



## Nationellt uppdrag – lokala förutsättningar

Rapport 1 i projektet: Dilemma i förskollärares uppdrag. En studie mot bakgrund av ökad psykisk ohälsa bland förskollärare

*INGEGERD TALLBERG BROMAN & SVEN PERSSON, MALMÖ UNIVERSITET*

## Innehåll

Inledning .....	2
Förskolans och förskollärares uppdrag .....	2
Rapportens innehåll .....	3
Förskolans strukturella villkor .....	4
Strävan mot en likvärdig förskola .....	7
Förskolläraren i statistik och styrdokument .....	10
Förskollärare - ett bristyrke .....	11
Behov av utbyggnad av förskolan – och fler - inte färre förskollärare .....	12
Förskollärares ansvar och en förändrad arbetsfördelning .....	12
Historisk tillbakablick: horisontell och platt organisationsstruktur .....	13
Organisationen måste möjliggöra förskollärares ledarskap .....	14
Förskolans pedagogiska ledning: Förskolechefen .....	15
Att möjliggöra ett nära ledarskap .....	16
Malmömodellen: Förskoleområden, förste förskollärare respektive biträdande förskolechef .....	18
Vad anges som orsaker till stress och psykisk ohälsa? .....	19
Bristande balans mellan krav och kontroll .....	20
Barngruppernas storlek och sammansättning .....	20
Ökad andel som saknar utbildning för arbete med barn .....	22
Rollstress och arbetsbelastning .....	24
Personaltäthet och andelen barn per förskollärare .....	24
Brist på gemensamma normer och synsätt .....	26
Det professionella uppdraget mellan olika traditioner- sammanfattning av tidigare studier .....	27
Uppfattningar om förskolans viktigaste uppgifter 1996 respektive 2016 .....	27
Professionellas och studerandes uppfattningar om utmaningar i yrket .....	31
Sammanfattande slutsatser .....	33
Psykisk ohälsa och ökad sjukfrånvaro .....	34
Sjukfrånvaro med psykiska diagnoser .....	36
Fysisk och psykisk arbetsmiljö .....	36
Vikten av återhämtning .....	37
Avslutning .....	38
Referenser .....	39

## Inledning

Denna rapport utgör den första från projektet: *Dilemma i förskollärares uppdrag, en studie mot bakgrund av ökad psykisk ohälsa bland förskollärare*. Studien genomförs i samarbete mellan Malmö universitet och Malmö stad och syftar till att skapa ökad kunskap om och förståelse för dilemman i förskollärares uppdrag mot bakgrund av förskollärares ökade psykiska ohälsa och sjukfrånvaro. Vidare syftar projektet till att i workshops med förskollärare, biträdande förskolechefer, förskolechefer samt HR-personal och med lärare vid förskolläraryrket (och utbildningen) diskutera förebyggande åtgärder utifrån det insamlade materialet. Studien innebär en uppföljning av tidigare projekt om förskolläraryrket i förändring och är ett bidrag till forskningen om förskolan som institution och om förskollärares uppdrag i förändring (Persson & Tallberg Broman, 2002, 2015, 2016). Den ska bidra till fördjupad kunskap om professionella dilemman relaterat till förutsättningar för förskolans uppdrag och förskollärares arbete. Psykisk ohälsa har under de senaste åren varit i fokus i diskussionen om de ökade sjukskrivningarna bland personal i välfärdssektorn. Yrken med nära kontakter med brukare av olika typer av välfärdstjänster löper hög risk att bli sjuka med psykisk diagnos. Förskolans personal är överrepresenterade i statistiken, såväl nationellt som i Malmö. För gruppen förskollärare gäller att risken för att drabbas av en långvarig sjukskrivning med en psykisk diagnos ökat kraftigt under de senaste fem åren.

Vi ställer denna oroväckande utveckling i relation till förskolans förutsättningar och förändrade uppdrag.

## Förskolans och förskollärares uppdrag

Skollagen (2010:800) anger att utbildningen i förskolan syftar till att barn ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på (Skolverket, 2018b, s. 1). Enligt skollagen ska utbildningen vara likvärdig oavsett var i landet den anordnas och barnets bästa ska vara utgångspunkt i utbildningen. Den ska ta hänsyn till barns olika förutsättningar och behov och anpassas till alla barn i förskolan (Skolverket, 2018b, s. 2). Undervisningen i förskolan ska syfta till att stimulera barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Förskolläraren ska i undervisningen ansvara för att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet (ibid, s. 15).

Sedan 1996 är den svenska förskolan placerad under utbildningsdepartementet, efter många år som en del av socialtjänsten under socialdepartementet. Sedan 2011 utgör den en egen skolform och regleras av skollagen (SFS 2010:800). Den reviderade läroplanen år 2016 (Lpfö 98:16) uttryckte en ambitionshöjning vad gäller förskolans och förskollärares pedagogiska uppdrag, med ökade krav på stöd till barns utveckling och lärande. Förskollärares särskilda ansvar för undervisning markeras, samtidigt som omsorgsuppdraget är omfattande och andelen yngre barn har ökat under de senare åren. Förskolläraren ska ansvara för det pedagogiska innehållet i undervisningen och för att det målinriktade arbetet främjar barns utveckling och lärande (Lpfö, s. 3). Förskolläraren ska också ansvara för att varje barns utveckling och lärande kontinuerligt och systematiskt dokumenteras, följs upp och analyseras för att det ska vara möjligt att utvärdera hur förskolan tillgodoser barnens möjligheter att utvecklas och lära i enlighet med läroplanens mål. Förskolläraren ska vidare bl.a. ansvara för att i undervisningen se till att barnen får ett reellt inflytande över arbetssätt och innehåll och att utvecklings- samtalsinnehåll, utformning och genomförande överensstämmer med de nationella målen samt att vårdnadshavare ges möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av utbildningen. Reformerna ställer stora krav på att förskolan och förskolepersonalen ges förutsättningar att hantera uppdraget.

#### Rapportens innehåll

I denna rapport berörs några strukturella förutsättningar för förskollärare att utföra sitt uppdrag. Vi kommer särskilt att lyfta fram andelen förskollärare i förskolan, förskollärares förtydligade ansvar, organisationsstrukturen samt förskolans ledning och förskolechefens uppdrag. Detta är faktorer som vi menar har betydelse för förståelse av det huvudproblem vi studerar i vår studie d.v.s. dilemman i förskollärares uppdrag.

Efter presentation av strukturella faktorer summeras vad som framkommit i examensarbeten om vad som bidrar till stress i förskolan. Härvid lyfts bl. a. bristande balans mellan krav och kontroll, barngruppernas storlek och sammansättning samt behov av större gemensam syn på uppdraget. Våra resultat från tidigare studier av förskollärares professionella uppdrag i förändring summeras därefter. Förskolepersonalens och de förskollärarstuderandes starka prioritering av trygghet, kombinerat med omsorg och välmående, som förskolans viktigaste uppgift, utgör där det tydligaste resultatet. Detta står i viss motsättning till läroplanens mer tydliga

lärandeinriktning. Samtliga dessa avsnitt i rapporten syftar till att tydliggöra bakgrunder till förskollärares dilemma i yrket.

Slutligen behandlas temat psykisk ohälsa och sjukfrånvaro i förskolan och framför allt med fokus på förskolläraren. Statistik som knyter an till dessa teman presenteras dels på nationell nivå, dels i ett lokalt Malmöperspektiv.

Vi börjar rapporten efter inledande generella data om förskolan med ett avsnitt om det framhävda målet ökad likvärdighet. Det markeras både på central nationell och på lokal nivå. I verksamhetsplan (2017b) för förskoleförvaltningen i Malmö uppges att:

Förskolans uppdrag är att lägga grunden för ett livslångt lärande. Förskolans medarbetare ska skapa en verksamhet som är rolig, trygg och lärorik och erbjuda barn oavsett kön en god pedagogisk verksamhet där omsorg, fostran och lärande bildar en helhet. Uppdraget innehåller en ömsesidighet mellan omsorgstänkande och utbildningstänkande. Förskolenämndens och därmed förskoleförvaltningens viktigaste uppdrag de kommande åren är att skapa en likvärdig förskoleverksamhet med god kvalitet (s. 3).

### Förskolans strukturella villkor

Vi ser det som angeläget att genomgående se förskolan och förskollärares uppdrag i ett sammanhang av omgivande förutsättningar och villkor och i förhållande till förskolans mål och riktlinjer. Under de senaste årtionden har den ekonomiska ojämlikheten mellan individer och hushåll men också mellan regioner, ökat kontinuerligt. Sverige utmärker sig gentemot andra OECD-länder genom att takten, med vilken inkomstklyftorna ökat, har varit ovanligt hög (Almqvist 2016a). De årliga rapporter om barnfattigdom som Rädda Barnen (2015) ger ut visar att barnfattigdomen ökar. I synnerhet är det familjer med utländsk bakgrund och barn till ensamstående vårdnadshavare som inte fått ta del av välstandsökningen.

Vi inleder med en översiktbild av strukturella faktorer av betydelse för förskolan och med en tabell över andelen i förskolan inskrivna barn, andel årsarbetare med pedagogisk utbildning och uppgifter om kostnad och avgiftsfinansiering. I tabell 1 redovisas faktorer som knyter an till socio-ekonomiska och demografiska villkor. Tabellen åskådliggör att Malmö har en större andel av befolkningen med utländskt medborgarskap, att invånarna har en lägre skattekraft och mer än dubbelt så stor andel barn i bidragshushåll än riksgenomsnittet. I Malmö beräknas andelen relativt fattiga utgöra 23 procent av befolkningen. De har en disponibel inkomst

under 60 procent av medianinkomsten i Sverige. Områden med minst andel fattiga är kranskommuner till Stockholm, Göteborg och Malmö (Almqvist 2016b).

Tabell 1 Strukturella faktorer som del av förskolans förutsättningar 2016

Variabler	Andel invånare 1-5 år	Andel med utländskt medborgarskap	Andel kortutbildade invånare	Skattekraft, kronor per invånare (kr)	Kostnad per invånare i kr förskola o skolbarnsomsorg resp. skola o vuxenutbildning (parentes)	Andel barn i bidragshushåll (%)
Samtliga kommuner	6	6	14	172 336	9 108 (14 688)	8
Storstäder	6	9	12	186 387	10 206 (12 669)	10
Malmö	6	10	14	145 826	10 001 (12 995)	17

Källa: Skolverket statistik 2017

Tabellen visar att skola och vuxenutbildning kostar avsevärt mer per invånare än vad förskola och skolbarnsomsorg gör. Skillnaderna är större i riket som helhet men är ändå stora i storstäderna. Skillnaden är ca 3000 kr per invånare i Malmö. Vi kan också se från ovanstående tabell att storstäderna har större kostnader per invånare för förskoleverksamheten än riket som helhet, Malmö något mindre än de andra storstäderna. Vad är det då som kostar mest pengar i förskoleverksamheten? Tabell 2 visar att kostnader för personal och lokaler är de största posterna och att kostnaderna både för lokaler och personal är större i storstäderna.

Tabell 2. Förskolans kostnader

Kommungrupper	Total kostnad per inskrivet barn	Total kostnad inskrivet barn (kommunal verksamhet)	Därav Lokaler	Därav Personal	Avgiftsfinansieringsgrad
Samtliga kommuner	144 300	144 700	20 600	105 000	7
Storstäder	157 200	157 400	23 000	115 600	6

Källa: Skolverket: statistisk 2017

Vi vill framhålla att den ojämlika fördelningen av inkomster, den ökande relativa fattigdomen och migrationen, men också den totala kostnaden för inskrivna barn är viktiga aspekter av de villkor som förskolan verkar under. Förskolepersonalen i Malmö möter bl a. barn med en annan och djupare social problematik än vad som är fallet i riket som helhet och i de andra storstäderna. I ljuset av den forskning som pekar på att förskolan har som störst betydelse för barn från missgynnade förhållanden, för minoritetsgrupper och barn från migrantfamiljer så är dessa strukturella förhållanden av stor betydelse för förskolans möjligheter att kompensera för ojämlika förhållanden (Persson, 2015a, 2017). Men inte bara det, dessa strukturella villkor påverkar förskolepersonalens syn på sitt uppdrag och de förutsättningar som ges för att uppfylla de krav som ställs. Se mera om detta i avsnittet om en likvärdig förskola. Vi kan sammanfatta att de lokala förutsättningarna för att uppfylla det nationella skollags- och läroplansstyrda uppdraget skiljer sig avsevärt.

Att Malmö är en migrantstad är välkänt. Bland barnen i Malmö Stads förskolor finns 125 språk representerade. 74 språk talas som modersmål av tio barn eller färre och 37 språk av enbart ett barn (år 2017). De sex vanligaste språken förutom svenska är: arabiska som utgör modersmål för 2873 barn, engelska 654, albanska 625, danska, 559, turkiska 539 och bosniska 519.

En riklig språklig variation och kompetens finns också hos medarbetarna, där 75 modersmål är representerade, inklusive svenska och svenskt teckenspråk. De fyra vanligaste språken är arabiska 331, albanska 167, bosniska 162 och polska 103. Det finns inga markanta skillnader i antalet modersmål mellan utbildningsområden i Malmö. Däremot summeras i rapport från Förskoleförvaltningen (2018a) att ”antalet barn där svenska uppges vara modersmålet varierar mellan 618 i utbildningsområde öster och 1949 i utbildningsområde väster.”

Internationell, skandinavisk och svensk forskning pekar på att utbildad personal är den viktigaste strukturella kvalitetsfaktorn. Som vi kan se i tabell 3 har andelen pedagogiskt utbildad personal sjunkit i snabb takt. Andra strukturella faktorer av betydelse är andel inskrivna förskolebarn, I tabellen redovisas andelen inskrivna barn, årsarbetare samt kostnader. I tabellen redovisas siffror från Malmö och det genomsnittliga värdet för alla kommuner i Sverige. Den senare uppgiften, genomsnittet, redovisas inom parentes.

Tabell 3 Strukturella faktorer: Malmö respektive Alla kommuner (uppgift i parentes). År 2002-2016

Variabler	År 2000	År 2005	År 2010	År 2015	År 2016
Andel (%) inskrivna av samtliga barn i ålder 1- 5 år	66 (66)	81 (77)	81 (83)	82 (83)	83 (84)
Andel (%) årsarbetare med pedagogisk utbildning	52 (54)	49 (51)	51 (54)	38 (44)	31 (42)
Kostnad per heltidsbarn	113 400 (113700)	134 200 (141 500)			
Kostnad per inskrivna			123 700 (119 800)	137 800 (138 800)	141 200 (144 700)
Avgiftsfinansieringsgrad				6(7)	6 (7)

Källa: Skolverket statistik, kommunblad

Tabell 3 visar att andel inskrivna av samtliga barn i åldern 1-5 barn i förskolan har ökat stort under de senaste sjutton åren. Den största ökningen av andelen förskolebarn skedde dock mellan år 2000 och år 2005, sedan dess har andelen inskrivna barn varit relativt konstant. Den stora minskningen av andelen pedagogiskt utbildade årsarbetare har dock skett under de senaste sju åren. I Malmö har andelen med pedagogisk utbildning minskat med 20 procentenheter från år 2010 och i riket som helhet med 12 procentenheter.

Sammantaget visar den redovisade statistiken oroväckande tendenser som berör förskolans kvalitet och förskolepersonalens möjlighet att hantera mål och riktlinjer i läroplaner och övriga styrdokument. Vi kan dra slutsatsen att det inte finns en förskola i singular, snarare får vi en bild av olika förutsättningar, olika villkor och olika kvalitet, vilket gör att vi istället får tala om förskolan i pluralform. Förskolornas uppdrag är detsamma men förutsättningarna är olika. Ytterst handlar det om förskolans likvärdighet. Låt oss därför fördjupa oss i vad en likvärdig förskola kan innebära.

### Strävan mot en likvärdig förskola

Persson (2017) beskriver i ett kapitel om förskolans likvärdighet och det kompensatoriska uppdraget att förskolan har både en producerande och reproducerande funktion:

Förskolan som utbildningsinstitution kan ses både som ett resultat av samhällsliga förhållanden och som en institution som producerar samhällsliga förhållanden. Den reproducerar och återskapar strukturer av utbildning och levnadsvillkor samtidigt som den är en produktiv plats för förändring och utveckling, inte minst för barns möjligheter



att utvecklas och lära sig. Förskolan har potential att verka för social jämlikhet om verksamheten är likvärdig och av hög kvalitet. Det motsatta kan också vara fallet; en förskola som inte är likvärdig kan förstärka den sociala ojämlikheten om det finns stora kvalitetsskillnader mellan förskolor (s. 214).

Förskolans likvärdighet framstår i detta perspektiv som den mest kritiska faktorn för förskolans möjlighet att motverka social ojämlikhet. En förskola som inte är likvärdig kan bidra till att sociala ojämlikheter reproduceras och förstärks. Som framgick av verksamhetsplanen för förskolorna i Malmö (Förskoleförvaltningen 2017b) så är likvärdighetsmålet centralt. Här sammanfaller de nationella styrdokumenterna tydligt med den kommunala målstyrningen.

Skollagen föreskriver att utbildningen i förskolan ska, varhelst den anordnas, vara likvärdig. Normerna för likvärdigheten anges av de nationella målen, och förskolan ska arbeta för att nå dessa mål (Läroplan för förskolan 1998:16, s. 5).

Forskningen om den svenska förskolan har under senare år fått ett ökat fokus på lärande i förskolan. Detta mönster kan även ses i internationell forskning och sammanhänger med ökad uppmärksamhet på de yngre barnen och på att satsa så tidigt som möjligt för att få bättre resultat och stärka barns likvärdiga möjligheter. Internationell forskning har lyft fram förskolans möjlighet att stärka barns lärande, förutsatt en god kvalitet i ledning, i lärare/barn relation och i lärandemiljö. Detta har framhävts speciellt när det handlar om barn i utsatta miljöer med begränsade resurser i sin omgivning. Här kan en välfungerande lärande- och utvecklingsmiljö i förskolan vara av särskilt stor betydelse.

Likvärdigheten uppvisar dock påtagliga brister framhåller Persson i översikter för Vetenskapsrådet (Persson, 2015a,b). Likvärdighet som begrepp är komplext och används på lite olika sätt. Begreppet behöver definieras i det sammanhang det används och vilken betydelse av begreppet man använder.

Persson (2015a,b) diskuterar ett mått på likvärdighet som handlar om att erbjuda alla barn en verksamhet av hög kvalitet. Bland det som konstituerar hög processkvalitet lyfter Persson särskilt fram de pedagogiska relationerna mellan förskolepersonal och barn. Kvaliteten i de pedagogiska relationerna mellan personal och barn i förskolan framhävs vara den dimension som förklarar det mesta av variationen av barns sociala och kognitiva förmågor mätt vid en given tidpunkt i skolåldern eller senare. De pedagogiska relationerna har alltid både ett kunskaps- och omsorgsinnehåll (edu-care) som får betydelse för barns lärande och utveckling (Persson, 2015a, s. 42). Att kunna utveckla och behålla goda pedagogiska relationer förutsätter stor kunskap om vad som ska läras, om barns läroprocesser och en förmåga att föra

dialogiska samtal. Särskilt förmågan att inkludera alla barn i lärandeaktiviteter och kunskaperna om en inkluderande pedagogik är av stort värde. Grisham-Brown, Cox, Gravil och Missall (2010) visar att personalens utbildningsnivå har samband med kvaliteten i den språkliga miljön i förskolor som organisatoriskt inkluderar barn i behov av särskilt stöd. Jensens (2009) studie pekar också på att personalens utbildningsnivå är kopplad till förmåga att reflektera över inkluderande pedagogik i förskolans vardag.

Personalens utbildning, kompetens, engagemang och förståelse för sitt uppdrag utgör centrala kvalitetsfaktorer. De har grundläggande betydelse för möjligheterna att kunna hantera de mål och riktlinjer som styrdokumentet för förskolan lyfter fram. De viktigaste arbetsvillkoren utgörs av personalomsättning, lokaler, lönenivåer och planeringstid, personaltäthet och barngruppernas storlek. De två sistnämnda är av särskild betydelse för de yngsta barnen (Persson, 2015a, s. 44).

Forskningen om den svenska förskolan lyfter mönster av olikvärdighet och segregering mekanismer relaterat till både ålder, social kompetens, språk och/eller kön. Forskning som är inriktad på interaktion, delaktighet och demokrati i den svenska förskolan är av förhållandevis stor omfattning, vilket tydliggörs i en kunskapsöversikt rörande forskning mellan åren 2008-2014 (Tallberg Broman, 2015). Denna forskning visar på en likvärdighets- och kvalitetsproblematik, relaterat till olika förväntningar, kommunikationsmönster och positionering av barnen kopplat till deras kön, ålder, språk och sociala kompetenser.

Likvärdighet är alltså sammanfattningsvis starkt kopplat till resursfördelning och avhängigt personalens utbildning, kunskaper och kompetenser, men också av andra strukturella villkor som förskolans personal arbetar under. Bristande likvärdighet får betydelse för förskollärarnas möjlighet att utföra sitt uppdrag och bidrar till att öka eller fördjupa de dilemman som förskollärare står inför.

Vi ska nu gå över till att i flera avsnitt behandla och fördjupa förskolans och förskollärarens villkor i statistik och styrdokument. Vi kommer då först att ta upp andelen förskollärare i förskolan, variationen mellan olika kommuner och prognoser för framtiden. Vi uppfattar dessa villkor vara av betydelse för förskollärares dagliga arbetssituation och för upplevda

dilemman i yrket. Vi avslutar avsnittet med att beröra förändringarna av förskollärares ansvar och ledarskap i förskolan.

### Förskolläraren i statistik och styrdokument

Vi kan utifrån många källor konstatera att andelen förskollärare minskat i förskolan.

*Tabell 4. Anställda, andel (%) årsarbetare med förskollärarexamen i Malmö och i riket (inom parantes)*

Variabler	2014	2015	2016	2017
Anställda, andel årsarbetare med förskolläraryrlegitimation	-	-	31 (41)	30 (40)
Anställda, andel (%) årsarbetare med förskollärarexamen	35 (43)	33 (42)	28 (39)	29 (40)
Anställda, andel (%) årsarbetare med förskollärarexamen enskild regi	35 (43)	33 (42)	28 (39)	27 (28)
Anställda, andel (%) årsarbetare med förskollärarexamen, kommunal regi	36 (46)	35 (45)	29 (42)	30 (43)

Källa: Skolverket statistik 2018

Senare år visar på en nedgång både vad gäller andelen förskollärare i verksamheten statistiskt sett och faktiskt närvarande förskollärare. I tabell tre redovisas andel förskollärare i Malmö respektive i landet för åren 2014-2016. Tendensen är tydlig. Andelen förskollärare uppvisar en stor variation mellan olika förskolor/kommuner/län/huvudmän/verksamhetsformer, men har generellt minskat.

Andelen med förskollärarexamen skiljer sig åt mellan olika kommungrupper. Högst andel har gruppen kommuner i glesbefolkad region, 50 procent, medan kommungruppen storstäder har lägst andel, 30 procent. Det finns även skillnader mellan kommunala och fristående förskolor när det gäller personalens utbildning. (Skolverket, 2017a,c). Andelen förskollärare skiljer sig också åt mellan stadsdelar.

Forskning redovisar hur andelen förskollärare påverkar innehållet i förskollärarens professionsutövning. Med liten andel förskollärare ägnar sig förskolläraren allt mindre åt barnen och mer åt övergripande och administrativa uppgifter. En minskad andel förskollärare bidrar också till att fler vill lämna yrket, då man saknar kollegor med samma utbildning och förståelse för förskolans verksamhet. Det bidrar också till en omsättning av personal, man lämnar för att söka bättre villkor (Myrvold, 2014; Steinnes, 2014). Skolinspektionen framhäver i sin slutrapport (2018) att förskolor med hög kvalitet har färre barn per anställd och en högre andel förskollärare.

Persson (2015) visar dessutom i sin forskningsöversikt om förskolans likvärdighet att förskolepersonalens utbildningsnivå och möjlighet till kvalificerad kompetensutveckling är de viktigaste villkoren för en likvärdig förskola. En hög utbildningsnivå ger en ökad pedagogisk medvetenhet, förmåga till komplex reflektion över pedagogiska situationer samt ett ökat engagemang och förståelse av sitt uppdrag. Dessa aspekter är kritiska områden för förskolans kvalitet. Persson menar att fördelningen av förskollärare i relation till befolkningsgruppernas socio-ekonomiska status nationellt, i kommunerna och i upptagningsområdet är viktiga indikatorer för förskolans likvärdighet.

Betydelsen av förskolepersonalens utbildningsnivå och den stora minskningen av, för arbete med yngre barn, pedagogiskt utbildad personal gör att rekryteringen av förskollärare blir ett akut problem för många städer och kommuner. Inom de närmaste åren behöver förskolan rekrytera cirka 20 000 heltidsarbetande lärare. För att fylla det långsiktiga behovet behöver 70 700 förskollärare examineras fram till 2029. Den beräknade examinationen ligger på 39 100 personer (SKL, 2018; Skolverket, 2017c). Parallellt med att förskolan fått ett förstärkt pedagogiskt uppdrag med ökade krav på kunskap och kompetens, med förskolan rubricerad som "utbildning" och med särskilda ansvarsområden för förskollärarna, är rekryteringsproblemen ansevärda. Andelen utbildade och vikarier är mycket hög. Dessa faktorer har alla stor betydelse för dem som ska genomföra förskolans uppdrag i linje med föreliggande styrdokument. Låt oss därför fördjupa statistiken om förskollärare som bristyrke.

#### Förskollärare - ett bristyrke

SCB:s statistik (2017) och prognos för framtiden beskriver förskollärare som ett fortsatt bristyrke. År 2015 fanns cirka 62 900 förvärvsarbetande med en förskollärarytbildning. Av dessa arbetar närmare- och enbart - 60 procent inom förskolan och ytterligare cirka 25 procent inom grundskolan. Det innebär att närmare 40 procent av de som utbildats till förskollärare inte återfinns i arbete i förskolan.

Antalet nybörjare på förskollärarytbildningen har ökat under senare år, uppger SCB (2017, s. 63). Då examinationen förväntas bli större än pensionsavgångarna beräknas också tillgången på förskollärare öka med cirka 10 procent fram till 2035. Efterfrågan på utbildade förskollärare beräknas dock under samma period öka med närmare 30 procent. Orsaken till efterfrågeökningen är till stor del att antalet barn i förskole- och grundskoleåldrarna väntas öka under de kommande åren. Med nuvarande utbildningsdimensionering finns risk för tilltagande brist på förskollärare under prognosperioden fram till 2035, framhåller SCB (2017, s. 63). 2035 kommer vi i Sverige att sakna 79 000 lärare. Enligt prognosen väntas en fortsatt brist på i stort alla lärargrupper.

#### Behov av utbyggnad av förskolan – och fler - inte färre förskollärare

SKL (2018) framhåller i sin rapport om skolans rekryteringsutmaningar att lärarbristen är som mest omfattande i förskola och grundskola. Denna brist på utbildad personal, för förskolans del både förskollärare och barnskötare, sammanfaller i tiden med ett stort behov av utbyggnad av förskolan. Det sker en ökning av antalet barn och unga i hela utbildningssystemet på samma gång – från förskola till vuxenutbildning. Fram till år 2027 kommer barn och elever i förskole-, grundskole- och gymnasieålder öka med nästan 350 000, vilket motsvarar en ökning på ungefär 15 procent jämfört med 2017. Kommunerna står därför inför en stor utbyggnad av förskolor och skolor. Bara de närmaste åren kommer över 600 nya förskolor och 300 nya skolor att behöva byggas i Sverige för att rymma alla. Utvecklingen sker också från ett läge då antalet barn i svensk förskola och skola redan ökat kraftigt de senaste åren (SKL, 2018, s. 13). Sammantaget pekar dessa siffror på att andelen förskollärare har minskat och förmodligen kommer att minska under överskådlig framtid, samtidigt som antal barn ökar och behovet av nya förskolor är fortsatt stort. Som vi ska se av nedanstående redogörelse så sammanfaller detta med att förskollärarna får ett ökat ansvar för den pedagogiska verksamheten.

#### Förskollärarens ansvar och en förändrad arbetsfördelning

Förskollärarens uppdrag har förändrats påtagligt under senare år och förskollärarens förtydligade ansvar för den pedagogiska verksamheten trädde i kraft 2011. Förskolläraren ska leda de målstyrda processerna och ansvara för det pedagogiska innehållet.

I förslaget till ny läroplan från Skolverket som lämnats till regeringen 23 mars 2018 anges att:

I utbildningen ingår undervisning. Undervisning innebär att stimulera och utmana barnen med målen i läroplanen som utgångspunkt och riktning, och syftar till en lärande-

process hos barnen. Förskolläraren ska ansvara för det pedagogiska innehållet i undervisningen och för att det målinriktade arbetet främjar barns utveckling och lärande (Skolverket, 2018, s. 2).

Den tidigare största förändringen i ansvarsfördelning mellan förskolläraren och arbetslaget d.v.s. från 1998-2016, har gjorts när det gäller området *utveckling och lärande*. Här har alla de punkter som är framskrivna som ett arbetslagsansvar i Lpfö 98 (s. 13–14), mer eller mindre ordagrant överförts till ett *förskollärarymsvar* i Lpfö 1998, reviderad 2016. (Lpfö 1998: 16; Eriksson, Beach & Svensson, 2015).

Hur ser då förutsättningarna ut för den förändrade ansvars- och arbetsfördelningen? En slutsats vi kan dra utifrån vår tidigare redovisning av personalsituationen i förskolan och det ansvar som åläggs förskolläraren enligt förslaget, är att ansvarsförtydligandet förutsätter att det finns förskollärare, och att det finns tillräckligt med förskollärare, på förskolorna. Men, vi behöver också förstå den organisationskultur som förskollärarens ledarskap ska genomföras i.

Förskollärarens ledarskap ska genomföras i en förhållandevis platt organisationsstruktur och i en organisation som har en omsorgsrelaterad och demokrati- och likvärdighetsinriktning. Den platta organisationen har tidigare bidragit till att förskollärares yrkeskunskap inte tydligt synliggjorts. Det gemensamma, den kollektiva identiteten i ”vi pedagoger” är en mycket stark tradition i förskolan (Vallberg Roth m. fl. 2018). Nedan fördjupar vi betydelsen av denna kollektiva identitet genom att göra en kort historisk tillbakablick.

#### Historisk tillbakablick: horisontell och platt organisationsstruktur

Sett i en historisk tillbakablick innebar den första stora statliga utredningen om förskolan, den betydelsefulla *Barnstugeutredningen* (SOU 1972:26), en förändring och demokratisering av ledningsstrukturen för förskolan. Den tidigare hierarkiska ledningsstrukturen ifrågasattes och det pedagogiska ansvaret och ledningen fördelades på arbetslaget. 1970-talet innebar en genomgripande demokratisering på många plan och en stor ambition att skapa jämlika och jämställda relationer.

I förskolan underströks allas lika delaktighet, inflytande och ansvar. Arbetslaget blev en demokratisk modell för samarbete (SOU 1972:26). Ledning och ansvar kom att fördelas inom arbetslaget efter förmåga och intresse. Förskolan representerar under denna tid en horisontell och platt organisationsstruktur, som har haft en stark förankring i verksamheten.

Den platta organisationsstrukturen motiverades utifrån förskolans demokratiska uppdrag. För personalens del handlade det om att vara förebilder för barnen genom sitt sätt att samarbeta, fatta beslut, lösa konflikter samt fördela ansvar och arbetsuppgifter, framhåller Eriksson (2015). Föreståndaren hade att leda verksamheten, men hade ytterst begränsade befogenheter för detta, och föreståndarens inflytande över beslut som avsåg verksamhetens genomförande var litet. Det var det enskilda arbetslaget som var ansvarigt för arbetet på den egna avdelningen. Boalt Boethius (1984) summerade sina studier med att förskolan la sin verksamhet på ”minsta gemensamma nämnare-nivå”, på den nivå där man kunde uppnå konsensus i personalgruppen. Från norskt perspektiv framhåller Gotvassli (2013) att den svenska Barnstugeutredningen påverkade den första ramplanen i Norge. Även här skapades en platt organisation, där Gotvassli menar att chefen snarare blev deltagare, och ”fånge” i arbetslaget, än ledare.

I ett nutidsperspektiv har Eriksson (2014) analyserat hur förskollärares förtydligade ansvar för den pedagogiska verksamheten tolkats och omsatts på en övergripande kommunal nivå och kommit till uttryck i förskolans pedagogiska praktik. Tolkningarna varierar, liksom sättet att implementera detta ansvar på när det gäller innehåll, omfattning och genomförande. På en diskursiv nivå beskrivs förskollärares förtydligade ansvar både av utvecklingsledare, förskolechef och förskollärare som motiverat, utifrån skillnader i yrkeskunskap mellan förskollärare och annan personal. I arbetslag bestående av olika yrkeskategorier i förskolans sociala praktik, beskrivs det däremot, från studien, som känsligt att diskutera förändringar i ansvars- och arbetsfördelning utifrån denna skillnad.

### Organisationen måste möjliggöra förskollärares ledarskap

Ledarskapet har varit mer demokratiskt/rättvisepincipiellt än kunskaps- och professionsrelaterat, framhåller Eriksson (2014). Organisationen måste möjliggöra den förändrade förskollärollen och förskollärares ledarskap måste stärkas, framhåller några av förskolecheferna i en studie av organisation och ledarskap för undervisning i förskolan (Tallberg Broman, 2018; Vallberg Roth m. fl., 2018). I materialet uttrycks från några av chefernas sida att organisationen måste möjliggöra den förändrade förskollärollen. Förskollärares ledarskap måste stärkas.

Organisationen måste skapa de förutsättningar som behövs för att förskolläraren kan vara den undervisande pedagogen. Så är det inte idag. (Chef)

Förskollärarens måste ta sitt ledaruppdrag tydligare än vad som sker idag. Det är skillnad i utbildning hos medarbetare och skulle kunna vara större skillnad i det praktiska arbetet i verksamheten än vad det är idag. (Chef). Tallberg Broman (2018)

Många förskolor behöver definiera vad förskollärarnas förtydligade ansvar innebär för verksamheten på den egna förskolan, framhäver Skolinspektionen (2012). Den framhåller att på flera förskolor synes den förändrade skrivningen i läroplanen ha satt begränsade spår. Implementeringen är inte tydliggjord och genomförd och konsekvenserna av den reviderade läroplanens skrivningar har inte förankrats i verksamheten. Läroplansuppdraget behöver förankras på ett sådant sätt att innebörden i uppdraget når ut till all personal och så att det ger avtryck i det som händer för barnen. Skolinspektionen sammanfattar (2018) att det på förskolor med hög kvalitet finns en tydlig organisation, där förskollärarens roll och ansvar är klargjort. Förskolläraren har ett övergripande ansvar, men alla bidrar till kvaliteten i verksamheten och är överens om det. Inspektionen framhäver vidare att förskolechefen behöver finnas som pedagogisk ledare, även om arbetslagen är duktiga på att vara självstyrande, och kommunicera med medarbetarna kring mål och visioner för verksamheten. Den betonar att det är viktigt att belysa frågor om hur ledningsuppgifter kan fördelas utifrån förskolechefens respektive förskollärarnas ansvar för verksamheten (s. 12).

### Förskolans pedagogiska ledning: Förskolechefen

Förskolechefen har som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och övrig personal i förskolan det övergripande ansvaret för att verksamheten bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och uppdraget i dess helhet. (Skolinspektionen, 2016, s.12)

Förskolechefens ledning av det pedagogiska arbetet – såväl indirekt, som direkt – är central. Förskolecheferna får ofta fokusera mer på chefskapet och de administrativa frågorna än på det pedagogiska ledarskapet. Det finns ett stort behov av att stärka förskolechefernas pedagogiska ledarskap och möjligheter att organisera det inre arbetet med utgångspunkt i det nationella uppdraget. (Skolinspektionen, 2018, s. 7).

Ovanstående citat framhåller förskolechefens betydelse för den pedagogiska utvecklingen. Enligt skollagen ska det pedagogiska arbetet vid en förskoleenhet ledas av en förskolechef. Rektor/förskolechef har ansvaret och befogenheten att leda verksamheten. Hen ska sörja för att verksamheten utvecklas och förbättras och att det skapas förutsättningar för personalen att nå målen för verksamheten (Jarl & Nihlfors, 2016). Könnsfördelningen skiljer sig generellt åt



mellan olika personalgrupper i förskolan. Av alla förskolechefer är 6,2 procent män, det är en mindre minskning från år 2016. Flest män, 46 procent, finns i gruppen som saknar utbildning för arbete med barn. Den komplexa institutionella ramen och utmaningarna i mellancheferpositionen i styrkedjan, med bristande överensstämmelse och glapp mellan olika nivåer, framkommer i flera studier (Jarl, 2007; Munkhammar, 2014, Tallberg Broman, 2016, 2018, Riddersporre, 2017). Man framhåller de strukturella förutsättningarna att utöva ett nära ledarskap.

#### Att möjliggöra ett nära ledarskap

Hösten 2017 fanns 9 800 förskoleenheter och 4 800 förskolechefer, 72 procent av förskoleenheterna drevs av kommunal huvudman. I Malmö fanns hösten 2017 76 förskoleenheter i enskild regi och 222 i kommunal regi. I genomsnitt ansvarar en förskolechef för ungefär 2 förskoleenheter, men en förskolechef i en kommunal förskola ansvarar i genomsnitt för mer än dubbelt så många förskoleenheter som en förskolechef i en fristående förskola gör. Antalet förskoleenheter per förskolechef är 2,8 i kommunal förskola jämfört med 1,2 i fristående (Skolverket 2018b).

Kommunala förskolechefer har mer än dubbelt så många medarbetare jämfört med andra chefer. Enligt Lärarförbundets undersökning 2017, refererad i tidskriften Förskolan, har 74 procent av de kommunala förskolecheferna över 30 medarbetare, och 32 procent har ansvar för mer än 40 medarbetare. Lars Svensson, utredare med ansvar för chefsfrågor på Lärarförbundet formulerar det på följande sätt:

Det är lite märkligt att de kommunala förskolecheferna har så otroligt stort personalansvar. Det kan bero på att man under en period har slagit ihop många enheter. I förskolan finns inte heller den tradition av biträdande chefer på det sätt som finns i skolan med biträdande rektorer.

Han påpekar vidare att:

Det finns ett tydligt samband mellan höga sjukskrivningstal och många medarbetare. (<http://forskolan.se/forskolechefer-har-rekordstort-personalansvar>)

Förskolor är mindre enheter än exempelvis grundskolor, de finns medvetet spridda i alla delar av en ort för att vara nära småbarnsfamiljerna. Det innebär ett stort antal enheter och får konsekvensen att många av dem saknar en vardaglig kontakt och närhet till förskolechefen.

Senare år har diskussionen mycket rört vid behovet av "ett nära ledarskap" vilket ställt krav på förändringar och organisationsutvecklingar inom förskoleområdet. Linda Corin på Institutet för stressmedicin, forskare i arbetsvetenskap med inriktning på villkor för chefer, kommenterar så här:

Skruva ned enhetschefernas arbetsbörda. Ett nära ledarskap är avgörande för en bra arbetsmiljö, ... För mycket arbetsuppgifter, för stora personalgrupper och för många och fluffiga mål för verksamheten. Linda Corin radar upp problem många enhetschefer i skola, vård och omsorg brottas med.– Och just nu är det också många som har svårt att få tag på personal och får ägna extremt mycket tid åt rekrytering. ... ett nära ledarskap, är helt avgörande för att kunna jobba med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (<https://vision.se/Yrken/Chef/chefen-i-fokus/arkiv/2017/november/poletten-har-trillat-ned/>)

Corin, som i en studie av chefers villkor, bl. a. undersökt förskolechefer (Corin, 2016; Corin, m. fl. 2016) konstaterar att bristande arbetsvillkor leder till en önskan att lämna yrket men också till fysiskt och psykiskt frånvarande chefer i offentliga organisationer. Det kan ha betydande och kostsamma effekter för både organisationerna och individerna, i form av minskat engagemang, lägre prestation samt nedsatt hälsa.

I en tid då behovet av pedagogisk ledning är stor, pga. många förändringsprocesser, har också många och tidskrävande uppgifter av administrativ art förlagts till förskolans ledning. Detta skapar dilemma i ledarrollen, förändringar som också belysts tidigare i nordisk forskning (Larsen & Slåtten, 2014).

Skolinspektionen (2018) sammanfattar från sitt treåriga uppdrag att granska förskolan att förskolorna med hög kvalitet hade engagerade och intresserade förskolechefer som tog sitt ansvar som pedagogiska ledare. På förskolor som skolinspektionen beskriver ha hög kvalitet leder förskolechefen det systematiska kvalitetsarbetet och lägger stor vikt vid att förskolepersonalen kan beskriva hur och varför de arbetar på det ena eller andra sättet. (Skolinspektionen, 2018).

Stor uppmärksamhet riktas också mot chefens möjligheter och betydelse för en positiv arbetsmiljö och som prevention för stressreaktioner och psykisk ohälsa. Reportage och forskning uppmärksammar allt mer dessa förhållanden.

Varningssignalerna har kommit i omgångar. Vi blir mer stressade och psykisk ohälsa kryper ner i åldrarna. Bara på sex år har antalet sjukskrivningar till följd av stressrelaterade sjukdomar ökat med hela 129 procent.

Det gör att ansvaret på arbetsgivaren ökar. Men nu visar en ny undersökning gjord av Novus på uppdrag av Skandia att var tredje svensk (36 procent) inte får rätt stöd av sin chef vid psykisk ohälsa. Det är ingen skillnad på offentlig och privat sektor, men undersökningen pekar på att kvinnor och äldre framför allt är missnöjda med arbetsgivarens stödinsatser. (Chef, 2018)

Sammanfattningsvis kan sägas att den ansvarsfördelning som kommer till uttryck i läroplanen kan komma i motsättning till arbetslagstanken och det ”kollektiva vi” som varit förskolans kulturella kännetecken under många år. På en diskursiv nivå och på formuleringsarenan är ansvarsfördelningen tydligt formulerad, medan den i förskolans kontext och praktik framstår som otydligare, känsligare och mer som ett dilemma för förskollärarna. Förskolor har i många fall inte den organisation eller tillgång till förskollärare som gör det möjligt för förskollärarna att ta det ansvar som krävs av dem. Förskolechefen har i detta sammanhang en nyckelfunktion men har svårt att utöva ett nära ledarskap och vara pedagogisk ledare utifrån de förutsättningar som ges.

I Malmö har man skapat en ny organisation som ska tydliggöra ansvarsområden och bidra till högre kvalitet i förskolan.

#### Malmömodellen: Förskoleområden, förste förskollärare respektive biträdande förskolechef

För att skapa bättre förutsättningar, så att varje medarbetare skulle kunna få det stöd och den ledning som behövs, beslöt förskoledirektören i Malmö år 2016 att införa 55 förskoleområden, 120 förste förskollärare och 130 biträdande förskolechefer. Detta var ett resultat av ett utvecklingsarbete på förskoleförvaltningen år 2015. Framtagande och implementeringar av den nya organisationen skedde i nära samverkan med fackliga organisationer och chefer. Detta har gjort att den nya organisationen tagits emot positivt, framhåller HR chef Karin Bergstrand i förskoleförvaltningens personalredovisning från år 2016 (Förskoleförvaltningen, 2017a, s. 4).

Fem pedagogiska utvecklingsteam som arbetar operativt med verksamhetsutveckling i respektive utbildningsområde, är knutna till förskoleförvaltningen. De deltar i avdelningens/förskolans arbete på uppdrag av utbildningschefen, som i dialog med förskolecheferna i området identifierar behovet och uppdraget. Teamen kan även arbeta på uppdrag av förskolecheferna med till exempel handledning, kompetensutveckling av medarbetare och som professionell förebild i den pedagogiska verksamheten (<https://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Forskola-och-utbildning/Kvalitetsutveckling-i-forskolan.html>).

Arbetet med kvalitetsutveckling har en mycket central ställning för att förskolan ska kunna fylla sitt uppdrag och nå de uppsatta målen. Enligt Skollagen (2010:800, 3 §) gäller att: ”Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen.” På enhetsnivå ska detta genomföras under medverkan av lärare, förskollärare, övrig personal och elever.

Förskoleförvaltningen beskriver att i kvalitetsarbetet bör ingå att identifiera vilka behov och utmaningar verksamheten har och vilka förutsättningar som är nödvändiga för att uppnå de nationella målen. Varje förskola ska identifiera utvecklingsområden, formulera mål för verksamheten inom dessa områden och dokumentera resultat av de förbättringsåtgärder som beslutas. Dokumentationen innefattar såväl kvalitetsplan, kvalitetsrapport som delrapport (Förskoleförvaltningen, hämtad 180503). I denna studie utgör exempel från denna dokumentation, med kvalitetsplaner och identifierade utvecklingsområden ett viktigt referensmaterial.

Efter denna presentation av strukturella faktorer och förutsättningar för förskolans och förskollärares uppdrag, ska vi så redovisa från några förskollärarstudenters examensarbeten, där stress och psykisk ohälsa bland förskolepersonalen stått i fokus.

### Vad anges som orsaker till stress och psykisk ohälsa?

I samband med starten av föreliggande projekt, presenterades det i förskolläraryrket utbildningen på Malmö universitet inför att de studerande i näst sista terminen skulle välja inriktning för sitt självständiga arbete. Intresset var stort för detta ämnesområde, som uppfattades som angeläget att öka kunskapen om, och ett flertal arbeten genomfördes. (Arbetena återfinns i en sammanställning av 2017: års examensarbeten under fliken ”Arbetsmiljö och psykisk ohälsa, och arbeten med anknytande tema, som yrkesroll, ledning etc. återfinns under andra kategorier (se: <https://exbusfsk2017.wordpress.com/>).

Bland de faktorer som beskrivs av förskolans personal som anledningar till ökad stress och psykisk ohälsa i förskolan är barngruppernas storlek, ökning av administrativt arbete, överbelastning emotionellt samt starka känslor av otillräcklighet återkommande. Frånvaro t.ex. pga. sjukdom, eller att förskolläraren går ifrån för att arbeta med administration och dokumentation, leder till att andra yrkeskategorier får ta över uppgifter, som de inte känner sig kompetenta för. Brist på planeringstid och tid att mötas samt brist på reflektionstid återkommer. Det senare kanske så mycket viktigare då personalgrupperna, som rymmer så olika kunskaps- och kompetensnivåer, behöver tid för att säkerställa en gemensam grund och gemensamma professionella synsätt. Några resonerar kring att de gick in med bestämd uppfattning att det var

gruppstorlekarna som var det stora problemet, men att de omvärderat detta. Det uppfattas handla mer om krav, vad som ska göras, uppgiftsträngseln och den individualiserade utgångspunkten för verksamheten.

Som viktiga faktorer och strategier att hantera arbetssituation och miljö framhålls vikten av arbetslaget, av en förstående chef och av organisatoriska lösningar. Vikten av återhämtning betonas också, liksom friskvård av olika slag.

#### Bristande balans mellan krav och kontroll

Flera av de studerande återkommer till en obalans mellan krav och kontroll. I arbetena finns referens till Karaseks (1979) krav-kontroll-stöd-modellen. Modellen byggde ursprungligen på två dimensioner – dels krav i arbetet, dels individens kontrollmöjligheter, men kompletterades senare med en tredje dimension- tillgången på socialt stöd (Thylefors, 2018). Med ”krav” inkluderas både mängd och svårighetsgrad men också motstridigheter, rollkonflikter och emotionell belastning, vilket har relevans för krav i förskolans arbetsmiljöer. ”Kontroll” står för individens handlingsutrymme, frihet att fatta beslut men också möjlighet att lära och utvecklas. Den tredje dimensionen, ”socialt stöd”, motsvarar praktisk, kognitiv och känslomässig hjälp från chefer och arbetskamrater (Thylefors, 2018, s. 22). Begränsat handlingsutrymme och avsaknad av socialt stöd innebär stor risk för ohälsa. Det finns mycket stöd för den s.k. belastningshypotesen, summerar Thylefors, (Ibid, s. 24).

Några av de faktorer som berörts ovan, ska granskas närmare i nästa avsnitt. Som underlag för avsnittet ingår också en analys av kvalitetsplaner för förskolorna i Malmö från år 2017, vilka ingår i dokumenten i det tidigare berörda kvalitetsarbetet (Förskoleförvaltningen 2018b).

#### Barngruppernas storlek och sammansättning

Faktorer som ofta lyfts fram när det gäller vad som bidrar till stress är barngruppernas storlek och sammansättning. Enligt skollagen ska barngrupperna ha en lämplig sammansättning och storlek. Det finns en rad faktorer som är viktiga att ta hänsyn till då beslut tas om barngruppens storlek, såsom personalens kompetens, personaltäthet, lokalernas storlek, miljöns utformning samt barnens bakgrund, ålder, kön och förutsättningar i övrigt för att tillgodogöra sig utbildningen i förskolan. Med barngrupp menas här antal inskrivna barn per avdelning. I genomsnitt hade varje barngrupp i förskolan 15,3 barn år 2017, jämfört med 15,9 året innan. Genomsnittligt antal barn per årsarbetare är 5,1. I Malmö återfinns enligt skolverkets statistik 16,9 barn per avdelning, fler med kommunal huvudman, färre med enskild. (Skolverket, Statistik, 2018).

Förskolornas gruppstorlekar har varit, och är, en mycket uppmärksammas fråga och förhållandena har varit mycket olika mellan olika kommuner. Särskilda riktlinjer för gruppstorlek presenterades av Skolverket år 2016. För barn mellan 1 och 3 år är riktmärket för barngruppers storlek sex till tolv barn, och för barn mellan 4 och 5 år nio till femton barn. Riktmärkena, tillsammans med stödmaterial, visar hur kommuner, ansvariga för fristående förskolor och förskolechefer kan förbättra trygghet och pedagogik i förskolan, framhåller Skolverket. Materialet innehåller bland annat verktyg för att göra en barnkonsekvensanalys som utgår från barnens behov, personalens kompetens, personaltäthet och lokalernas utformning (Skolverket, 2016b).

Gruppstorleken varierar mycket mellan olika kommuner. Williams, Sheridan och Pramling Samuelsson (2016) redovisar från ett forskningsprojekt att omfattande gruppstorlekar påverkar den pedagogiska verksamheten negativt och bidrar till att läroplanens intentioner inte kunna uppfyllas. Styrdokument och genomförd verksamhet i förskolan visar bristande balans. Planerade pedagogiska aktiviteter har fått ställas åt sidan och verksamheten har fått prioritera omvårdnad och tillsyn av barnen. Forskarna betonar att med dessa stora variationer i gruppstorlek skapas en ojämlik förskola, med olika förutsättningar att möta förskolans uppdrag. De visar också att barn lär och utvecklas bättre i mindre grupper.

Sammanfattningsvis indikerar forskningen att strukturella faktorer som personaltäthet och barngrupper har stor betydelse, och allra störst för de yngsta barnen och för barn i behov av särskilt stöd.

På arbetsgivarorganisationen SKL påpekar man att genomsnittet för barngruppernas storlek har gått ner från 16,7 till 15,9 år 2016. ”Men det är svårt att snabbt minska grupperna eftersom antalet barn ökar, det är brist på lokaler och på personal”, säger Maria Caryll, sektionschef i tidningen Kommunalarbetaren (2017). Senaste uppgifterna från Skolverket (Skolverket, 2018b) visar också på en försiktig nedgång av gruppstorlekarna, 15,3 barn. Två viktiga förklaringar är enligt Lärarnas Tidning: riktmärken och statsbidrag: Skolverket har de senaste tre åren betalat ut drygt 2,3 miljarder kronor för att minska eller hejda en ökning av barngruppernas storlek. Och för två år sedan infördes riktmärken som säger att småbarnsgrupperna bör bestå av 6-12 barn och grupperna med lite större barn 9-15 barn.

(<https://lararnastidning.se/allt-vanligare-med-outbildad-personal-i-forskolan/>). (Se också SKOLFS 2017:9).

Sett över tid har det skett en stor förändring vad gäller samansättningen av grupperna. Andelen barn som går i förskola har ökat och ökningen är speciellt framträdande vad gäller andelen

yngre barn. Enligt många berättelser ser vi också en förändring av barns vistelsetider och föräldrarnas ökade grad av heltidsarbete. Det är dock något vi ska utforska närmare i kommande studie.

Larmsignalerna är många från förskolan, två exempel är de vittnesmål som samlats under hashtagarna #förskoleuppropet och #pressatläge. I mars 2018 överlämnade gruppen en sammanställning av berättelser från förskollärare till Lärarförbundets ledning och med stor uppmärksamhet i media. Gruppen har särskilt lyft fram frågor om barngruppernas storlek och kopplat dessa till arbetsmiljö och arbetsuppgifter (<https://forskoleupproret.weebly.com/>).

74 procent av kommunerna har ett genomsnitt i småbarnsgrupperna som är över Skolverkets riktmärke på sex till tolv barn. Snittet omfattar alla förskolor i en kommun. Även för grupper med äldre barn har de allra flesta kommuner ett högre snitt än det som rekommenderas, skriver Kommunalarbetaren (<https://www.ka.se/skl-lovar-handlingsplan-for-forskolan>). Frågan om barngruppernas storlek och sammansättning, liksom personaltätheten och sjukfrånvaron utgör återkommande och framhävda aspekter på förutsättningarna för genomförandet av förskolans uppdrag. Två exempel från kvalitetsplaner för förskolor i Malmö 2017 får avsluta detta avsnitt.

Vi upplever att det är svårt att säkerställa att inget barn kränks eller diskrimineras då det är stora barngrupper och många möjligheter att gå undan där inte pedagoger hela tiden har överblick.

Vid personalfrånvaro har vi svårigheter att hålla oss till vår plan med indelning av mindre barngrupper. Det skapar en otrygghet hos både barn och personal samt svårighet att möta det enskilda barnet (Tallberg Broman & Persson, 2018).

### Ökad andel som saknar utbildning för arbete med barn

Förskollärarens arbete genomförs i en förskola där allt fler saknar utbildning för att arbeta med barn i grupp och djupare kunskap om förskolans uppdrag och mål. Medan 20 procent, i ett nationellt perspektiv, har slutfört en gymnasial utbildning för arbete med barn, och 10 procent har viss pedagogisk utbildning, så saknar 28 procent av årsarbetarna helt en utbildning för arbete med barn. Detta är en ökning med drygt 3 procentenheter från föregående år. I fristående förskolor är andelen 40 procent och i kommunala förskolor är den 25 procent. Detta motsvarar en markant försämring och förändring över de senaste åren.

År 2000 låg andelen helt utbildade för arbete med barn på 2,7 procent och år 2010 på 4,9 procent, enligt Skolverkets statistik. Siffrorna ska dock ses som osäkra och är inte jämförbara med senare års statistik. Skolverket påpekar (2014) att

Eftersom det från 2014 års insamling finns individbaserade uppgifter om personalen, har det blivit möjligt att inhämta uppgifter om personalens utbildning från SCB:s utbildningsregister. I tidigare insamlingar var det kommunerna som rapporterade uppgifter om personalens utbildning. Dessa förändringar medför svårigheter att jämföra 2014 års statistik om förskolepersonalens utbildning med tidigare års (Skolverket, 2014, s. 6).

De senaste åren visar samma tendens, att andelen utan utbildning för barn ökar både vad gäller Malmö och i nationellt perspektiv, vilket framgår av nedanstående tabell. Detta mönster bidrar sammantaget till omfattande förändringar av förskolornas, ledarskapet och organisationens förutsättningar under de senaste åren. En ökning av andelen utbildad personal leder till ökade påfrestningar på den utbildade personalen, till minskad kvalitet, - och då andelen är ojämnt fördelad till bristande likvärdighet och olikartade förutsättningar för genomförande av förskolans uppdrag. Det förstärker skillnader i barns uppväxt-, utvecklings- och lärandevillkor snarare än att motsvara förskolans kompensatoriska uppdrag att verka kompletterande och utjämnande. I Malmö förskoleförvaltnings verksamhetsplan (2017b) lyfts också kompetensförsörjning fram som en av de tre stora huvudutmaningar: ”*Kompetensförsörjning*: att säkerställa en högkvalitativ och långsiktig kompetensförsörjning (s. 3).

Tabell 5 Anställda, andel (%) utan utbildning för arbete med barn, Malmö och i riket (inom parantes)

Variabler	2014	2015	2016	2017
Anställda, andel (%) utan utbildning för arbete med barn	26 (24)	25 (25)	32 (28)	33 (30)
Anställda, andel (%) utan utbildning för arbete med barn, enskild regi	30 (37)	35 (37)	39 (40)	38 (41)
Anställda, andel (%) utan utbildning för arbete med barn, kommunal regi	25 (21)	24 (22)	31 (25)	32 (27)

Källa: Skolverket statistik 2018.

Den stora andelen inte utbildad personal sätter krav på den utbildade, på förskolläraren, på biträdande förskolechef etc. De får ta tid för inskolning av den nye, för arbete med barn utbildade, medarbetaren för introduktion, stöd och handledning för att arbetet ska fungera. För att kunna driva och utveckla arbetet krävs grundläggande samsyn och delade föreställningar



vad gäller syn på uppdraget, syn på mål och arbetssätt, syn på kunskap och barn. Här föreligger en motsättning. Kraven på förskolan, och förskolan som utbildning, som skolform med förstärkt pedagogiskt uppdrag, motsvaras inte av personalförutsättningarna. Det påverkar stressupplevelserna. I detta sammanhang kan begreppet rollstress diskuteras.

#### Rollstress och arbetsbelastning.

Utan tydliga roller blir arbetsmiljön osäker och det skapar utrymme för mer personliga referenser och föreställningar. ”Oklara, motstridiga och överlastade roller hör till arbetsmiljöns stressorer”, framhåller Thylefors (2018, s. 61). Att inte kunna leva upp till sina professionella ambitioner, till det som man utbildats för, och inte ges förutsättningar att utveckla en yrkesidentitet, resulterar i moralisk och etisk stress med känslor av uppgivenhet och otillräcklighet (Kallenberg m. fl., 2016).

Folke Fichtelius (2008) framhäver att förskolan har formats till en institution som förväntas svara mot en mängd olika krav och förväntningar. Den har motiverats för barnens skull, men också för skolans, arbetsmarknadens, jämlikhetens och jämställdhetens skull. Resultatet, så som det ser ut idag, är en heltidsförskola med delvis flexibla och diffusa yttre gränser när det gäller uppdrag, tidsmässig omfattning och lagstadgade rättigheter. Denna flexibilitet och komplexitet, i såväl institution som profession, har tidigare också framkommit i forskningen om förskoleprofessionen (ex. Berntsson, 2006; Gillberg, 2009). Det kan innebära en stor tillgång i arbetet, men kan övergå till upplevelser av negativ stress, då arbetsbelastning blir för stor och förmågan att hantera de komplexa kraven inte är tillräcklig. Den ökade sjukfrånvaron kombinerad med svårigheter att få vikarier och även stora barngrupper är omvittnad i forskning och i många berättelser och ger den kvarvarande personalen ökad arbetsbelastning (se exempelvis Williams, Sheridan & Pramling, 2016; Lärarförbundet, 2016; Förskoleupproret, 2018)

#### Personaltäthet och andelen barn per förskollärare

Personaltätheten har inte, som framgår av tabell 5 och 6, förändrats nämnvärt under det senaste decenniet, däremot har ambitionerna och det pedagogiska uppdraget förstärkts, andelen yngre barn ökat samt andelen helt utbildade i förskolan ökat kraftigt. Barns vistelse-tider uppges i flera sammanhang ha ökat men vi har inte tillgänglig statistik om detta..

Tabell 6. Personaltäthet/antal barn per årsarbetare Malmö och i riket (inom parantes)

Variabler	2008	2010	2012	2014	2016
Personaltäthet/ antal barn per årsarbetare enskild regi	5,1 (5,4)	5,3 (5,3)	5,2 (5,2)	5,4 (5,3)	5,1 (5,1)
Personaltäthet/ antal barn per årsarbetare Kommunal regi	5,1 (5,2)	5,2 (5,4)	5,0 (5,4)	4,7 (5,3)	4,7 (5,2)

Som framgår av tabeller är andelen barn per anställd i det närmaste likartad. Vi kan också se att Malmö har en något högre personaltäthet än riket i genomsnitt. Däremot är, som framgår av tabell 6, förändringen tydlig om man ser till andelen barn per förskollärare under de tre senaste åren.

Tabell 7. Personaltäthet/antal barn per årsarbetare med förskollärexamen Malmö och i riket (inom parantes)

Variabler	2014	2015	2016	2017
Personaltäthet/ antal barn per årsarbetare med förskollärexamen, enskild regi	20,4 (18,7)	Uppgift saknas (18,1)	23,4 (18,7)	17,7 (17,6)
Personaltäthet/ antal barn per årsarbetare med förskollärexamen, kommunal regi	13,2 (11,6)	14,7 (11,7)	16,4 (12,2)	15,9 (11,9)

Källa: Skolverket, 2018

Personaltätheten i förhållande till antalet barn per årsarbetare har inte förändrats nämnvärt, möjligen kan man säga att förbättrats i ett tio-årsperspektiv. Det är antalet barn per årsarbetare med förskollärexamen som har förändrats. Av tabell 7 framgår det att antal barn per årsarbetare med förskollärexamen i Malmös kommunala förskolor är ca 16, jämfört med ca 12 för riket som helhet. Antalet barn per förskollärare har minskat något från år 2016, men är högre än såväl 2014 som 2015. Vi kan också lägga märke till att förskolor i enskild regi har fler barn per förskollärare, men att skillnaderna har minskat något.

Med utgångspunkt i forskning som studerat sambandet mellan personaltäthet, andel utbildad personal och kvalitet kan vi konstatera att det höga barnantalet per förskollärare kan påverka

kvaliteten och likvärdigheten i verksamheten (Persson, 2015). I Bjørnestad och Samuelsson (2012) forskningsöversikt om förskola för barn mellan 1-3 år menar forskarna att det finns belegg för att förskolor av hög kvalitet kännetecknas av god personaltäthet med begränsad personalomsättning och välutbildad personal. I en forskningsöversikt summeras studier om betydelsen av förskolepersonalens utbildning och kompetensutveckling för barns lärande och utveckling (Eurofound, 2015). Rapporten lyfter fram att personalens utbildningsnivå och möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling till viss del kan förklara positiva effekter av interaktionen mellan förskolepersonal och barn. Utbildning och kompetensutveckling ger högre pedagogisk medvetenhet och förståelse av sitt uppdrag. En hög utbildningsnivå ger förutsättningar för förskolepersonal att utveckla pedagogiska processer av hög kvalitet. Speciellt har detta betonats som viktigt för de allra yngsta barnen i förskolan (Albæk Nielsen & Nygård Christoffersen, 2009; Bjørnestad & Pramling Samuelsson 2012).

### Brist på gemensamma normer och synsätt

Vi avslutar detta avsnitt med exempel från kvalitetsplaner för förskolor i Malmö från år 2017, som lyfter fram utmaningar och behov av att stärka en gemensam värdegrund och gemensamma synsätt på förskolans verksamhet, kunskapssyn och syn på barn, vårdnadshavare etc. I planerna lyfts utvecklingsarbete med värden och normer fram, och det är då inte som i första hand som i läroplanen i arbetet med barnen, utan i det gemensamma personalarbetet (Tallberg Broman & Persson, 2018).

Förskolan behöver utveckla ett professionellt förhållningssätt och ett likvärdigt bemötande mot barn, vårdnadshavare och kollegor. Förskolan har ett stort behov av att utveckla gemensamma värden och fortsätta reflektera kring förskolans uppdrag, värdegrundsfrågor, barnsyn och förhållningssätt på ett djupare plan.

Förskolan behöver utveckla ett tryggt, stolt och professionellt bemötande mot barn, vårdnadshavare och kollegor. Förskolan har ett behov av att utveckla gemensamma värden och fortsätta reflektera kring förskolans uppdrag, värdegrundsfrågor, barnsyn och förhållningssätt på ett djupare plan.

Vi har inte en genomgående gemensam barnsyn vilket kan göra det svårt att mötas i olika frågor kring vad omsorg innebär i praktiken

Förskolan behöver lyfta, konkretisera och reflektera över vad hela förskolans uppdrag innebär. Förskolan behöver lyfta omsorgs- och rutinsituationerna och se dem som en värdefull del och tid av dagen och en situation likvärdig med pedagogiskt planerade aktiviteter, för att t.ex. undvika löpande-band-princip på blöjbyte eller matsituation.

## Det professionella uppdraget mellan olika traditioner- sammanfattning av tidigare studier

I detta avsnitt ska vi lyfta fram några tidigare enkät- och intervjustudier (Persson & Tallberg Broman, 2002, 2015, 2016), som fokuserat förskolans och förskollärares professionella uppdrag vid två tillfällen med 20 års mellanrum. De senare decennierna på 1900-talet kännetecknades förskolan av en social-pedagogisk tradition med en barncentrerad inriktning och med framför allt sociala mål och en med icke hierarkisk organisation och framhållet lagarbete. 1996 överfördes så förskolan till utbildningsdepartementet och fick, som tidigare beskrivet, sin första läroplan 1998 och läggs under skollagen 2010. Ett förstärkt pedagogiskt uppdrag formulerades i den reviderade läroplanen (2010 respektive 2016). Detta utgör bakgrunden för de två studier vi genomfört med två decenniers skillnad.

Under hösten 1996 och år 1997 genomförde vi intervjuer med 21 förskollärare och 22 grundskollärare i två socialt, ekonomiskt och befolkningsmässigt olikartade områden i Malmö. Det ena området kan betecknas som resursstarkt och det andra som resurssvagt. Förskolläraryrket och grundskolläraryrket beskrevs ha blivit mer av ett komplext mångsyssleri, i hög grad med social inriktning och bilden var ganska likartad i de två socioekonomiskt skilda områdena. Kritiska kommentarer angående föräldrarna framfördes återkommande från de intervjuade.

En enkätstudie genomfördes därefter där studenter i termin 1 och studenter i avslutningsterminen på förskolläraryrket, fritidspedagog- och grundskolläraryrket utbildningen (460 stycken totalt) graderade påståenden utifrån en femgradig skala. Vilka var då förskolans respektive skolans viktigaste uppgifter? Frågan utgjorde en öppen fråga där lärarstudenterna själva formulerade och rangordnade de viktigaste uppgifterna.

### Uppfattningar om förskolans viktigaste uppgifter 1996 respektive 2016

Från viss variation i termin ett är samtliga lärarstudenterna överens i avslutningsterminen, i enkätstudien år 1996. *Trygghet* anges av en stor majoritet av lärarstudenter som förskolans och skolans viktigaste uppgift. Bland förskolläraryrket och fritidspedagogstudierande är den sociala och emotionella dimensionen den allt överskuggande i svaren. Mycket få anger kognitiva, och kunskapsmässiga aspekter bland de fem viktigaste funktionerna.

Utifrån dessa resultat upprepades studien i något annorlunda utformning år 2015 - 2016. Tiden som passerat mellan de två tillfällena hade inneburit en förändring mot ökat fokus på kunskap och lärande i förskolan. Vad har då de många förändringarna av förskolans position

och uppdrag inneburit för föreställningarna och tankarna om förskolan och förskolans viktigaste uppgift? Utifrån denna bakgrund ställde vi i frågor till såväl yrkesverksamma som lärarstudenter om vad de menade var deras och förskolans viktigaste uppgifter. Syftet med studien var att få mer kunskap om hur dessa grupper förstår sitt och förskolans uppdrag i ljuset av att den svenska förskolans förändringar. Vad är viktiga uppgifter, vad är problem och utmaningar? Är svaren relaterade till vilken yrkeskategori som uttalar sig, eller är det kanske relaterat till det område man arbetar i?

Resultaten visar att såväl yrkesverksamma som lärarstudenter betonar aspekter av ”trygghet” som både förskolans och professionernas viktigaste uppgifter. Trygghet, kopplad till omsorg, lyfts som den viktigaste uppgiften för såväl förskolan som institution och för förskolläraren som profession.-Nedanstående tabeller visar hur de olika personalkategorierna i förskolan svarar på frågan om förskolans viktigaste uppgift (tabell 8 och 9) liksom de förskollärarstuderande (tabell 10).

*Tabell 8 Vad är förskolans viktigaste uppgift? Studie 2015-2016*

Förskollärare N= 134	Ge trygghet 46,7 %	Ge omsorg 8,9 %	Stimulera lärande livslångt lärande 5,2 %
Barnskötare N= 135	Ge trygghet 47,3 %	Stimulera lärande, livslångt lärande 5,5 %	Läroplanen 4,1 %
Pedagoger N= 17	Ge trygghet 58,8 %	Stimulera lärande livslångt lärande 11,8 %	Ge omsorg 5,9 %

Likheterna är som framkommer stora i svarsmönstren. De få signifikanta skillnader vi har i resultaten visar att manlig personal och personal med utländsk bakgrund mer framhäver förskolans uppgift vad gäller lärande.

Vi studerade så våra resultat för att se om det hade någon betydelse för svarsmönstret i vilket område man arbetade? Tabell 9 visar att det råder en stor samstämmighet om att trygghet kombinerat med omsorg är de viktigaste uppgifterna, oavsett vilket område man arbetar i. Svaren är likartade när vi vänder oss till de blivande förskollärarna, till de studerande i förskolläraryrket i termin ett, respektive fem. I första terminen framhålls trygghet, i termin fem markeras först omsorg och välmående, därefter trygghet. Utveckling och lärande som är mycket framträdande begrepp som betonas i styrdokumentet kommer längre ner på prioriteringslistan.

Tabell 9. Vad ser du som de tre viktigaste uppgifterna i ditt uppdrag? Studie 2015-2016

Högresurs N= 38	Att ge barnen trygghet, omsorg 44,2	Ha en bra relation, fostran 7,0	Övrigt 7 %
Mellanresurs N= 139	Att ge barnen trygghet, omsorg 43,8	Se barnens behov, individualisera 5,2 %	Arbeta efter läroplanen 5,0 %
Lågresurs N=70	Att ge barnen trygghet, omsorg 43, 2 %	Se barnens behov, individualisera 9,5 %	Övrigt 6,8 %

Förskolan regleras såväl genom de nationella styrdokumenterna som genom den kommunala målstyrningen. I det här sammanhanget synes förskolepersonalens och de studerandes prioriteringar och uppfattningar ligga närmare den kommunala nivån. Här uppges i verksamhetsplan från Förskoleförvaltningen (2017b) en ömsesidighet och en likvärdighet mellan omsorgs- och utbildningsinriktningen. I det lokala dokumentet markeras också att omsorg fostran och lärande bildar en helhet. I förslaget till ny läroplan (Skolverket 2018) finns inte begreppet fostran med längre.

Förskolans uppdrag är att lägga grunden för ett livslångt lärande. Förskolans medarbetare ska skapa en verksamhet som är rolig, trygg och lärorik och erbjuda barn oavsett kön en god pedagogisk verksamhet där omsorg, fostran och lärande bildar en helhet. Uppdraget innehåller en ömsesidighet mellan omsorgstänkande och utbildningstänkande (Förskoleförvaltningen, 2017, s. 3).

På frågan vad som är förskolans viktigaste uppgifter får vi samma svarsmönster som på frågan om professionens viktigaste uppgifter. Vi kan också se i tabell 10 att utbildningen inte tycks förändra denna grundläggande inställning att trygghet och omsorg är det viktigaste som förskolan kan ge barnen.

Tabell 10. Vilka är förskolans viktigaste uppgifter tycker du? (högst rangordnade bland de förskollärarstudier)

Förskolläro- utbildningen Termin 1 N= 263	Trygghet, få barn att känna sig trygga, Trygg miljö 24,8 %	Ge omsorg, välbefinnande, omvårdnad 24,1 %	Stimulera lärande, följa läroplanen 12,6 %	Se alla barn, se varje barn 4,7 %	Stimulera barns lek 3,6 %
Förskolläro- utbildningen: Termin 5 N= 176	Ge omsorg, barnets välbefinnande 28,5 %	Trygghet, barns trygghet, trygg miljö 22,5 %	Stimulera barns lärande 4,5 %	Se varje barn 4,0 %	Stimulera barns utveckling, utmana stötta barnet 3,0 %

Trygghet, kombinerat med omsorg/välmående har inte den prioriterade ställning i förskolans styrtexter som i personalens och de studerandes prioriteringar på dessa frågor. Trygghet utgör en återkommande dimension, nära kopplad till andra centrala begrepp i styrdokumentet. För personalen uppkommer prioriteringskonflikter och dilemman mellan olika centrala dimensioner och mål.

Sett i en tillbakablick så anger Pedagogiskt program för förskolan (1987) att nödvändiga förutsättningar för förskolans de grundläggande uppgifterna baserar sig på trygghet:

En nödvändig förutsättning för barnens inlärning och utveckling är att de känner trygghet och att de får sina grundläggande behov av omsorg och stimulans tillgodosedda (s. 24).

Ser man till den reviderade läroplanen för förskolan år 2016 (Lpfö 1998:16) så anges:

Omsorg om det enskilda barnets välbefinnande, trygghet, utveckling och lärande ska präglar arbetet i förskolan.

I förslaget till reviderad läroplan (Skolverket 2018) anges:

Utbildningen ska utgå från en helhetssyn på barn och barnens behov, där omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. I samarbete med hemmen ska förskolan främja barnens utveckling till ansvars-kännande människor och samhällsmedlemmar. Utbildningen ska präglas av omsorg om barnens välbefinnande, trygghet, utveckling och lärande (s. 1).

Trygghet är i det senaste förslaget till reviderad läroplan (Skolverket, 2018) mer markerat än i tidigare läroplan. Det omnämns vid fler ställen i texten och fler gånger.

Utbildningen i förskolan ska erbjuda barnen en trygg omsorg och har en viktig roll för att bidra till att grundlägga barnens trygghet och självkänsla (Skolverket, 2018, s. 5).

Vikten av trygghet synes vara en djupt grundad föreställning att utgöra en basförutsättning för en verksamhet som riktar sig till de allra yngsta barnen (Ekström, 2007, Broberg, Hagström & Broberg, 2012). Josefson (2018) skriver i sin avhandling om omsorgens innebörder i förskolan att "Utan trygghet- ingen fungerande verksamhet" (s. 114). De intervjuade pedagogerna i hennes avhandling betonar trygghet. För denna krävs att man har kontroll, goda rutiner och en lugn atmosfär. Josefson påpekar i Skolportens intervju (Skolporten 2018) att hon uppfattar att pedagogerna tar ansvar långt bortom vad uppdraget kräver. Det utvecklas ett moraliskt etiskt

ansvar hos pedagogerna i mötet med de barnen, som påverkar handlandet och som också inbegriper kontakten med föräldrarna (Josefson, 2018; Skolporten, 2018).

Dessa i styrdokumentet angivna centrala dimensioner ”trygg omsorg” ”barnets trygghet” ställer krav på arbetsmiljö och personalsituation, på kontinuitet i relationer och möten mellan barnen och vuxna. De pedagogiska relationerna är det mest centrala för förskolans kvalitet framhäver Persson (2015). Det innebär också en stor påfrestning på förskolans personal när förutsättningar för dessa målsättningar inte föreligger.

#### Professionellas och studerandes uppfattningar om utmaningar i yrket

I vår enkätstudie 2015-2016 ställde vi också frågor rörande utmaningar och problem i yrket och relaterar detta till vilket yrke/anställning man har och i vilket område man arbetar i. Detta redovisas i tabell 11 i förhållande till de olika yrkesgrupperna, och i tabell 12 till vilket område man arbetar i.

Tabell 11. Vilka problem uppfattar du som de stora utmaningarna i ditt yrke?

Förskollärare	Stora barngrupper 28,1 %	Tiden räcker inte till 20,0 %	Övrigt 8,1 %
Barnskötare	Stora barngrupper 23,3 %	Tiden räcker inte till 14,4 %	Personalen outbildad/dålig/frånvarande 6,8 %
Pedagoger	Stora barngrupper 29,4 %	Tiden räcker inte till 17,6 %	Ekonomiska begränsningar, lönen 11,8 %

Tabell 12. Vilka problem uppfattar du som de stora utmaningarna i ditt yrke?

Högresurs	Stora barngrupper 14,0 %	Tiden räcker inte till 11,6 %	Personalbrist, låg personaltäthet 9,3 %
Mellanresurs	Stora barngrupper 30,1 %	Tiden räcker inte till 18,3%	Övrigt 9,2 %
Lågresurs	Stora barngrupper 23,0 %	Tiden räcker inte till 23,0 %	För mycket om de vuxnas problem, vuxnas krav 6,8 %

Tabellerna 11 och 12 visar att de olika yrkesgrupperna i förskolan betonar de stora barngrupperna i förskolan och att tiden inte räcker till som de största utmaningarna i yrket, oavsett vilket område man arbetar i. Detta får sättas i samband med den dominerande styrningsideologin av förskolan



Under senare år diskuteras förskolan, liksom många av samhällsinstitutionerna, med ett språk och av idéer som är tydligt influerade av New Public Management, NPM. Principer som styr näringslivet har också blivit gällande för vård, omsorg och skola. En ökad administrativ börda, tidskrävande dokumentationsarbete och ökat fokus på redovisning, på mål och resultat lyfts i utvärderingar och diskussioner.

De många förändringarna som kan relateras till denna nya styrning uppfattas påverka lärarens /förskollärarens professionella autonomi och tidsanvändning. Större handlingsutrymme och ansvar förläggs till ledningen, större lyhörighet för medborgarna, kunden, i detta fall särskilt föräldrarna, vilket sammantaget kan innebära en utmaning av förskollärarens/lärarens professionalitet och yrkesetik (Thylefors, 2018).

Vi menar att denna problematik får ses i samband med ambitionen och prioriteringen att ge barnen trygghet och omsorg. De tidigare redovisade tabellerna visar att trygghet, trygg miljö, omsorg, välbefinnande lyfts som de viktigaste uppgifterna för såväl förskolan som institution och för förskolläraren som profession. Vi ser förhållandevis få skillnader mellan studierna genomförda med 20 år mellanrum, trots omfattande förändringar av förskolans uppdrag på formulerings- och lagstadgad nivå. Så som det avspeglas i denna typ av material. Även tidigare forskning visar på den stora prioritet och värdeladdning som omsorg och trygghet har hos personalen (Berntsson, 2006; Ekström, 2007; Gannerud & Rönnerman, 2006).

Lager (2015) framhåller i sin avhandling att i samband med omstruktureringen av svensk utbildning 1996, när förskola, förskoleklass och fritidshem integrerades i ett samlat utbildningsväsende så förväntades verksamheterna styras mot nya gemensamma måldokument. Hon visar att det föreligger ett gap mellan policy som text och som praktik. I de omskapande processerna skapas ett tomrum mellan policyns intentioner och praktikens genomförande. Insulander och Svärdemo Åberg visar på liknande sätt i sin artikel "Vilken kunskap erkänns i det systematiska kvalitetsarbetet? Om oförenliga tankestilar i dagens förskola" (2014) att läroplanens mål hanteras på motstridiga sätt. Det kommer till uttryck bl. a i interaktionsmönster, som uppvisar spår från oförenliga tankestilar.

Det ska avslutningsvis framhävas att förändring tar tid. Reformen kräver tid, kunskap, gehör och legitimitet för att få förankring i verksamheterna.

## Sammanfattande slutsatser

Så här långt har vi redogjort för centrala faktorer och statistik med relevans för förskollärares uppdrag, dels i ett nationellt, dels i ett lokalt Malmöperspektiv. Vi ska nu redovisa fyra slutsatser av detta:

Den första övergripande slutsatsen är att förskolans och förskollärares uppdrag utförs i en lokal kontext, med lokalt ansvar och i hög grad beroende av lokala förutsättningar, men utifrån nationella mål och riktlinjer. Förutsättningarna för kommunerna att genomföra detta uppdrag är mycket olika. En stor del av dessa förutsättningar ligger utanför den enskilda kommunens kontroll. Vi uppfattar att det nationella engagemanget och strukturella stödet till kommunala huvudmän behöver bli betydligt mer omfattande om förskolans och förskollärares uppdrag ska kunna genomföras med en hälsosam arbetsmiljö och med hög grad av likvärdighet. Det finns ett alltför stort glapp mellan nationella målsättningar och lokala förutsättningar.

Den andra slutsatsen är att det har skett en försämring av förutsättningarna för förskolans verksamhet generellt och för förskollärares uppdrag specifikt under de senaste åren. Särskilt har detta varit relaterat till tillgången på pedagogiskt utbildad personal. Vi kan se en kraftigt minskad andel av pedagogiskt utbildade personal i förskolan, och har då särskilt uppmärksammat minskningen av andelen utbildade förskollärare. En konsekvens av denna är att förskollärare kan stå ensamma i sitt ansvar för en pedagogisk verksamhet, som traditionellt vilat på en gemensam kunskaps- och kompetenskultur i arbetslagen. Vi har också visat att det finns regionala skillnader och skillnader mellan kommuner och städer, och mellan huvudmän, som bidrar till ojämlika villkor och minskad likvärdighet. Detta blir särskilt tydligt om de strukturella villkoren för förskolan sätts i samband med befolkningsstruktur och barns levnadsvillkor.

Den tredje slutsatsen handlar om att Malmö är en särskilt utsatt stad. Malmö utmärker sig – jämfört med riket som helhet - genom att invånarna har en lägre skattekraft och mer än dubbelt så stor andel barn i bidragshushåll än riksgenomsnittet. En följd av detta är en relativt hög barnfattigdom. Malmö är också en migrationsstad och har en större andel av befolkningen med utländskt medborgarskap än genomsnittligt, vilket bland annat visar sig i det stora antal språk som talas av förskolebarnen, men också i den höga andelen förskolepersonal som inte har svenska som modersmål. Malmö är också en segregerad stad med stora skillnader i levnadsvillkor mellan olika stadsdelar (se Malmökommissionen, 2013).

Den fjärde slutsatsen är att förskolans personal befinner sig, mer eller mindre, mellan två olika traditioner: den barncentrerade social-pedagogiska med sitt fokus på demokrati och sociala mål och med en platt organisationsmodell med samma ansvar i arbetslaget och en mer skolförberedande utbildning, med förtydligade ämnesinriktade mål, samt med förändrad arbets- och ansvarsfördelning med tydliggjorda ledningsuppgifter och yrkesroller. En spänning mellan personalens prioriteringar av viktigaste uppgifterna och de aktuella styrdokumentens kan avläsas i flera studier.

Sammantaget kan vi teckna en bild av förskolans utveckling och förändring och förutsättningarna för förskollärares uppdrag som visar en spänning:

- mellan formulerade krav och strukturella förutsättningar för den personal som ska hantera dessa krav
- mellan olika förskoletraditioner, inklusive mål, organisation, ledning, ansvars- och arbetsfördelning
- mellan olika kunskaper om och synsätt på förskolans uppdrag, värden och normer och mellan olika barn- och kunskapssyn inom personalgruppen avhängigt av dels den minskade andelen för uppdraget utbildad personal, dels de många revideringarna av förskolans mål och riktlinjer

Dessa motsättningar och spänningar i förskolan som arbetsmiljö vill vi se som sammanhang som påverkar förskollärares psykiska hälsa och sjukfrånvaro. Vi ska nu i rapportens sista avsnitt summariskt och utifrån statistik och forskning beröra området psykisk ohälsa och ökad sjukfrånvaro.

### Psykisk ohälsa och ökad sjukfrånvaro

Den psykiska ohälsan har ökat under de senaste decennierna. Stressrelaterade diagnoser har mer än fördubblats mellan år 2010 och 2016. Redovisningar bl. a. från Folkhälsomyndigheten framhåller en ökad mängd oros- och utmattningssyndrom (Folkhälsomyndigheten 2017). Problematiken har särskilt lyfts fram i diskussionen om de ökade sjukskrivningarna bland personal i kontaktyrken. Vad bidrar till den ökade ohälsan och sjukfrånvaron? Hur kan denna negativa utveckling motarbetas?

Yrken med nära kontakter med brukare av olika typer av välfärdstjänster löper hög risk att påbörja sjukfall med psykisk diagnos. Gruppen förskollärare och fritidspedagoger är överrepresenterade i försäkringskassans statistik och för dessa har risken att drabbas av en långvarig sjukskrivning med en psykisk diagnos ökat kraftigt under de senaste fem åren. Medeltalet för samtliga yrken är 103 sjukskrivna per 1000, medan det för förskollärare och fritidspedagoger är 160 sjukskrivna av 1000 (Försäkringskassan, 2015, AFA, 2017). I försäkringskassans statistik behandlas förskollärare och fritidspedagoger som en grupp och kan inte åtskiljas statistiskt, vilket dock är möjligt på kommunnivå.

Från personal- och sjukfrånvaroredovisningar för 2016 kan vi utläsa att Malmö följer den allmänna trenden av ökad sjukfrånvaro i förskolan. Förskoleförvaltningen hade under 2016 den högsta sjukfrånvaron i Malmö stad. I genomsnitt var 8,81 procent av personalen frånvarande på grund av sjukdom. Jämförande siffra på grundskoleförvaltningen är 4,90.

I verksamhetsplan från Förskoleförvaltningen i Malmö år 2017 (Förskoleförvaltningen 2017b) anges:

Behovet av rekrytering är fortsatt stort och avser såväl förskollärare och barnskötare som pedagoger med olika inriktningar. Lika viktigt som nyanställningar är emellertid att verka för att behålla medarbetare med hög kompetens. På grund av bland annat många nyanställningar ställs stora krav på differentierade kompetensutvecklingsinsatser. Förvaltningen kommer framöver bland annat att fokusera på att genomföra särskilda satsningar på kompetensutveckling av barnskötare och på att minska sjukfrånvaron (s. 23).

De verksamheter i kommunerna som har störst utmaning vad gäller sjukfrånvaro generellt i kommunerna är *vård och omsorg* samt *förskola och skolbarnomsorg*. Dessa verksamheter också har klart högst andel kvinnor, vilket framgår av nedanstående tabell 13.

*Tabell 13: Sjukfrånvaro i kommunverksamheter: Riket. Avser sjukfrånvaro minst 30 dagar i följd med sjukpenning i november 2016. Andelar i procent.*

Kommunverksamhet	Månadsavlönade	Sjukfrånvarande	Andel sjukfrånvaro	Andel kvinnor
Förskola och skolbarnomsorg	125 000	7 300	5,8	91
Grundskola	160 900	6 300	3,9	77
Totalt	764 900	38 500	5,0	79

Källa: SKL:s personalstatistik

### Sjukfrånvaro med psykiska diagnoser

SKL påpekar i sin rapport (2017) att trots att hälsan utvecklas positivt visar undersökningar från SCB samtidigt att andelen personer i Sverige som upplever att de är tyngda av ängslan, oro, ångest och sömnproblem har ökat under de senaste årtiondena. Den nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?" visar på ett nedsatt psykiskt välbefinnande i de flesta åldersgrupper, samt i alla utbildningsgrupper utom i gruppen med eftergymnasial utbildning (s. 17).

Sjukfrånvaro med psykiska diagnoser genererar generellt sett långa sjukfall, framhåller SKL. Det gör att de framträder extra tydligt i statistiken. Detta bidrar till att dessa diagnoser är särskilt prioriterade av Försäkringskassan. Diagnoserna är också vanligare i yngre åldersgrupper, vilket i sig är oroande.

Sedan 2014 är psykiska diagnoser den vanligaste orsaken till sjukskrivning totalt sett. Det är en majoritet kvinnor som sjukskrivs på grund av psykiska diagnoser. De två diagnosgrupper *anpassningsstörningar och reaktion på svår stress*, samt *förstämmningssyndrom* utgör tillsammans drygt 90 procent av alla påbörjade sjukfall med psykiska diagnoser och därmed större delen av sjukskrivningarna totalt sett.

Antalet individer med pågående sjukskrivning för just *anpassningsstörningar och svår stress* har varierat kraftigt, men ökat markant under senare år. Särskilt bland kvinnor där sjukfallen ökade med 25 000 fall (500 procentenheter). Vi har en relativt god kunskap om de övergripande mekanismer och faktorer som har bidragit till denna utveckling av sjukfrånvaro inom kontaktyrken. Vingårds (2015) systematiska forskningsöversikt om psykisk ohälsa och arbetsliv pekar på att psykiskt ansträngande arbete, höga krav och låg kontroll (job strain), är faktorer som kan knytas till psykisk ohälsa och sjukskrivning. Bristande balans mellan krav och egen kontroll i arbetet med små möjligheter till utveckling, olika syn på arbetets innehåll, rollkonflikter och relationsproblem lyfts återkommande fram i forskningen (exempelvis Thylefors, 2018; Vingård, 2015).

### Fysisk och psykisk arbetsmiljö

På enskilda arbetsplatser har arbetsmiljön naturligtvis stor betydelse för både hälsan och sjukfrånvaron. I Vingårds kunskapsöversikt för FORTE: "Psykisk ohälsa i arbetsliv och samhälle" visar att det finns ett samband mellan arbete, psykisk hälsa och sjukskrivning. (Vingård, 2015. I SKL:s rapport (2017) framhävs riskfaktorer som rollkonflikter samt att inneha ett psykiskt ansträngande arbete i kombination med höga krav och låg kontroll, en obalans mellan ansträngning och belöning.

Såväl den fysiska som den psykiska arbetsmiljön behöver uppmärksammas. I den fysiska miljön handlar det om faktorer som ljudnivå, liksom ventilation och generellt lokalernas ändamålsenlighet i förhållande till förskolans uppdrag och syfte.

Thylefors (2018) lyfter fram tre aspekter på arbetsmiljön:

- den fysiska: förhållanden som lokaler etc.
- den organisatoriska: formella förhållanden som reglerar anställningsvillkor, beslutsmandat, arbetsfördelning
- den sociala: förhållanden som rör samspel, relationer och kommunikation mellan människor och grupper.

Efter genomgång av facklitteraturens beskrivningar av vad som kännetecknar en bra psykosocial arbetsmiljö så sammanfattar Thylefors (2016) med faktorerna: autonomi, kompetens, mening och social tillhörighet. Det är viktigt för hälsa och välmående att kunna påverka, känna sig delaktig och ha kontroll i och över sin arbetssituation, liksom att ha goda stödjande relationer med andra människor. I en tidigare studie av Eriksson (2009) angående långtids-sjukskrivningar, med fokus på psykisk ohälsa, framhålls att dessa representerar så kallade samsjukdomar, där ”sam” står för samhälle, samvaro, samliv och samarbete.

I tidigare nämnd enkätundersökning har Lärarförbundet (2017) tillfrågat förskollärare vilka som är de största problemen som de möter i sin roll som förskollärare. Arbetsbelastning och arbetstid är här de mest framträdande faktorerna. Samma faktorer framkommer i Malmö. ”På grund av personals frånvaro samt ej schemalagd reflektionstid har reflektionstiden inte alltid gått att genomföra” framhävs i en kvalitetsplan från en förskola i Malmö (Tallberg Broman & Persson, 2018). 70 procent av förskollärarna uppger att stora barngrupper är det största problemet i förskollärares yrkesvardag enligt Lärarförbundets studier (2017).

#### Vikten av återhämtning

Kvinnor har sämre möjligheter till återhämtning under arbetsdagen. Forskning av bl. a. Mats Hagberg, professor i arbetsmedicin, visar att 60 procent av skillnaden i sjukskrivningar längre än 14 dagar kan förklaras med kvinnors bristande återhämtningsmöjligheter på jobbet (Arbetsvärlden, 2018). Studien visar att kvinnor har sämre möjligheter till återhämtning både under arbetet och efter arbetet och att en stor del av skillnaden i sjukskrivningar mellan könen kan förklaras just med de sämre möjligheterna till återhämtning på arbetet. I studien med ett representativt urval av Sveriges befolkning, undersöktes sjukfrånvaron två år efter att kvinnor

och män besvarade en enkät med bland annat återhämtningsfrågor (3534 män och 4115 kvinnor) (Bosch, Noor, Sluiter & Hagberg, 2017).

Vi fann att återhämtning i arbetet förklarar 60 procent av skillnaden i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor. Även återhämtning utanför arbetet har betydelse.//

De viktigaste faktorerna för bra återhämtning var, enligt Mats Hagberg, möjligheten att styra över sitt arbete och sin arbetstid. Känslan av att ha kontroll. Att öka medarbetarnas känsla av kontroll över sitt arbete är en sak man skulle kunna göra för att förbättra återhämtningen, säger Mats Hagberg.

Källa: Arbetsvärlden <https://www.arbetsvarlden.se/pressat-arbete-forklarar-storsta-delen-av-konsskillnaden/>

## Avslutning

Med denna genomgång av ett nationellt uppdrag med lokalt ansvar och förutsättningar, av bakgrund och statistisk vad gäller förskolan generellt och förskollärares uppdrag specifikt så genomför vi under våren 2018 nästa led i form av en empirisk undersökning i Malmö. Den består av fokusgruppsintervjuer med förskollärare, förskolechefer respektive biträdande förskolechefer och förste förskollärare samt HR-personal i Malmö stads förskoleförvaltning. Centrala frågor i fokusgruppintervjuerna är följande:

Vad uppfattar de olika informantgrupperna ligger bakom stress och ökad psykisk ohälsa i förskolan? Förändringar över tid?

Vilka dilemman i förskollärares uppdrag och arbete framhålls av de olika informantgrupperna? Generellt - specifikt? Förändringar över tid?

Vilka åtgärder framhåller informantgrupperna för att den aktuella situationen ska kunna förbättras - generellt – specifikt?

Utifrån det insamlade materialet arrangeras sedan en avslutande workshop med de medverkande personalgrupperna hösten 2018 i syfte att gemensamt diskutera förebyggande åtgärder. Projektet pågår under 2018 och rapport två från projektet bygger på den empiriska studien. En slutrapport ska sammanfatta samtliga led i studien.

## Referenser

- AFA försäkring (2017). *Psykiska diagnoser i kontaktyrken inom vård, skola och omsorg*. Stockholm: AFA.
- Almqvist, A. (2016a). *Den ekonomiska ojämlikheten i Sverige*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Almqvist, A. (2016b). *Regional inkomstjämlighet i Sverige*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Arbetsvärlden. (2018). *Pressat arbete förklarar största delen av könsskillnaden*.  
[www.arbetsvarlden.se/pressat-arbete-forklarar-storsta-delen-av-konsskillnaden/](http://www.arbetsvarlden.se/pressat-arbete-forklarar-storsta-delen-av-konsskillnaden/) hämtad 180505
- Berntsson, P. (2006). *Läraryrket, förskollärare och statushöjande strategier: Ett könsperspektiv på professionalisering*. Diss. Göteborg: Department of Sociology, Göteborg University.
- Boschman J.S., Noor A., Sluiter J.K., Hagberg M. (2017). *The mediating role of recovery opportunities on future sickness absence from a gender- and age-sensitive perspective*. PLoS ONE 12(7): e0179657.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0179657> hämtad 180221
- Boalt Boethius, S. (1984). *Arbetslag i daghem*. Stockholm: Psykologiska institutionen.
- Broberg, M., Hagström, B. & Broberg, A. (2012). *Anknytning i förskolan: vikten av trygghet för lek och lärande*. 1. uppl. Stockholm: Natur & Kultur.
- Chef (2018). <https://chef.se/chefen-brister-nar-medarbetare-gar-vaggen/> hämtad 180322
- Corin, L (2016). *Job demands, job resources, and consequences for managerial sustainability in the public sector -A contextual approach*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Corin, L., Berntson, E. & Härenstam, A. (2016). Managers' Turnover in the Public Sector – The Role of Psychosocial Working Conditions. *International Journal of Public Administration*. 39 (10,) 790-802.
- Corin, L. (2017). *Bra förutsättningar för chefen är nyckeln till bättre arbetsmiljö*. Chefen i Fokus (4).  
<https://vision.se/Yrken/Chef/chefen-i-fokus/arkiv/2017/november/poletten-har-trillat-ned/>
- Ekström, K. (2007). *Förskolans pedagogiska praktik: ett verksamhetsperspektiv*. Diss. Umeå: Fakulteten för lärarutbildning. Umeå Universitet, Fakulteten för lärarutbildning.
- Eriksson, A. (2014). Förskollärarens förtydligade ansvar – en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. *Nordic Early Childhood Education Research Journal*, 7(6), 1–17.
- Eriksson, A. (2015). Förskollärarens ansvar: från självpåtaget till pålagt och delvis legitimerat. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 20(1–2), 8–33.
- Eriksson, U-B. (2009). *”Man är ju inte mer än människa” - Långtidssjukskrivning ur ett emotionellt, relationellt och strukturellt perspektiv*. Karlstad: Karlstad University Studies 2009:02.
- Eriksson, A., Beach, D. & Svensson, A-K. (2015). Förskolechefens ansvar och uppdrag ur ett kommunalt förvaltningsperspektiv. *Tidsskrift för nordisk barnehageforskning*, 11(9), 1–17.
- Eurofound (2015). *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Folke-Fichtelius, M. (2008). *Förskolans formande: Statlig reglering 1944–2008*. Avhandling. Uppsala: Uppsala universitet
- Folkhälsomyndigheten (2017). *Folkhälsans utveckling: Årsrapport 2017*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.



- Förskolan (2017) *Förskolechefer har rekordstort ansvar*. <http://forskolan.se/forskolechefer-har-rekordstort-personalansvar>. Hämtad 20180107.
- Förskoleförvaltningen (2017a). *Personalredovisning 2016*. Malmö: Förskoleförvaltningen.
- Förskoleförvaltningen (2017b). *Verksamhetsplan*. Malmö: Förskoleförvaltningen
- Förskoleförvaltningen (2018a). *Kartläggning av modersmål i Malmö Stads förskolor*. Malmö: Förskoleförvaltningen: Utvecklingsavdelningen.
- Förskoleförvaltningen (2018b). *Kvalitetsmodell*. <https://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Forskola-och-utbildning/Kvalitetsutveckling-i-forskolan/Kvalitetsmodell.html/> hämtad 180503
- Försäkringskassan (2015). *Korta analyser*. Stockholm: Försäkringskassan 2015:1.
- Gannerud, E. & Rönnerman, K. (2006). *Innehåll och innebörd i lärares arbete i förskola och skola*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Gillberg, C. (2009). *Transformativa kunskapsprocesser för verksamhetsutveckling: En feministisk aktionsforskningsstudie i förskolan*. Diss. Växjö: Institutionen för pedagogik, Växjö Universitet.
- Gotvassli, K.-Å. (2013). *Boka om ledelse I barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grisham-Brown, J., Cox, M., Grivil, M., & Missall, K. (2010). Differences in Child Care Quality for Children with and without Disabilities. *Early Education And Development*, 21(1), 21-37.
- Insulander, E. & Svärde Åberg, E. (2014). Vilken kunskap erkänns i det systematiska kvalitetsarbetet? Om oförenliga tankestilar i dagens förskola i dagens förskola. *Nordisk Barnehageforskning*, 7(12), 1-18
- Jarl, M. (2007). Det professionella är politiskt – om rektorsrollen i den decentraliserade skolan. I J. Pierre (red) *Skolan som politisk organisation* (ss.101-120). Malmö: Gleerups utbildning AB.
- Jarl, M. & Nihlfors, E. (red.) (2016). *Ledarskap, utveckling, lärande*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Jensen, B. (2009). A Nordic Approach to Early Childhood Education (ECE) and Socially Endangered Children. *European Early Childhood Education Research Journal*, 17(1), 7-21.
- Josefson, M. (2018). *Det ansvarsfulla mötet. En närhetsetisk analys av omsorgens innebörder i förskolan*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Kallenberg, K., Hyllengren, P., Larsson, G. & Nilsson, S. (2016). *Moralisk stress och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Kommunalarbetaren (2017). *SKL lovar handlingsplan för förskolan*. <https://www.ka.se/skl-lovar-handlingsplan-for-forskolan>. Hämtad 20171205.
- Lager, K. (2015). *I spänningsfältet mellan kontroll och utveckling. En policystudie av systematiskt kvalitetsarbete i kommunen, förskolan och fritidshemmet*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Larsen, A.-K. & Slåtten, M. V. (2014). Mot en ny pedagogisk lederrolle og ledardenitet. *Tidsskrift for Nordisk barnehageforskning*, vol. 7.
- Lpfö (1998). *Läroplan för förskolan Lpfö 98*. Stockholm: Skolverket.
- Lpfö (2010). *Läroplan för förskolan Lpfö 98:10. Reviderad 2010*. Stockholm: Skolverket.

- Lpfö (2016). *Läroplan för förskolan Lpfö 98: Reviderad 2016*. Stockholm: Skolverket.
- Läraryrket (2016). *Låt läraren vara lärare*. Del 2. Stockholm: Läraryrket.
- Läraryrket. (2017). *Lyssna på förskollärarna. En rapport om lärarbrist och gruppstorlekar i förskolan..* Stockholm: Läraryrket.
- Malmökommissionen (2013). *Slutrapport. Malmös väg mot en hållbar framtid*. Malmö stad.
- Munkhammar, I. (2014). *Förskolechefers kamp i och om ledarskap*. I E. Nihlfors & O. Johansson. *Skolledare i mötet mellan nationella mål och lokal policy* (ss. 211-230). Malmö: Gleerups.
- Myrvold, H. B. (2014). *Fra pedagogisk ledere til likestilte barnehagelærere – en kvalitativ undersøkelse om økt antall pedagoger og omorganisering av roller og funksjoner i Kanvas-barnehagene*. Elektronisk tilgjengelig, 2017-06-20: [https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Barnehage/Kanvas-rapport\\_2014\\_To\\_likestilte\\_barnehage%C3%a6rere.pdf](https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Barnehage/Kanvas-rapport_2014_To_likestilte_barnehage%C3%a6rere.pdf)
- Persson, S. (2012). *Förskolans betydelse för barns utveckling, lärande och hälsa*. Malmö: Kommissionen för ett socialt hållbart Malmö.
- Persson, S. (2015a). *En likvärdig förskola för alla barn. Innebörder och indikationer*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Persson, S. (2015b). *Pedagogiska relationer i förskolan*. I: I. Tallberg Broman (red.). *Förskola – tidig intervention* (ss. 121–140). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Persson, S. (2017). *Förskolans likvärdighet och det kompensatoriska uppdraget*. I N. Pramling, A. Lindgren & R. Säljö (red.) *Förskolan och barns utveckling*. En grundbok. Stockholm: Gleerups.
- Persson, S. & Tallberg Broman, I. (2002). "Det är ju ett annat jobb". *Förskollärare, grundskollärare och lärarstudier om professionell identitet i konflikt och förändring*. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 7(4), 257–278.
- Persson, S. & Tallberg Broman, I. (2015). *Det professionella uppdraget. Del 2*. Presentation vid Vetenskapsrådets resultatdialog. Malmö: Malmö högskola.
- Persson, S. & Tallberg Broman, I. (2016). *Att kommunicera skillnad och motstånd. Förskollärarstudenter och förskolepersonal om förskolans viktigaste uppgift*. Konferenspaper. Malmö: Institutionen för Barn Unga Samhälle.
- Pramling Samuelsson, I., Williams, P. & Sheridan, S. (2015). *Stora barngrupper i förskolan relaterat till läroplanens intentioner*. *Tidskrift för nordisk barnehageforskning*, 9(7), 1-14.
- Regeringsbeslut (2017-04-20). *Uppdrag om en översyn av läroplanen för förskolan*. U2016/05591/S U2017/01929/S. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Riddersporre, B. (2017). *Ledarskap i förskolan*. I B. Riddersporre & S. Persson (red). *Utbildningsvetenskap för förskolan* (ss. 273-286). Stockholm: Natur & Kultur.
- Rädda Barnen (2015). *Barnfattigdom I Sverige. Årsrapport 2015*. Stockholm: Rädda Barnen.
- SCB (2017). *Trender och Prognoser 2017. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2035*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SFS 2010: 800. *Skollagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- SKL (2017). *Sjukfrånvaro i kommuner och landsting. Vad är problemet?* Stockholm: SKL.
- SKL (2018). *Skolans rekryteringsutmaningar. Lokala strategier och exempel*. Stockholm: SKL.

SKOLFS 2017:9 *Om statsbidrag för minskade barngrupper i förskola.*

Skolinspektionen (2016). *Förskolans pedagogiska uppdrag – Om undervisning, lärande och förskollärares ansvar.* Elektroniskt tillgänglig 2016-10-17:  
<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2016/forskolan-ped-uppdrag/rapport-forskolans-pedagogiska-uppdrag.pdf>

Skolinspektionen (2018). *Slutrapport. Förskolans kvalitet och målpuppfyllelse. Ett treårigt uppdrag att granska förskola.* Stockholm: Skolinspektionen.

Skolporten (2018) <https://www.skolporten.se/forskning/intervju/forskollarare-tar-mer-ansvar-an-vad-yrket-kraver/> hämtad 180322

Skolverket (2014). *Barn och personal hösten 2014.* Stockholm: Skolverket .

Skolverket (2017a). *Enheten för förskole- och grundskolestatistik.* Skolverket: Dnr: 5.1.1-2017:671.

Skolverket (2017b). *Målpuppfyllelse i förskolan: Skolverkets allmänna råd med kommentarer.* Stockholm: Fritzes.

Skolverket (2017c). *PM: Pedagogisk personal i skola och vuxenutbildning läsåret 2016/17*  
Dokumentdatum: 2017-03-21.

Skolverket (2018a). *Förslag till reviderad läroplan för förskolan.* Stockholm: Regeringsredovisning 180323.

Skolverket (2018b). *PM: Barn och personal i förskolan hösten 2017.* Stockholm: Skolverket. Dnr: 5.1.1-2017:671

SOU 1972:26. *Förskolan (Del 1): Betänkande avgivet av 1968 års barnstugeutredning.* Stockholm: Socialdepartementet.

Steinnes, G. S. (2014). *Profesjonalitet under press? Ein studie av førskulelærarar si meistring av rolla i lys av kvalifiseringa til yrket og arbeidsdelinga med assistentane.* Oslo: Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus.

Tallberg Broman, I. & Persson, S. *Sammanställning av kvalitetsplaner.* Malmö: Malmö universitet: Barn, Unga Samhälle.

Tallberg Broman, I. (2015). *Förskola till stöd för barns utveckling och lärande. I. Tallberg Broman m.fl. Förskola tidig intervention* (ss. 16–59). Stockholm: Vetenskapsrådet.

Tallberg Broman, I. (2016). *Förskolan och dess ledarskap i fokus och förändring. I: M. Jarl & E. Nihlfors (red.). Ledarskap, utveckling, lärande* (ss. 222–244). Stockholm: Natur & Kultur.

Tallberg Broman, I. (2018). *Vad kan känneteckna en organisation och ett ledarskap som verkar för undervisning? i förskola? I A.-C. Vallberg Roth, (red.), Flerstämmig undervisning och sambedömning* (ss. 141-156). Malmö: Malmö universitet.

Thylefors, I. (2016). *Chef och ledarskap i välfärdssektorn.* Stockholm: Natur & Kultur.

Thylefors, I. (2018) *Psykosocial arbetsmiljö. I Lenéer Axelson, B. & Thylefors, I. (2018) Arbetsgruppens psykologi* (ss. 13- 34). Femte utgåvan. Stockholm: Natur & Kultur.

Vallberg Roth, A.-C. (red.), Holmberg, Y., Palla, L., Stensson, C. & Tallberg Broman, I. (2018). *Flerstämmig undervisning och sambedömning.* Malmö: Malmö universitet.

Vingård, E. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro: En kunskapsöversikt.* Stockholm: FORTE.

Williams, P., Sheridan, S. & Pramling Samuelsson, I. (2016). *Barngruppens storlek i förskolan: Konsekvenser för utveckling och kvalitet*. Stockholm: Natur & Kultur.