då konstaterades att det fanns en hel del arbetsrelaterade påfrestningar. Forskarna diskuterade och framhöll att det rädde oklar ansvarsfördelning mellan barnomsorgens olika personalgrupper, omsorg om för stora barngrupper samt svårigheter att hålla isär arbetsliv och privatliv (Blase, 1982; Carlberg, Guvå & Teurnell, 1980). Under 1990-talet har förskollärares arbetsmiljöproblematik fördjupats ytterligare med anledning av huvudmannens det vill säga kommunernas ekonomiska besparingar. Neddragningar ledde till konsekvenser med ett ökat antal barn inom redan för stora barngrupper under en pågående personalneddragning (Söderberg, Lundström & Kjellberg, 2001). Enligt den aktuella statistiken från Skolverket är nästan 522 000 barn inskrivna i förskolan vilket är en ökning med 4200 barn från 2018. Samtidigt uppgår andel heltidsanställda förskollärare till 39,5 procent vilket är en liten minskning med 0,1 procentenheter från 2018 (Skolverket 2020). Enligt Sveriges Radio som har genomfört en kartläggning utgörs det största problemet av ökad personalomsättning inom förskolan. Då det inte finns någon nationell statistik har man presenterat siffror från Stockholm, Göteborg och Malmö vilket tyder på en ökning av antal anställda som byter arbetsgivare inom förskolan. Antal som byter anställning inom kommun är inte presenterade vilket medför att den verkliga personalomsättningen inte presenteras (Sveriges Radio, 2018).

De senaste två decennierna har forskare (nationella som internationella), Arbetsmiljöverket, media och fackförbunden kontinuerligt uppmärksammat den fysiska såväl som den psykosociala arbetsmiljön i förskoleverksamheten (Arbetsmiljöverket, 2012; Eurofond, 2015; Koch, 2015; Vingård, 2015). Tendenser att förklara förskollärares arbetsvillkor i olika forskningsrapporter har växlat från beskrivande termer till alltmer alarmerande ord med fokus på ökad psykisk ohälsa och även kollaps. Konsekvenser av dessa larmrapporter är mångfacetterade och innebär att förskollärare och fritidspedagoger är sjukare än andra yrkesgrupper samt sjukskrivna i större utsträckning än andra förvärvsarbetande individer på grund av arbetsrelaterade sjukdomar (Koch,

2015). Denna stress och konsekvenser som kommer av personalens arbetsvillkor leder till ytterligare ett antal allvarliga påföljder. Den psykosociala miljön inom barnomsorgen ger även konsekvenser för de barn som tillbringar långa dagar på förskolan. Då barn i förskolemiljön och barnomsorgspersonal spenderar en hel del tid tillsammans så är det viktigt att reflektera över hur miljön påverkar både barn och vuxna.

Att som barn vistas i stora grupper med höga ljudnivåer kan på sikt leda till stressreaktioner. Dessa reaktioner kan ta sig uttryck i psykiska och fysiska reaktioner såsom utåtagerande, apati, koncentrationssvårigheter, magont och huvudvärk (Ellneby, 2010). Konsekvenserna av dessa stressreaktioner blir att barnens välmående står på spel och att inläring då kan påverkas negativt av förskolemiljön (Pakarinen, Kivru & Lerhkanen, 2010). Vidare påverkar denna negativa stressutveckling i förskolan barnens hemmiljö och långsiktigt även barnens framtid som samhällsmedborgare (Brodin & Renblad, 2014). Tidigare studier i den nordiska kontexten bekräftar arbetsmiljöutmaningarna för förskollärare. Vid en jämförelse mellan ett antal nordiska länder fann man att den största utmaningen för personalen är upplevelsen av att behöva hantera alldeles för stora barngrupper vilket ställer höga krav på ansvarsfördelning, struktur och kontroll av egna arbetsvillkor (Alvestad, Bergem, Eide, Johansson, Os, Pálmadóttir, Pramling Samuelsson, & Winger, 2014; Bendelow & Mayall, 2002; Svensén, 2019). En tidigare studie Williams, Sheridan och Pramling Samuelsson (2016) visar att barngruppernas storlek upplevs på olika sätt bland personalen. Detta kan bero på lokalens utformning, gruppens sammansättning och barnens eventuella behov av stöd, antal vuxna i lokalen samt personalens kompetens. I samma studie (Williams et al., 2016) förespråkas mindre barngrupp vilket möjliggör för personalen att arbeta utifrån läroplanen.

Ytterligare studier (Oscarsson & Danielsson, 2018; Svensén, 2019) har visat att omsorgsyrken har ett tudelat ansvarsområde; ett synligt och ett osynligt. De synliga innefattar verksamhetens tydliga mål medan det osynliga ansvarsområden handlar om ett emotionellt omsorgsansvar om de individer arbetstagaren möter i sitt arbete. Dessa emotionella krav är dränerande och spär ytterligare på arbetsmiljöproblem inom yrket. Internationella studier bekräftar bilden som finns inom den nordiska kontexten (Yao, Yao, Zong, Li, Li, Guo & Cui, 2015). En strategi för att hantera och minska stressen bland personal och barn är att dela upp dem i flera grupper. Detta tycks dock vara svårt eftersom den fysiska förskolemiljön inte har anpassats för utökade barngrupper. Stressen och arbetsmiljön blir ännu mer svårhanterligt enligt tidigare forskning (Alvestad et al., 2014). Efter att studier, media och fackförbund har under åren uppmärksammat otaliga mängder arbetsmiljöproblem kopplat till förskoleverksamheten har även yrkesgrupper förskollärare och barnskötare börjat protestera mot dåliga

arbetsvillkor genom sociala medier. I november 2013 startades en nationell grupp på Facebook som fick namnet Förskoleupproret bestående av anställda i förskoleverksamhet. Gruppen växte snabbt till ca 32 524 medlemmar i Sverige (Facebook, 2019).

Utöver Facebookgruppen har engagerade medlemmar startat hemsidan Förskoleupproret #pressatläge (2018) i syfte att samla in utsagor och berättelser från förskollärare och barnskötare över hela landet. Syftet med denna organiserade protest är att påverka den politiska nivån, ordna manifestationer och få allmänheten att uppmärksamma professionens arbetsmiljöproblem. Det viktigaste syftet är dock att få till bättre förutsättningar i förskolan för både barn och pedagoger. Förskoleupproret var öppet för insamling av berättelser mellan den 27 dec 2017 och 25 feb 2018. Den 19 mars 2018 släpptes anonyma berättelser i sin helhet. Totalt har 1600 berättelser sammanställts på 689 sidor (Förskoleupproret 2018)<sup>1</sup>. Dessa utsagor ligger till grund för denna studie.

*Syftet* med föreliggande studie är att få djupare förståelse för förskollärarnas och barnskötarnas organisatoriska arbetsvillkor så som de beskrivs i vittnesmålen i #pressatläge.

Artikeln disponeras enligt följande upplägg: introduktionen om förskoleverksamhetens villkor avslutas med syfte och åtföljs av en teoretisk bakgrund. Begrepp som prekariat och destruktiva organisatoriska strukturer introduceras och exemplifieras. Metodavsnittet presenteras med fokus på tematisk analys som studiens metodologiska verktyg. Analysen av insamlad data genom #pressatläge mynnade ut i tre huvudsakliga teman a) prekariserande arbetsförhållanden b) förskolemiljön som en krisplats och c) barns utsatthet nu och i framtiden, som var och en av dem beskrivs och exemplifieras med empiriska illustrationer. Avslutningsvis diskuteras dessa teman teoretiskt och metodologiskt.

## TEORETISK BAKGRUND

### Prekariatet

Arbetsmarknaden idag kännetecknas av flytande gränser, flexibilitet och mer eller mindre instabila levnadsförhållanden till följd av denna flexibilitet (Karls-son, 2006; Lindell, 2015). Detta fenomen kom att kallas för *prekariat* som enligt Standing (2011) har eskalerat sedan den globala finanskrisen 2008. Prekariat beskriver en stor grupp individer på den nationella såväl som den internationella arbetsmarknaden. Det handlar om individer med osäkra och otrygga anställningsförhållanden med olika former av temporära anställningskontrakt, exempelvis timvikariat. Förutom det kännetecknas prekariatet av en brist på förmåner, oklara

<sup>1</sup> <https://forskoleupproret.weebly.com/arbetsmiljoumlproblem.html>

rättigheter för semester och en ständig oro över framtida arbetsförhållanden (Standing, 2010; 2016). Till prekariatet hör miljontals människor världen över och det omfattar både låg- såväl som högutbildade män som kvinnor. Dessutom drabbas alla åldersgrupper bland arbetsföra vuxna. Men en grupp är dock särskilt utsatt, nämligen kvinnor i kvinnodominerande yrken inom LO:s fackliga områden (De los Reyes & Mulinari, 2007; Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño & Domínguez-Serrano, 2011). Det kan handla om kommunanställda vårdbiträden, undersköterskor, barnskötare, forskollärare etc. Bland dessa kvinnor i prekariatet arbetar de flesta deltid eller under ovisshet med temporära anställningsavtal, låga löner och ökad psykisk ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2016; Perski, Grossi, Evengard, Blomkvist, Yilbar, & Orth-Gomér, 2002). Utöver det tenderar dessa kvinnor att drabbas av en sämre pensionsutveckling, tidiga pensionsavgångar och utökad ansvar för sina åldrande föräldrar (Krekula, Engström & Alvinus, 2017; Starr & Szebehely, 2017). Bland kvinnor i prekariatet finns även många högskoleutbildade (till exempel forskollärare med en treårig högskoleexamen) som dessutom, enligt Standings tolkning (2010; 2016) kan tyckas utgöra alltmer en stor del av primära familjeförsörjare. Sammantaget, arbetsmarknadens krav på flexibilitet i kombination, ökade omsorgs krav från familj och äldre anhöriga samt krav på rollen som ensamförsörjare, försätter många kvinnor i ett mycket pressat läge med sänkt levnadsstandard (Ryderheim, 2015).

### **Destruktiva organisatoriska sidor**

Destruktiva organisatoriska strukturer handlar om aspekter som på ett ogynnsamt sätt påverkar arbetsmiljön, medarbetare och inte minst ledare i organisationer (Alvinus, Johansson & Larsson, 2016). I sin tur kan dessa leda till destruktivt beteende på organisationsnivån såväl som på individnivån (Fors Brandebo 2015). Två organisatoriska karaktäristika kommer att definieras närmare i denna studie, nämligen organisatorisk anorexia (OA) och organisatorisk girighet (OG).

Precis som namnet antyder handlar organisatorisk anorexia (i likhet med *lean production*) om patologisk självsvält men i organisatoriska sammanhang handlar det om kraftiga nedskärningar av materiella och personella resurser i verksamheter. Det handlar om en obalans mellan uppgifter och tilldelade resurser med psykisk ohälsa, exempelvis utbrändhet och andra stressymptom, som konsekvens (Brännmark, 2012; Theorell, 2003; Alvinus, Johansson & Larsson, 2016; Alvinus, Ohlsson & Larsson, 2018). För medarbetare innebär organisatorisk anorexia att man får allt längre dagar, kortare raster och en känsla att man hela tiden har alldeles för mycket att göra (Arbetsmiljöverket, 2016). Att göra ”mer för mindre” är en sammanfattande beskrivning av vad organisatorisk anorexia innebär. Detta fenomen har studerats i manligt dominerade organisationer (Alvinus, Ohlsson & Larsson, 2018). Den har också jämförts mellan olika yrkesgrupper såsom militär

personal och personal inom vård- och omsorg (Arenö & Hoke Åberg, 2017) där den senare tycks vara kroniskt resursfattiga. Den militära verksamheten har däremot på sista tiden hamnat i ett *post-scarcity läge* som innebär att man i ett anorektiskt läge tilldelas mer resurser, personella såväl som materiella och att organisationen sväller i storlek (Alvinus, Holmberg & Larsson, 2018). Detta är inte fallet i förskoleverksamheten.

Organisatorisk girighet handlar om en obalans mellan givande och tagande hos organisationsmedlemmar och organisationen de tillhör. Lewis Coser (1974) utvecklade *greedy institution* från begreppet total institution introducerad av Goffman (1958) och beskrev girighet som ett organisatoriskt eller institutionellt anspråk på medlemmarnas engagemang, tid och lojalitet. Medlemmarna ska i den giriga organisationen känna en stark tillhörighet och identitet med organisationen (Alvinus, Johansson & Larsson, 2017). Och vara villiga att offra sig för organisationens skull om så behövs (Coser, 1974; Vuga & Juvan, 2013). Giriga organisationer (och institutioner för den delen) ställer höga krav men ger inte lika mycket tillbaka. Det som erbjuds exempelvis är vissa förmåner, makt att tillhöra de utvalda eller en elit, vilket knyter starkare band mellan organisationsmedlemmar och organisationer. Slutligen agerar man som en social hybrid, hälften människa och hälften organisation (Ahrne, 1993). Nedanstående citat illustrerar detta:

När organisationer gör något är det alltid individer som handlar. De handlar dock inte i första hand på eget bevåg utan på organisationens vägnar. Handlingarna är inte deras egna utan organisationens. Men eftersom det ändå är människor som handlar med egna erfarenheter och tankar finns det alltid en spänning mellan organisationens handlingar och den mänskliga aktören. Organisatoriskt handlande är en social hybrid. Den som handlar är en mänsklig individ men handlingen är organisatorisk. Man kan tala om organisatoriska kentaurer: delvis människor – delvis organisationer (Ahrne 1993:63).

Ovanstående fenomen är tydligt i exempelvis mansdominerande organisationer som militären medan i kvinnodominerande yrken upplever medlemmarna inte samma förmåner utan man måste göra fler uppoffringar på ett personligt plan. Den emotionella och sociala kostnaden av att vara en social hybrid är därmed större i kvinnodominerande yrken. En obalans mellan privat- och arbetsliv är ett faktum och en konsekvens av organisatorisk girighet. Familjelivet och arbetslivet kan i vissa fall reverseras då arbetet kan ge stimulans medan familjelivet kan upplevas krävande (Hochschild, 1997). Förutom obalans kan girigheten leda till stress och ökad psykisk ohälsa (Arenö & Hoke Åberg, 2017; Theorell, 2003).

Prekariatet, otydliga och osäkra anställningsförhållanden, organisatorisk anorexi och organisatorisk girighet, är begrepp som används för att kunna förstå och analysera de inlägg som har publicerats i #pressatläge.

## METOD

### Design och tillvägagångssätt

Denna studie baserar på en tematisk analys och är mestadels av induktiv och delvis av deduktiv karaktär. Det är inte ovanligt att en tematisk analys kan genomföras både med en explorativ ansats samt drivas av redan befintliga teorier (Braun & Clarke, 2006; 2013; Bryman, 2012), vilket är fallet här. Tematisk analys anses vara välanvänd inom både beteendevetenskapliga såväl som inom ett flertal andra samhällsvetenskapliga ämnen. Metoden är ytterst lämplig för att hitta koder, kategorier och teman på ett strukturerat sätt. Enligt Braun och Clarke (2013) är tematisk analys en vanlig metod inom olika professionsutbildningar. Metoden består av sex faser enligt Braun och Clarke (2006 s. 87). Tabellen är fritt översatt av författarna:

Tabell 1. Tematisk analys

Fas		Beskrivning
1.	Upptäck datamaterialet:	Vid intervjuer, transkribera insamlad data, närläsning vid upprepade gånger samt anteckning av initiala idéer rekommenderas.
2.	Lyft fram initiala koder och kategorier:	Koda meningsbärande enheter systematiskt och förutsättningslöst. Kategorisera koderna utefter jämförbart innehåll, sök efter den röda tråden.
3.	Sök efter ett antal teman:	Kategorierna ska grupperas ytterligare ett steg och potentiella teman bör lyftas fram.
4.	Granska varje tema:	Kontrollera om teman stämmer överens med kategorier och koder i en iterativ process.
5.	Definiera och namnge teman	Skapa tydliga definitioner av varje tema som då utgör en beskrivning av vad som är datamaterialets huvudangelägenhet.
6.	Producera resultatavsnittet med teman med illustrerande citat:	Sammanställningen av teman skall presentera ett urval av ett antal övertygande exempel på kategorier. Resultatet ska i sin helhet besvara syftet och forskningsfrågan.

### Datainsamling

Liknande studie om förskollärare och barnskötare är inte genomförd på basis av uppropet #pressatläge vilket gör det relevant att anta en mer deskriptiv och explorativ ansats. Studien bygger således på anonymiserade vittnesmål från förskollärare och barnskötare från hela Sverige. Dessa vittnesmål har publicerats i en 689 sidor lång protestlista #pressatläge med utsagor sorterade i alfabetisk ordning efter orter i Sverige, från Ale till Östersund. Därmed är uppropet nationellt täck-

ande. Vittnesmålen har skrivits ut i sin helhet och analyserats enligt riktlinjerna för tematisk analys (Braun & Clarke, 2013). Förutsättningslöst har datamaterialet analyserats i syfte att få fram centrala teman i hur förskollärare och barnskötare upplever sin verksamhet och dess organisatoriska arbetsvillkor. Att analysera den här sortens datamaterial är inte ovanligt. Liknande studier har genomförts på andra typer av upprop som till exempel #metoo (Alvinus & Holmberg, 2019; Boulianne, 2015; Daar, Abdou, Wilson, Hazen & Saadeh, 2019, Fredriksson & Alvinus, 2019; Pipyrou, 2018). Därför är det av betydelse att resonera kring etiska överväganden kring ett sådant material.

Förskoleuppropet #pressatläge är fritt tillgängligt för allmänheten att läsa på Internet. Även om syftet med en sådan publicering inte är primärt ett underlag för forskning så är det fritt tillgängligt och dessutom helt anonymt vilket innebär att man inte inskränker den personliga integriteten (Kozinets, 2011). Viktigt är dock att ha i åtanke att materialet inte rymmer hela populationen av förskollärare och att det då inte kan undvikas att vittnesmålen kan ha en viss bias. Ingående reflektioner kring urvalet återfinns i metoddiskussionen i sista kapitlet.

### Databearbetning

Första steget i analysarbetet och tematiseringen av data bestod av så kallad öppen kodning. Inledningsvis genomlästes samtliga utsagor i #pressatläge med markering av dem som berörde arbetssituationen för personal inom barnomsorgen och då var särskilt intressanta för denna studie. Efter ytterligare en noggrann genomläsning identifierades meningsbärande enheter eller koder som kunde handla om tankar, känslor eller handlingar relaterade till studiens syfte gällande förskollärarnas eller barnskötarnas organisatoriska arbetsvillkor. Detta enligt riktlinjer för tematisk analys enligt Braun och Clarke (2006). Utsagorna som valdes ut genom den öppna kodningen grupperades senare inom olika kategorier baserade på dess innehåll. Av 1600 individuella berättelser som kodades manuellt kunde kategorier urskiljas som slutligen grupperades till tre huvudteman med snarlikt innehåll. Dessa är: a) *prekariserande arbetsförhållanden*, b) *förskolemiljön som en krisplats* och c) *barns utsatthet nu och i framtiden*. Det är mängden data som avgör hur resultatavsnittet presenteras. Flera hundra koder antyder att det förekommer prekariserande förhållanden och något färre beskriver förskolemiljön som en krisplats. Barns utsatthet reflekteras genom ett tiotal koder och därför presenteras temat sist i ordningen.



Exempel på koder som har sorterats in i de tre teman illustreras i *tabell 2*:

**Tabell 2.** Exempel på hur teman har identifierats utifrån utsagor i #pressatläge

Exempel utdrag	Kategori och beskrivning av koderna	Tema
"Jag har gått ut och talat om att alla behöver se sig om i sin bekantskapskrets om det kan finnas någon lämplig som kan hoppa in med kort varsel, för när det blir sjukdomsbortfall under tex vabruari så kommer det inte att finnas vikarier i vikariepoolen."	Oförutsägbarhet i yrket och anställningsformen. Ad-hoc lösningar och osäkerhet vid vissa perioder.	Prekariserande arbetsförhållanden
"Det händer stora olyckor varje vecka, barn slår sig, slåss, får djupa sår av att ramlat på isen där kommunen inte hunnit sanda och vi inte hunnit meddela det för vi har inte tid och vi räcker inte till."	Otrygghet för barnen, brist på tillräcklig omsorg och oförmåga att hantera svåra vardagssituationer i tid.	Förskolemiljön som en krisplats
"Jag skulle beskriva förskolan idag som ett sjunkande skepp där barnen och vår framtid i den står på spel."	Framtiden för barn (och personal) är oviss, som en nedåtgående spiral.	Barns utsatthet nu och i framtiden

## SUMMA

Analysen av datamaterialet hämtat i förskoleupproppet har resulterat i tre huvudsakliga teman: a) Prekariserande arbetsförhållanden, b) förskolemiljön som en krisplats och c) barns utsatthet nu och i framtiden. Dessa kommer att definieras närmare i detta avsnitt samt beläggas med illustrativa citat.

### Prekariserande arbetsförhållanden

Förskoleyrkets organisatoriska arbetsvillkor innebär många arbetsmiljörelaterade utmaningar såsom otrygga förhållanden, lägre löner i förhållande till utbildningsnivån<sup>2</sup> och krav på flexibilitet som egentligen betyder ovisshet vad gäller möjlighet till förutsägbara och trygga anställningsförhållanden. Med Standings ord (2016) kan ovannämnda arbetsvillkor tolkas som prekära. Dessutom är den här typen av yrkesgrupp med, deltidsarbete och ogynnsam flexibilitet i allra högsta grad feminiserad (Standing, 1999). Det är fler kvinnor än män som innehar den här typen av arbeten (Moled, 2015; Standing, 1999; 2016). Detta visar tydligt i det studerade empiriska materialet.

Förskollärare och barnskötare vittnar om osäkra arbetsförhållanden och ovisshet kring personalstyrkan, resurser och antal närvarande barn på daglig basis. Sjukfrånvaro bland barn, barnens vårdnadshavare och personal samt plötsliga sjukdomsutbrott på förskolan gör att bemanning är ibland svårplanerad. Denna oförutsägbarhet gör att förskolans huvudmän, oftast kommuner ställer för höga krav på individens engagemang och tillgivenhet men erbjuder sällan

några förmåner eller ersättningar för denna uppoffring (jämför *institutional greed* om organisationens höga kravställning, enligt Coser, 1974). Enligt vittnesmålen kan man utläsa följande fenomen: av lojalitet mot sina kollegor tycks många anställda arbeta i undermåliga förhållanden med bland annat för få individer i personalen, övertid och extra arbetspass. Tankarna på arbetet finns ständigt närvarande, även på fritiden, vittnas det om i #pressatläge genomgående. Att inte kunna prioritera sin fritid eller sina privata åtaganden leder till psykisk ohälsa i denna kvinnodominerande yrkeskategori (Alvinus, Holmberg & Hobbins, 2018; Arbetsmiljöverket, 2016; Leppänen, Jönsson, Peterson, & Tranquist, 2006; Kjellström, Almquist & Modin, 2016). Nedan presenteras ett antal citat från personal arbetande inom barnomsorgen i olika kommuner i Sverige som vittnar om ovanstående arbetsvillkor. I vittnesmålen beskrivs ovisshet, hög stress och oklarheter kring personella resurser, krav på planering och byråkratisering med krav på möten och dokumentation. Det mest uttalade är känslan av otillräcklighet i kombination med individualisering av problem (jämför Perrow, 1978) där strukturella och institutionella krav fragmenteras ända ner till individnivån i stället för på organisatorisk lednings- och politisk nivå:

Har arbetat i förskolevärlden i snart 10 år, och för varje år blir våra förutsättningar att utföra vårt arbete allt värre. Vi utsätts för vikariestopp och köpstopp, vi skall ta in fler barn i våra grupper, kollegor blir sjuka eller slutar och man försöker få ihop ännu ett nytt arbetslag. När någon är sjuk får man alltid höra att vi skall hjälpas åt, men hur det egentligen skall fungera när vi alla står med fulla barngrupper är det ingen som säger. Och hur barnen mår när det ständigt skall trängas in några till är det ingen som frågar. Hur vi mår, både barn och vuxna, med denna ljudmiljö vi utsätts för är det ingen frågar /.../ Det gör ont i hjärtat att ingen lyssnar på oss som arbetar i denna värld. Våra arbetsvillkor skiljer sig inte märkbart från alla de berättelser som redan beskrivits här flera gånger om. Lön för mödan är skattretande, så den tänker jag inte ens nämna. Det är orimliga kringuppgifter, oändliga dokument, möten för mötenas skull, handlingsplaner, arbetsplaner, uppföljningssamtal, handledningssamtal, extra projekt, inläsningslitteratur, för många utvecklingssamtal/förskollärare, alldeles för lite eller obefintlig planeringstid. Det är bara några av de saker som ökar känslan otillräcklighet.

I nedanstående två citat vittnas det om att tvingas prioritera arbetsgivaren och arbetet före sin egen hälsa. Det råder beroendeförhållanden mellan kollegor på ett sätt som återigen tvingar fram individuella lösningar. Förskolepersonal hinner inte ens vara sjukskrivna utan tvingas sjuknärvara på sina arbetsplatser. Detta är helt i

linje med organisatorisk (Alvinus, Johansson & Larsson, 2016) och institutionell girighet (Coser, 1974). Nedan presenteras två illustrativa citat:

Varje dag vet jag inte om jag kommer att sluta min ordinarie schematid eller om jag måste stanna längre för att inte belasta min kollega, med hur många barn som helst på eftermiddagen. För vi pedagoger lämnar ju aldrig barnen själva....Vi har alltid jourtid, så vi kan aldrig boka gyntid, bankärenden, frisörbesök mm. Vår privata/fritid är begränsad varje dag!

Berättar bara om idag så blir hela bilden tydlig. Jag jobbar halvtid i väntan på en operation. Hade två grejer inbokade på em. Klockan är strax efter sju, det kommer ett sms från vikarietelefonen där det frågas om jag kan ändra min tid och jobba eftermiddag istället. Vi är tre kollegor på avdelningen, en är sjuk och den andra ska till läkaren med sin son. Det finns ingen vik för den som är sjuk och dessutom fattas det personal på andra avdelningen också. Det är första dagen på inskolning idag så jag fick avboka mina grejer på eftermiddagen.

### Förskolemiljön som en krisplats

Studier av arbetsmiljöer och händelser med diffusa kännetecken benämner man ibland som lågintensiva kriser. Ett politiskt uttalande har beskrivit sjukvårdsverksamhet som en sådan (Polhammer, 2018) och i likhet med sjukvårdsverksamhet innebär arbete inom förskola omsorg och ett ansvar om de människor som finns i verksamheten. Omständigheterna i förskolan med ett stort antal barn i relation till personaltäthet, ljudnivå, säkerhetsrisker, trygghetsrisker, risker för olyckor och skada kan beskrivas som en pågående lågintensiv kris. Förskolemiljön regleras enligt lagar och regler, bland annat läroplanen (Skolverket, 2018). Syftet med lagstiftningen är att garantera en trygg, säker och omsorgsfull miljö med fokus på god pedagogisk verksamhet. Men krav på trygghet upplevs inte stämma överens med verkligheten och förskolepersonalens uppfattning om hur tryggheten kan garanteras (Vallberg Roth & Tallberg Broman, 2018). Förskolemiljön som kännetecknas av en lågintensiv kris utgör därför och liknas vid en krisplats där det krävs omedelbara insatser för att inte riskera sin och andras hälsa. Tidigare forskning har fastslagit hur en kris ska definieras. Enligt Sundelius, Stern och Bynander (1997) som citeras vidare i Deverell, Örtenwall och Almgren, (2004 s.11) så innebär krisbegreppet följande: *”betydande värden står på spel eller hotas, en begränsad tid står till förfogande, omständigheterna präglas av en betydande osäkerhet”*. Arbetsmiljön med lågintensiva krisinslag, oförutsägbarhet och känslan av otillräcklighet samt det faktum att det finns ett upprop som benämns #pressatläge vittnar om krisliknande förhållanden.

En mängd citat vittnar exempelvis om den ständiga smittspridningen mellan barn och personal, brist på personal där sjuknärvaro påtvingas för den personalen som är på plats. Här nedan tas ett antal upp:

De senaste veckorna har en magsjuka och en långdragen feber med förkylning drabbat vår förskola. Personalen som arbetar på de mest drabbade avdelningarna har nästan alla varit hemma för antingen det ena eller det andra eller båda. Den personal som behövt täcka upp dagarna där har också drabbats. Som personal hjälper du självklart det barn som spytt på förskolan, torkar upp och sanerar för att minska smittspridning. Du snyter snoriga näsor. Du ligger bredvid hostiga barn på vilan. Du gör detta trots att du vet att du med stor sannolikhet blir smittad. Det är inte ett alternativ att hålla sig undan, detta är din arbetsmiljö.

Smittan på förskolorna tvingar personalen till att hantera ett pressat läge på arbetsplatsen. När inte ens egna behov kan utträttas riskeras hälsan ytterligare:

Från alla håll i alla kommuner hör vi hur våra kollegor på andra förskolor knappt kan hålla huvudet över vattenytan, blöjor hinner inte bytas och barn måste lämnas utan uppsikt och pedagogerna hinner inte ens kissa.

I nedanstående citat följer en politisk uppmaning att ta bort karensdagen för förskolepersonal eftersom personalen är särskilt utsatta för sjukdomsspridning.

Vi blir också sjuka. Att vi blir sjuka är inte så konstigt när vi konstant är utsatta för barnens nysningar, hosta osv. För att inte tala om magsjukorna. Ta bort karenserna! Vi blir sjuka pga. att vi gör vårt jobb! Vi har ingen möjlighet att "ta det lite lugnt" en dag om vi känner oss halvkrassliga. Vi har ingen möjlighet att jobba hemifrån. Vi måste vara på plats och köra 100 procent. Risker är att vi kör in i väggen. Väldigt snart.

I nedanstående citat vittnas det om förhållanden som gör förskolan till en otrygg plats. I fall något skulle inträffa på skolan i form av brand eller liknande kris så kan inte personalen vara säkra på att garantera livräddande insatser.

Idag gick brandlarmet så vi fick gå ut med alla barn. Tur att inte alla barn var på plats. Tänk om det brinner på riktigt och det är 2 personal på 14 små barn, varav några av dem inte kan gå och ingen kan klä på sig själv. Hinner man gå ut? Hinner man räkna in alla barn? Hinner man med alla rutiner? Det kan bli riktigt, riktigt farligt.

Att bli ensam med 19 barn en halvdag är inte optimalt för att kunna garantera barnens säkerhet. Även om övriga avdelningar går in och hjälps åt, så kommer allas arbete utefter läroplanen i kläm. Förskollärare planerar sina undervisande aktiviteter i beroendeställning av sina kollegor. Att undervisa barn i 2–6 års ålder kräver smågrupper. Men fattas det personal och är vikariestopp så kan man endast förvara barnen och försöka se till så att ingen skadar sig!

Förskolan kan definieras som en krisplats även vid mindre oförutsedda händelser. På en förskola i nedanstående exemplet är värmen borta på i hela byggnaden med fem avdelningar. I stället för att stänga förskolan enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2017) så uppmanas personalen att fortsätta arbeta och lösa problemet på plats. På grund av platsskäl så presenteras ett nedkortat citat:

Förskola på 5 avdelningar. Byggd på tidigt 70-tal och uttjänta sedan länge. Planer på att bygga upp en ny ligger efter... Morgon. Kliver in på förskolan och känner kyla. Pannan har slutat fungera. Kollegan och jag mäter temperaturen. 11 grader i personalens omklädningsrum och 8 i skötrummet.

### **Barns utsatthet nu och i framtiden**

Förskollärare och barnskötare lyfte fram ytterligare en dimension kopplad till svåra arbetsvillkor. Det handlar om kombination av stress, press, giriga anorektiska villkor och hur dessa påverkar barn idag i förskoleverksamheten. Personalens farhåga gäller även barns utsatthet idag och i framtiden. Hur kan dessa barn tänkas bli redo för skolan eftersom förskoleverksamheten med prekära arbetsvillkor upplevs som krisplats:

Idag är barnen mer högljudda, ofokuserade, i behov av mer bekräftelse än vad de var för X antal år sedan. Jag har flera kollegor som är sjukskrivna pga stress. Även jag har varit det. Vad är det för start i livet vi ger dem när vi inte kan räcka till. Barnen är vår framtid. Låt oss ge dem en trygg start. Pedagogerna vet att om barnet inte får stöd i att utveckla dessa förmågor kommer barnet/en utveckla stress och negativa spiraler. «Herregud vi skapar barn i behov av stöd» sa en pedagog då detta samband stod klart. Dessa barns outvecklade förmågor skapar utanförskap och otrygghet. Det kostar pengar. Barn som inte är tillräckligt trygga på förskolan. Pedagogerna hinner inte vara de anknytningspersoner de behöver vara till alla som inte är tillräckligt trygga. Dessa barn går med alarmsystemet på stora delar av dagen. De kan inte ägna sig åt lek och lärande, alltså inte utveckla trygghet och kunskaper de behöver för att få en god och trygg barndom för så småningom bli trygga goa elever och fina medborgare.

Jag blir riktigt orolig för hur nästa generation blir? Det pratas om forskning, men för sjutton ”vi som arbetar i förskolan är väl de bästa forskarna”? Varför tar inte politiker, beslutsfattare och LYSSNAR på oss.

## DISKUSSION

Syftet med denna kvalitativa studie har varit att få en djupare förståelse för förskolläraernas och barnskötarna organisatoriska arbetsvillkor, publicerade i forskoleuppropet #pressatläge. Analysen av datamaterialet resulterade i att förskolläraernas och barnskötarna organisatoriska arbetsvillkor kan ses som prekariserande arbetsförhållanden med osäkerhet, otrygghet, låga löner i förhållande till utbildningsnivå, kronisk resursbrist och höga krav från arbetsgivaren som främsta kännetecken. Förskolemiljön kan ses som en krisplats där även små kriser växer till större händelser som en konsekvens av det som beskrivs ovan. Till slut så kan både personalens men också barns utsatthet nu och i framtiden diskuteras närmare som en konsekvens av de två förstnämnda teman. Slutsatsen av studien handlar därför om att konsekvenser av dåliga arbetsvillkor i denna kvinnodominerade yrkesgrupp är kortsiktiga i form av psykisk ohälsa men också långsiktiga vad gäller att äventyra barnens lärande, utveckling och mående samt verksamhetens framtida utveckling. I slutändan påverkas professionens attraktionskraft negativt och välfärden äventyras i större utsträckning.

Förskole- och barnskötaryrket tycks kännetecknas av prekära arbetsvillkor enligt Guy Standings definition (1999; 2016). Det bör påpekas att forskoleuppropet har till syfte att lyfta fram den negativa sidan av arbetsmiljön och har inte som fokus att betona engagemang och lojalitet, även om det sistnämnda ligger som en diskurs i vittnesmålen. En granskning av förskoleyrkets utmaningar har publicerats i tidskriften *Early Childhood Education* där författarna visar att arbetsvillkoren, arbetstillfredsställelse och välmående ser väldigt olika ut i olika studier och resultatet är fragmenterat och ger inte en helhetsbild vilket öppnar upp för fortsatta studier på djupet och på bredden (Hall-Kenyon, Bullough, MacKay & Marshall, 2014). Förutsättningarna för att säkra en trygg, pedagogisk och omsorgsfull verksamhet och miljö för barnen påverkas av giriga och anorektiska organisatoriska villkor (Coser, 1974; Theorell, 2002). Det tycks vara i det närmaste en kronisk resursbrist där personalen tvingas arbeta under krislika förhållanden. Yrken i pedagogiska verksamheter är dessutom statistiskt sett ett av de mest utsatta för arbetsmiljöproblem (Alvinus, Holmberg & Hobbins, 2018). För lärare i allmänhet och förskollärare i synnerhet tillkommer utöver ordinarie pedagogiska uppgifter även uppgifter som har med krishantering och säkerhet att göra (Alvinus, 2019).

Med utgångspunkt i tidigare forskning samt i denna studie, tycks skolan och förskolan i synnerhet utgöra en krisplats där det är svårt att säkerställa trygghet och säkerhet för barnen. Risk för skador och olyckor är stor (Cole, Crandall & Kourofsky, 2004; Obeng, 2009). Enligt en översikt från Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB) skadas 36 000 barn varje år i skolan (varav 2200 i förskoleålder upp till två år) så illa att de behöver uppsöka akutmottagning. I samma rapport lyfts fram att skador på förskolan tenderar att öka vilket kräver en uppföljning och översyn (MSB 2014). Att barn skadar sig i skola och förskola är inte ovanligt men ökningen kan tyckas bero på organisatoriska arbetsvillkor och struktur där personaltätheten inte motsvarar storleken på barngruppen (Arbetsmiljöverket, 2012) vilket har varit ett problem redan på 1980- och 1990-talet (Blase, 1982; Carlberg, Guvå & Teurnell, 1980; Söderberg, Lundström & Kjellberg, 2001).

Slutligen kan man konstatera mot bakgrund av ovanstående att både personal och barn är utsatta på flera sätt i förskoleverksamheten. Miljö som en krisplats och överstressad personal leder till inlärningsproblem, motivation och andra sociala och psykiska problem hos barn. Detta har dessutom bekräftats i en tidigare studie (Pakarinen, Kiuru, Lerkkanen, Poikkeus, Siekkinen & Nurmi, 2010). En sämre start i livet med anledning av att förskoleverksamheten inte är ett prioriterat område politiskt sett kan påverka barns förutsättningar att klara senare skolgång samt ge dem sämre förutsättningar till att bli väl rustade medborgare i samhället. Pramling Samuelsson (2015) menar att erfarenheter från förskolan formar barnens senare utveckling. Hon menar vidare att barn tar det utrymme de får i form av pedagogernas förväntningar, kommunikation och attityder. Den grund som läggs i tidig ålder i förskolan ligger sedan till grund för barnets självbild.

### **Metodologisk diskussion, praktiska implikationer och framtida studier**

Studien har bidragit med att tydligt åskådliggöra olika typer av utmaningar inom förskoleverksamheten så som de beskrivs i förskoleuppropet. Mer specifikt hoppas vi att artikeln kommer att bidra till att synliggöra hur arbetsvillkoren för förskolepersonalen påverkar både personal och barngrupper idag och i framtiden. Resultatet har direkt tillämpning inom ramen för landets samtliga lärarutbildningar med inriktning mot förskollärare, inom pedagogiskt ledarskap och för både studenter och forskare med ett brett intresse för arbetsvetenskaplig forskning.

Denna studie är en fallstudie av anonyma vittnesmål på förhand publicerade i förskoleuppropet #pressatläge. Svagheter tyck således vara bristen på representativitet, men också svårigheten att följa upp och förtydliga utsagorna då vi använde oss av ett begränsat antal anonyma självrapporterade citat. Sådana kan vara oprecisa. Mot bakgrund av denna kvalitativa inriktning är det också svårt att bedöma tillförlitligheten i utsagorna. För att kunna bredda förståelsen av hur

miljön ser ut inom förskoleverksamheten skulle man behöva komplettera studien med djupintervjuer med förskolelärare, med ansvariga politiker, med förskolepersonal, fackliga representanter och inte minst med barnen om hur de upplever sin situation på förskolan. En undersökning av politiska beslut, utredningar och andra styrdokument gällande förskoleverksamheten hade varit ett fördjupnings-spår på temat arbetsvillkor och situation i förskolan. Genom att operationalisera nuvarande studies resultat och testa det kvantitativt skulle man kunna värdera denna studiens allmängiltighet. Studien har inte tagit hänsyn om huvudman för förskolan är kommun eller privat aktör men denna distinktion bör undersökas närmare för att undersöka om det finns skillnader mellan olika huvudmännen.

## REFERENSER

- Abel, M. H. & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *The journal of educational research*, 92(5), ss. 287-293.
- Ahrne, G. (1993). Delvis människa, delvis organisation / Partly human, partly organization. *Sociologisk Forskning*, 30(1), ss. 59-78.
- Alvestad, T., Bergem, H., Eide, B., Johansson, J.E., Os, E., Pálmadóttir, H., Pramling Samuelsson, I. & Winger, N. (2014). Challenges and dilemmas expressed by teachers working in toddler groups in the Nordic countries. *Early Child Development and Care*, 184(5), ss. 671-688.
- Alvinus, A. (2019). A Gender Perspective on Teachers as Crisis Managers. I: *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 27(2), ss. 125-138.
- Alvinus, A., & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: Resistance towards the military within# metoo. *Gender, Work & Organization*, 26(9), ss. 1255-1270.
- Alvinus, A., Holmberg, A., & Hobbins, J. (2018). Nya perspektiv på lärarnas arbetsmiljöproblematik. Läraren som säkerhets- och krishanteringsaktör. *Socialmedicinsk tidskrift*, 95(4), ss. 399-406.
- Alvinus, A., Ohlsson, A. & Larsson, G. (2018). Organizational challenges and leader's coping strategies - A qualitative study of Swedish military staff-organization. *Journal of Military Studies*. Ahead of Print.
- Alvinus, A., Holmberg, A. & Larsson, G. (2018). Leading a Military Organization Effectively in a State of Post-Scarcity. I Watola, D. & Woycheshin, D. (red). *From Knowing to Doing: International Perspectives on Leading Effectively*. Kingston, Canada: Canadian Defence Academy Press, ss. 105-128.
- Alvinus, A., Johansson, E., & Larsson, G. (2016). Negative organizations: Antecedents of negative leadership? I Watola, D. & Woycheshin, D. (red). *Negative Leadership: International perspectives*. Kingston, Canada: Canadian Defence Academy Press, ss. 57-74.
- Arbetsmiljöverket. (2012). *Tillsyn av förskolor – Riktad tillsynsinsats år 2011 inom Stockholmsdistriktet* (Rapport 2012:13). Stockholm: Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/tillsyn-av-forskolor-kunskapsammanstallning-rap-2012-13.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsmiljön 2015. The Work Environment 2015* (Rapport 2016:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2015/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2015-rapport-2016-2.pdf> [2019-11-23].
- Arbetsmiljöverket. (2017). Fördjupning om temperatur och klimat. <https://www.av.se/inomhusmiljo/temperatur-och-klimat/fordjupning-om-temperatur-och-klimat/> [2019-11-26].
- Arenö, E. L. & Hoke Åberg, P. (2017). Mörka organisatoriska egenskaper i Försvarsmakten och äldreomsorgen.: En kvalitativ intervjustudie om upplevda organisatoriska utmaningar. Kandidatuppsats, Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap. Karlstad: Karlstads universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1136750/FULLTEXT01.pdf>
- Bendelow, G., & Mayall, B. (2002). Children's emotional learning in primary schools. *The European Journal of Psychotherapy, Counselling & Health*, 5(3), ss. 291-304.
- Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), ss. 93-113.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), ss. 77-101.



- Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. London: Sage Publications.
- Brodin, J. & Renblad, K. (2014). *Does the quality in preschool affect children's health and wellbeing?* *Int J Child Adolesc Health*, 7(1):71–78.
- Brännmark, M. (2012). *Lean i kommuner och myndigheter: En översikt över existerande empirisk forskningslitteratur*. Stockholm: Innovationsrådet.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*, Oxford: Oxford University Press.
- Boullianne, S. (2015). Social media use and participation: A meta-analysis of current research. *Information, Communication & Society*, 18(5), ss. 524-538.
- Carlberg, M., Guvå, G., & Teurnell, L. (1980). Att arbeta som förskollärare. *Tidskrift för genusvetenskap*, 3, ss. 8–28.
- Cole, R. E., Crandall, R. & Kourofsky, C. E. (2004). We can teach young children fire safety. *YC Young Children*, 59(2), ss. 14-18.
- Coser, L. A. (1974). *Greedy institutions; patterns of undivided commitment*. New York: Free Press.
- Daar, D. A., Abdou, S. A., Wilson, S. C., Hazen, A., & Saadeh, P. B. (2019). A call to action for male surgeons in the wake of the #MeToo movement: mentor female surgeons. *Annals of surgery*, 270(1): ss. 26-28.
- De los Reyes, P. & Mulinari, D. (2007). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- Deverell, E., Örtenwall, P. & Almgren, O. (2004). *Bombattentatet i Myrmanis köpcentrum 2002*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Ellneby, Y. (2010). *Stressade barn och vad vi kan göra åt det*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), ss.164-175.
- Eurofound. (2015). *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Facebook (2019). Förskoleupproret! Nationellt. [Facebooksida], 26 november. [https://www.facebook.com/groups/forskoleupproret/?source\\_id=530462887059317](https://www.facebook.com/groups/forskoleupproret/?source_id=530462887059317)
- Fors Brandebo, M. (2015). *Military leaders and trust*. Diss. Karlstad: Karlstads universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:824376/FULLTEXT01.pdf>
- Förskoleupproret (2018). #pressatläge. *Sammanställning av Förskoleupprorets formulär om den rådande situationen i svenska förskolan - Den 27 dec 2017 – 25 feb 2018 - Förskolechefers och förskollärares berättelser*. [https://forskoleupproret.weebly.com/uploads/7/3/4/7/7347960/bera%CC%88ttelser\\_pressatla%CC%88ge\\_27\\_12\\_2017-25\\_3\\_2018.pdf](https://forskoleupproret.weebly.com/uploads/7/3/4/7/7347960/bera%CC%88ttelser_pressatla%CC%88ge_27_12_2017-25_3_2018.pdf)
- Gálvez-Muñoz, L., Rodríguez-Modroño, P., & Domínguez-Serrano, M. (2011). Work and time use by gender: a new clustering of European welfare systems. *Feminist Economics*, 17(4), ss. 125-157.
- Goffman, E. (1961). *On the characteristics of total institutions*. I Symposium on Preventive and Social Psychiatry. Washington, DC: Walter Reed Army Medical Centre.
- Goffman, E. (1958). Characteristics of total institutions. I: *Symposium on preventive and social psychiatry* (ss. 43-84). US Government Printing Office.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L. & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), ss. 153-162.
- Hochschild, A. (1997). The time bind. *WorkingUSA*, 1(2), ss. 21-29.
- Karlsson, J. C. (2006). Bra och dålig flexibilitet – en litteraturoversikt. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 12(3), ss. 135–146.
- Kjellström, J., Almquist, B., & Modin, B. (2016). Lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets skolreformer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(1), ss. 52–69.
- Koch, E. (2015). Stressen slår hårt mot förskollärare. *Lärarnas tidning*, 2 september. <https://lararnastidning.se/stressen-slar-hart-mot-forskollarare/>
- Kommunalarbetaren. (2019). *Medellöner för barnskötare och förskollärare*. <https://ka.se/2019/05/02/medelloner-forskolan/> [2020-05-17].
- Kozinets, R. (2011). *Netnografi: etnografiska undersökningar på nätet*. Lund: Studentlitteratur.
- Krekula, C., Engström, L-G., & Alvinus, A. (2017). Sweden: an extended working life policy that overlooks gender considerations. In Leime A, Street D., Vickerstaff, S., Krekula, C and Loretto, W. (red.). *Gender, Ageing and Extended Working Life: Cross National Perspectives*. Bristol: Policy Press, ss. 157-174.

- Leppänen, V., Jönsson, S., Peterson, H., & Tranquist, J. (2006). Villkor i arbete med människor – en inledning. I Peterson, H., Leppänen, V., Jönsson, S.J. & Tranquist, J. (red.) *Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete*. Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, ss. 1–18.
- Lindell, E. (2015). *Framtidens arbetsmarknad: En teoretisk kunskapsöversikt. En rapport i samproduktion med Samhällskontraktet*. Eskilstuna/Västerås: Mälardalens högskola. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:861864/FULLTEXT02>
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), ss. 51–72.
- Moleda, K. (2015). *Facken, lagen och prekariatet: En studie av sambandet mellan prekära anställningar och arbetsmarknadsinstitutioner i 25 europeiska länder*. Kandidatuppsats, Sociologiska Institutionen. Stockholm: Stockholms universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:894506/FULLTEXT02.pdf>
- Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap MSB (2014). Barns skador i förskola, skola och fritidshem en översikt. Karlstad: MSB. <https://rib.msb.se/filer/pdf/27490.pdf>. [2019-11-28].
- Obeng, C. (2009). Injuries in preschool classrooms. *Health Education*, 109(5), ss. 414-423.
- Pakarinen, E., Kiuru, N., Lerkkanen, M.K., Poikkeus, A.M., Siekkinen, M., & Nurmi, J.E. (2010). Classroom organization and teacher stress predict learning motivation in kindergarten children. *European Journal of Psychology of Education*, 25(3), ss. 281–300.
- Perski, A., Grossi, G., Evengard, B., Blomkvist, V., Yilbar, B., & Orth-Gomér, K. (2002). Emotionell utmattning vanlig bland kvinnor i offentlig sektor. *Läkartidningen*, 18, ss. 2047–2053.
- Perrow, C. (1978). Demystifying organizations. I Sarri, R & Hasenfeld, Y. (red.) *The Management of Human Services*, New York: Columbia University Press, ss.105-120.
- Pipyrou, S. (2018). # MeToo is little more than mob rule//vs// # MeToo is a legitimate form of social justice. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 8(3), ss. 415–419.
- Polhammer, S. (2018). Politik: Problem i sjukvården en lågintensiv kris. S - FORSSMED KD). Analysguiden, 27 mars. <https://www.aktiespararna.se/analysguiden/nyheter/politik-problem-i-sjukvarden-lagintensiv-kris-forssmed-kd>
- Pramling Samuelsson, I. (2015). *Utvecklingen av barn- och förskolepedagogisk forskning inom utbildningsvetenskap vid Göteborgs universitet*. Göteborgs Universitet: Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande. [https://ipkl.gu.se/digitalAssets/1557/1557817\\_utveckling-av-barnpedagogisk-forskning-vid-g--teborgs-universitet\\_final\\_151216.pdf](https://ipkl.gu.se/digitalAssets/1557/1557817_utveckling-av-barnpedagogisk-forskning-vid-g--teborgs-universitet_final_151216.pdf)
- Ryderheim, M. (2015). *Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014 (Rapport 2015:6)*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/kvinnors-arbetsmiljo-2011-2014-kunskapsammanstallning-rap-2015-6.pdf>
- Skolverket, (2018). *Läroplan för förskolan (Lpfö18)*. Stockholm: Skolverket. <https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/laroplan-lpfo-18-for-forskolan> [2019-11-26].
- Skolverket (2020). *Statistik över barn och personal i förskola 2019*. Stockholm: Skolverket. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/arkiverade-statistiknyheter/statistik/2020-04-02-statistik-over-barn-och-personal-i-forskola-2019> [2020-05-17].
- Starr, M., & Szebehely, M. (2017). Working longer, caring harder—the impact of ageing-in-place policies on working carers in the UK and Sweden. *International Journal of Care and Caring*, 1(1), ss. 115-119.
- Standing, G. (1999). Global feminization through flexible labor: A theme revisited. *World Development*, 27(3), ss. 583-602.
- Standing, G. (2010). *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Standing, G. (2011). End of a Faustian pact: Workfare and riots. *Poverty*, 140, ss. 11-14.
- Standing, G. (2016). *The Precariat: The new dangerous class*. London & New York: Bloomsbury Academic. Bloomsbury revelations edition.
- Statistiska Centralbyrån (2019). *23 000 barn går inte i förskola*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/23-000-barn-gar-inte-i-forskola/> [2020-01-16].
- Sundelius, B., Stern, E. & Bynander, F. (1997). *Krishantering på svenska: Teori och praktik*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

- Svensén, S. (2019). *Det osynliga lärarens varet: Lärares riskuppfattning och riskhantering*. Magisteruppsats, Institutionen för hälsa, natur- och teknikvetenskap. Karlstad: Karlstads Universitet. [kau.divaportal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1373621&dsid=-6227](http://kau.divaportal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1373621&dsid=-6227) [2019-12-19].
- Sveriges Radio. (2018). *Stor personalomsättning kan vara direkt skadlig för förskolebarn*. <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6996709> [2020-05-17].
- Söderberg, L., Landström, U. & Kjellberg, A. (2001). *Ljudmiljön i förskolor och dess inverkan på upplevelse och hälsa bland personal*. (Arbetslivsrapport 2001:11). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Theorell, T. (2002). *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur: Lund.
- Vallberg Roth, A. C., & Tallberg Broman, I. (2018). *(O)Takt mellan styrdokument i förskolan och dess förutsättningar*. Malmö: Malmö universitet.
- Vingård, E. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro: En kunskapsöversikt*. Stockholm: FORTE.
- Vuga, J., & Juvan, J. (2013). Work-family conflict between two greedy institutions—the family and the military. *Current Sociology*, 61(7), ss. 1058- 1077.
- Williams, P., Sheridan, S., & Samuelsson, I. P., (2016). *Barngruppens storlek i förskolan. Konsekvenser för utveckling och kvalitet*. Stockholm: Natur & kultur.
- Yao, X., Yao, M., Zong, X., Li, Y., Li, X., Guo, F., & Cui, G. (2015). How school climate influences teachers' emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor. *International journal of environmental research and public health*, 12(10), ss. 12505-12517.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to gain a deeper understanding of the preschool teacher's experienced working conditions, as described in the testimonies of a social media call named #pressatläge. The study was based on anonymized testimonies from all over the country. The analysis of the data material resulted in three main themes: a) precarious working conditions, b) the preschool environment as a crisis site and c) the vulnerability of children now and in the future. The consequences of poor working conditions among pre-school teachers are primarily psychological vulnerability and secondly they are jeopardizing the best of the children and the pre-school teacher profession itself.

*Keywords:* Preschool teachers, Precarisation of working conditions, Working conditions, Qualitative research