PEDM22: masteruppsats, 30 hp
Seminariedatum: 2016-01-15

Kvalitet i förskolan - för vem?

Tove Liljeqvist

Handledare
Mina O'Dowd

Abstract

Arbetets art:	Masteruppsats PEDM22 30 hp
Sidantal:	52 sidor
Titel:	Kvalitet i förskolan - för vem?
Författare:	Tove Liljeqvist
Handledare:	Mina O'Dowd
Datum:	2016-01-10

Sammanfattning: Med utgångspunkt i att förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats, är syftet med denna uppsats att undersöka hur förskolepersonal upplever sin arbetsplats och möjligheterna att påverka sitt arbete, samt att låta deras röster höras. Frågeställningarna som används är ”Vad är kvalitet i förskolan enligt personalen?”, ”Hur skulle personalen önska att förskolan utvecklades?” samt ”Vilken betydelse har det att förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats?”. Intervjuer med sex kvinnliga pedagoger har använts för att samla in data, som sedan har analyserats med hjälp av feministisk organisationsteori och Joan Ackers ”ojämlika regimer”. Datan visar att kvalitet i förskolan är ett svårfångat begrepp, då de intervjuade bland annat väljer att prata om vad som enligt dem *inte* är kvalitet. Personalen upplever att det saknas resurser för att kunna skapa hög kvalitet i förskolan. Datan visar också på diskrepans mellan vad som är kvalitet i förskolan enligt personalen, och enligt Förskoleförvaltningen/ Malmö Stad. Samhällets syn på kvinnor idag, och historiskt, har stor betydelse för hur förskolan organiseras och för personalen själva. Det förväntas att personalen ska ”pussla” när resurserna saknas, istället för att protestera. Datan visar även att Förskoleförvaltningen och Malmö Stad inte verkar lyssna på, och ta hänsyn till, vetenskapliga rapporter eller aktuell forskning, när de organiserar förskolan. Istället för att skapa möjligheter för personalen att arbeta fram en förskola med hög kvalitet, skapar de förutsättningar för en betydligt sämre verksamhet.

Nyckelord: Förskola, Förskolepersonal, Feministisk organisationsteori, Kvalitet, Malmö Stad, Kvinnodominerad arbetsplats, Organisation, Könssegregering.

Innehåll

Förord 1
Inledning 2
Kortfattad beskrivning av förskolans utveckling *2*
Den könssegregerade arbetsmarknaden *5*
Malmö *6*
Förskoleförvaltningen i Malmö *7*
Syfte *8*
Frågeställningar 8
Tidigare forskning 9
Likvärdighet och kvalitet *10*
Personalen i förskolan *11*
Internationell forskning *13*
Teori 15
”Inequality regimes” *15*
Dagliga praktiker 17
Symboler 17
Interaktioner 17
Identitetsarbete 17
Metod 19
Min roll som forskare *19*
Urval *20*
Validitet *20*
Tillvägagångssätt *21*
Reflektion kring val av metod och tillvägagångssätt *22*
Maktasymmetri *22*
Etiska aspekter *22*
Könsdefinitioner 23
Samtycke 23
Konfidentialitet 23
Resultat och Analys 24
Sofia *24*
Christin *25*
Beatrice *26*
Noor *27*
Billie *28*
Elin *29*

Hur framställer personalen kvalitet i förskolan? *30*
Behovet av resurser 32
Vikten av utbildning 32
Barngruppens storlek påverkar 33
Upplevelsen av ”måsten” uppifrån 35
Varför är tiden så viktig? 35
Behovet av att tänka om och pussla ihop 36
Vikten av en bra chef och tydlig ledning 37
Löneskillnader 38
Sammanfattning *39*
Diskussion 40
”Ojämlika regimer” *40*
Den kollektiva identiteten 41
Bristande resurser *43*
Behovet av ett gemensamt språk 44
Slutsatser *45*
Förslag till fortsatt forskning *47*
Referenser 49
Källor från internet *50*
Bilaga

Intervjuguide 52

Förord

Jag vill tacka mina intervjupersoner som varit så generösa och ställt sin tid och sina tankar till mitt förfogande. Jag vill också tacka min handledare, Mina O'Dowd , som inspirerat och uppmuntrat mig under hela den här processen. Det har verkligen varit ovärderligt! Tack alla mina nära och kära som jag har fått stöta och blöta den här uppsatsen med. Tack för att ni har lyssnat, stöttat och emellanåt fått mig att tänka på annat. Utan er hade jag inte klarat det!

Tack Anna, för att du får mig att våga följa mina drömmar. För att du alltid tror på mig, uppmuntrar mig och påminner mig om att jag kan.

Tove Liljekvist
Malmö 2016-01-09

Inledning

Sverige anses vara ett modernt land. Ett bevis på detta är vår jämställdhet. Här kan både kvinnor och män yrkesarbeta, och dela på ansvaret för omsorg och uppfostran av barnen. För att detta ska fungera på bästa möjliga sätt, finns våra förskoleinstitutioner. Här har alla föräldrar rätt att lämna sina barn medan de arbetar eller studerar. I den här uppsatsen är just denna institution i fokus. Med hjälp av sex kvinnor som arbetar i förskolan i Malmö, som barnskötare och förskollärare, undersöker jag hur förskolan är som arbetsplats samt diskuterar kvalitetsbegreppet. Den svenska förskolan är ur ett internationellt perspektiv unikt, då den historiskt sett har kopplat samman omsorg och lärande. Idag är förskolan en del av det svenska utbildningsväsendet, förskollärarryrket har professionaliserats under en längre tid, och betoningen på lärande i förskolan stärks allt mer.

I den här inledningen kommer jag att beskriva förskolans utveckling i Sverige samt betydelsen av den könssegregerade arbetsmarknaden. Detta för att visa på strukturerna i vårt samhälle som formar synen på kvinnor, och på förskolan som institution. Jag kommer även sätta in uppsatsen i sin kontext genom att kort beskriva Malmö som stad och förskoleförvaltningens uppdrag. Efter detta avsnitt kommer jag att presentera uppsatsens syfte och frågeställningar.

Kortfattad beskrivning av förskolans utveckling

Förskolan har sin grund i både barnkrubban och barnträdgården, som kom till under 1800-talets slut. Barnkrubban växte mestadels fram i industristäder, där kvinnlig arbetskraft behövdes. Inrättningen underlättade för arbetarkvinnor att ta anställning. Barnträdgårdarna startades för att ge stimulans till barn i borgerliga familjer och samtidigt ge mödrarna utrymme för egna aktiviteter (Ekström, 2007). Det var frisinnade, radikala kvinnor som engagerade sig i barnträdgårdarna. Deras önskan var att bidra till ett bättre samhälle genom att ge barnen en rik och stimulerande barndom (Korpi, 2006). Dessa kvinnor såg social misär, undernärda barn och mödrar som inte orkade uppfostra sina barn. Samtidigt arbetade dessa kvinnor fram väldigt kritiska samhällsanalyser, för att visa på den sociala orättvisan i dessa förhållanden. Ur denna kritik växte en stark övertygelse fram, om nödvändigheten i att agera för social förändring. En utveckling som i stort sett såg likadan ut i hela västvärlden, framdriven av likasinnade kvinnor. Dessa kvinnor lyckades i vissa fall åstadkomma revolutionerande sociala förändringar i tider som präglades av ett öppet och starkt motstånd till kvinnor som aktiva, tänkande varelser (Gillberg, 2009).

Det var medelklassidealet som dominerade i både barnträdgårdsrörelsen och barnkrubbeverksamheten, med det ”goda hemmet” som förebild. Denna förebild utvecklades senare med hjälp av Alva Myrdal på 1930-talet, som ansåg att stadsbarn borde vistas i s.k. storbarnskammare/barnkammarskolor. Där skulle utbildade pedagoger ta hand om dem så att båda föräldrarna kunde arbeta utanför hemmet och bidra till samhällets utveckling. Barnen skulle få en pedagogisk och bra uppfostran, hälsosam mat, bra leksaker och ute-

vistelse. Det var krav på att personalen skulle vara rätt utbildad[1] och ha rätt personlighet (Brodin & Renblad, 2015). Nu handlade fostran av barnet först och främst om att skapa en homogen samhällsvarelse. Denna individ skulle vara självständig och ansvarstagande i ett socialliberalt samhälle (Ekström, 2007). Tanken var tidigt att barnomsorgen skulle byggas ut för att alla föräldrar med behov skulle kunna ha barnen i förskolan. En nationell strategi togs fram för en barnomsorg driven av samhället som omfattade omsorg, vård och politik. Samtidigt skulle den hålla hög kvalitet och vara organiserad så att föräldrar kunde förena föräldraskap och förvärvsarbete. Idag tas förskoleverksamheten för given av alla föräldrar (Korpi, 2006).

Förskolan är idag en av Sveriges största institutioner för lärande och fostran, och en mycket stor arbetsplats. Många politiska beslut och reformer har genomförts under de senaste årtiondena, med stora konsekvenser för förskolans organisation och innehåll. Reformer som har krävt anpassning och omställning ur ekonomisk, organisatorisk och pedagogisk synvinkel. Dessa har medfört att begreppet kvalitet fått en framträdande plats i diskussionen om förskolans roll i samhället. I synnerhet som flera av dessa reformer genomförts i tider av minskade resurser och ökade krav på effektivitet. Konsekvenserna är att barnantalet i grupperna ökat medan personaltätheten minskat. Välfärdskommitténs[2] bokslut visar att kostnaderna per barn i förskolan minskade med 20 procent under 1990-talet, samtidigt som antalet heltidsbarn per årsarbetare[3] ökade med lika mycket (Gotvassli, 2002). Barnomsorgen är en av de verksamheter inom den offentliga sektorn, som det gjordes allra störst besparingar i under 1990-talet. Förutom att barngrupperna blev större och personaltätheten minskade, så minskade även resurserna för pedagogisk ledning och köks- och städpersonal (Lidholt, 1999). Förändringstakten var hög, och de många förändringarna skapade osäkerhet i organisationerna. Socialstyrelsen konstaterade i en studie 1994, att det inte gick att upprätthålla en verksamhet som svarade mot de kvalitetsmål som fanns, med de besparingar som gjorts. Utredarna menade att vissa barn är mer beroende än andra av hög kvalitet i barnomsorgen, till exempel de yngsta barnen och barn i behov av särskilt stöd. Barn i behov av särskilt stöd innefattar även barn med annat modersmål än svenska och barn som upplevt trauma (Brodin & Renblad, 2015). I samma studie framgick i intervjuer med personal, att de kände sig otillräckliga och ansåg att de inte hann med att planera, dokumentera, reflektera och utvärdera verksamheten på ett för dem tillfredsställande sätt. Det var stor skillnad mellan den verksamhet förskollärarna skulle *vilja* bedriva (utifrån utbildning, mål och riktlinjer) och den verksamhet de ansåg sig ha möjlighet att genomföra (Lidholt, 1999).

---

[1] Utbildningarna för arbete inom förskoleverksamhet var helt kvinnliga fram till 1950- och 60-talet (Ekström, 2007). 1967 hade bara tre män utbildats. Staten ville tidigt öka andelen män i förskolan för att uppnå ökad jämställdhet och för att pojkbarn skulle ha någon att identifiera sig med. Könskvotering till utbildningen infördes och män fick möjlighet att göra vapenfri värnplikt och beredskapsarbete i förskolan. Förskolorna är den arbetsplats som först använde könskvotering. Det anses fortfarande vara ett problem med för få män i förskolan då rikssnittet aldrig varit över 5%. På senare år har argumenten för män i förskolan blivit fler. Bl.a. menas det att könssammansättningen påverkar hur väl förskolans uppdrag kan verkställas och att arbetsklimatet blir bättre för personalen (Berntsson, 2006).

[2] På uppdrag av regeringen utvärderades 1990-talets effekter på den svenska välfärden i det s.k. Välfärdsbokslutet (Korpi, 2006).

[3] Antal anställda omräknade till heltidstjänster. Två anställda som arbetar halvtid blir t.ex. en årsarbetare.

Barnstugeutredningen[4] kom med förslaget att personalen i förskolan skulle organiseras i arbetslag. Detta för att det inte ansågs vara någon skillnad på omsorg och pedagogiskt arbete. Förskollärare och barnskötare skulle därför gemensamt komma fram till hur arbetsfördelningen och den pedagogiska verksamheten skulle se ut, och dela på ansvaret för omsorgsarbetet. Även om lön och utbildning var olika, skulle det alltså inte vara någon skillnad på arbetsuppgifterna. Utredningen menade att all personal på en förskola ska vara förebilder, och att alla har lika stor betydelse för barnens sociala fostran. Denna platta hierarki på svenska förskolor tar sig olika uttryck, vilket ofta gör det svårt för utomstående att veta vem som är barnskötare och vem som är förskollärare (Enö, 2005).

I regeringsförklaringen 1996 fastslogs att förskolan, skolan och skolbarnomsorgen skulle integreras för att förbättra grundskolans första viktiga år. Det livslånga lärandet ska nu vara en hörnsten i utbildningspolitiken, och en gemensam syn på utveckling och lärande bör genomsyra all verksamhet som riktar sig till barn och unga. Detta för att det i ett internationellt perspektiv mer och mer betonas hur viktig utbildningen är för länders ekonomiska tillväxt och konkurrenskraft (Skolverket, 2004). 1998 trädde förskolans första läroplan, Lpfö 98, i kraft. Det var unikt, ur ett internationellt perspektiv, att den gällde för barn från ett års ålder fram tills de började förskoleklass. De anställda i förskolan var positiva till läroplanen, samtidigt som förskollärarna och deras fackförbund helst hade sett att den riktat sig enbart till den högskoleutbildade delen av personalen (Korpi, 2006). Det är viktigt att komma ihåg att läroplanen kom till i en historisk och social kontext, och att dess innehåll är ett resultat av kompromisser mellan olika politiska intressen. Den innehåller föreskrifter, men är även till stora delar ett politiskt normerande instrument (Skolverket, 2004). Det betonas i läroplanens förarbeten, att förskolans familjepolitiska uppgift ska finnas kvar och att den svenska förskolans särart ska behållas men samtidigt utvecklas. På samma gång ska förskolans pedagogiska innehåll förstärkas. Alltså är både kontinuitet och förändring inbyggd i reformen (Skolverket, 2008).

Förskolan överfördes 1996 från Socialdepartementet till Utbildningsdepartementet, och 1998 övertog Skolverket myndighetsansvaret från Socialstyrelsen. I juni 2011 trädde en ny skollag i kraft, och den reviderade läroplanen Lpfö 98 rev. 10, började gälla för förskolan. Nu är förskolan en egen skolform, det ställs högre krav på utbildning för förskollärare, och förskollärarna har nu ett tydligare, mer övergripande ansvar för verksamheten (Styf, 2012).

Hösten 2012 var totalt 482 300 barn i landet inskrivna på förskolor, en ökning med 10 100 barn (2%) sedan året innan. 83% av alla ett till femåringar gick samma år i förskolan, jämfört med 68% tio år tidigare. 95% av barnen i åldern tre till fem år går i förskolan. Enligt skollagen ska undervisningen ske under ledning av förskollärare, men det kan även finnas annan personal. 54% av de fast anställda hade pedagogisk högskoleutbildning hösten 2011. Ytterligare 41% hade annan utbildning för arbete med barn. Men detta skiljer sig mellan olika kommuner. För att öka personaltätheten i förskolan, utgick ett riktat statsbidrag till kommunerna under 2005 och 2006. Detta statsbidrag resulterade i att antalet barn per årsarbetare sjönk under dessa år. Men när det riktade bidraget upphörde i januari 2007, och istället gick in i det generella bidraget till kommunerna, ökade antalet barn per årsanställd igen (Skolverket, 2012).

[4] En utredning från 1968 som lägger grunden, ideologiskt, pedagogiskt och organisatoriskt för en omfattande barnomsorgsutbyggnad i kommunerna. Bl.a. arbetslag, åldersblandade barngrupper, temaarbeten, lekens betydelse och föräldrasamarbete förs fram i utredningen. Allt syftande till en kraftfull demokratisering av verksamheter för barn, och en progressiv pedagogik för likvärdiga uppväxtvillkor (Korpi, 2006).

I stora drag innebär dagens styrning av förskolan att riksdag och regering har ansvaret att ange målen för utbildningssystemet, och att kommunerna har ansvaret att genomföra verksamheten i förskolan. Sedan 1990-talet har uppföljning, utvärdering och krav på kvalitetsredovisningar varit några av den nationella nivåns viktigaste verktyg för att utöva styrning och kontroll över kommuner och enskilda huvudmän. På varje ansvarsnivå – förskola/skola, kommunalt och nationellt – finns ett tydligt uppdrag; att följa upp och utvärdera verksamheten utifrån de nationella målen i skollag, läroplan och kursplaner (Lidholt, 1999). Kommunerna måste enligt skollagen formulera en skolplan som beslutas av kommunfullmäktige. Det är också de enskilda kommunernas ansvar att ge förskolan de förutsättningar som krävs för att kunna fullgöra sitt uppdrag (Skolverket, 2004). Sedan 1980-talet har det pågått en decentralisering av kommunal verksamhet. Det innebär att makt förflyttas uppåt, i till exempel en organisation. För förskolan innebär det att beslut som tidigare togs på enskilda enheter, nu tas högre upp i förvaltningen. Förändringstakten har varit hög och är svår att överblicka. Barnomsorgen var i många kommuner tidig med att decentralisera beslut och befogenheter (Lidholt, 1999).

Enligt Gotvassli (2002) är förskolan ett dynamiskt element i ett föränderligt samhälle. Förskolan kommer alltid förändras, utvecklas och anpassa sig till de krav och förväntningar som gäller för tillfället. Förskolorna är därför levande institutioner som hela tiden rör sig, och föränderlighet har blivit det normala tillståndet. Föränderlighet ska hela tiden återspegla det samhälle och den tid där förskolan existerar. Samtidigt ska den inte passivt låta sig påverkas, utan också aktivt påverka värderingar, attityder och händelser i det omgivande samhället.

Den könssegregerade arbetsmarknaden[5]

Sverige brukar framhållas som ett land där jämställdheten i samhället har kommit långt. Skolor, utbildningar och arbetslivet är numera öppna för både kvinnor och män. Kvinnor deltar ofta i politiken, och det svenska välfärdssystemet har underlättat kombinationen av förvärvsarbete och omsorgsansvar. Men det finns fortfarande skillnader i villkor på många områden. Gymnasie- och högskoleprogram, samt kurser är tydligt könssegregerade och det är även arbetsmarknaden. 2007 arbetade endast 18% kvinnor och 15% män i yrken med jämn könsfördelning. Kvinnor i dag arbetar till lika stor del i offentlig som privat sektor, medan män till största delen arbetar inom den privata sektorn. Det råder fortfarande betydande löneskillnader, där kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade yrken, och män har högre lön än kvinnor i de flesta yrken. Kvinnor utför fortfarande en större andel av det obetalda arbetet i hemmet. Därför går det att konstatera att män som grupp fortfarande har större ekonomisk makt i Sverige. Könsarbetsfördelningen och skillnader i vad som betraktas som manliga och kvinnliga arbetsuppgifter beskrivs på den svenska arbetsmarknaden bland annat utifrån faktorerna, lön, ansvar och status (Holgersson mfl, 2011).

Könssegregeringen sker både vertikalt och horisontellt. Det förstnämnda innebär att kvinnor i betydligt lägre grad än män, finns på höga positioner i arbetslivet. Den horisontella könssegregeringen betyder att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom skilda yrken, arbetsområden och branscher. Denna typ av könssegregeringen är mycket omfattande, och anses på flera sätt bidra till könsskillnaderna i samhället. Den har också

[5] 2014 var 77 448 kvinnor anställda i förskolan av totalt 98 853 personer www.skolverket.se 2015-12-10

möjliggjort att kvinnors arbete och yrkeskunskaper kunnat undervärderas utan att Jämställdhetslagens förbud mot löneskillnader baserade på kön har överträtts. En ytterligare förklaring till dessa könslöneskillnader är att kvinnodominerade yrkesgruppers arbete och yrkeskunskaper värdediskrimineras[6]. Det finns olika förklaringar till varför kvinnodominerade yrkesgruppers arbetsuppgifter värdediskrimineras och osynliggörs. Bland annat görs detta genom att vid klassificering klumpa ihop kvinnors arbeten i färre antal yrken, vilket gör att specifika arbetsuppgifter som utförs inom ett yrke och de specifika kvalifikationer detta arbete kräver, osynliggörs. Det är också svårt att beskriva vissa kvalifikationer, som till exempel social kompetens, som är mer efterfrågat i kvinnodominerade arbeten, och vad det står för. Det finns även exempel på värderingar av arbete där utgångspunkten är mannen som norm[7], och detta missgynnar kvinnor. När kvinnors arbete betraktas som mindre slitsamt, farligt, ansvarsfullt och kvalificerat än mäns arbete, är det mansdominerade arbetsvillkor som är utgångspunkten för att definiera vad som är slitsamt, farligt, ansvarsfullt och kvalificerat. Det finns också arbetsvärderings-system som har utarbetats utifrån, och för, mansdominerade arbeten, men sedan även tillämpats på kvinnodominerat arbete, vilket har missgynnat värderingen av kvinnors arbete och yrkeskunskaper. Även om det nu finns en medvetenhet kring detta, finns det fortsatta problem med att skapa könsneutrala arbetsvärderingssystem (Berntsson, 2006). Att arbetsmarknaden fortfarande är könssegregerad innebär inte bara att kvinnor och män finns i olika yrken och positioner och utför olika arbetsuppgifter. Könssegregeringen innebär även att arbetsvillkoren blir olika för kvinnor och män. Exempel på detta är arbetstider, löner, utvecklingsmöjligheter, utövande av makt och inflytande, hälsa och arbetsfördelningen i hem och familj (Holgersson mfl, 2011).

Malmö

Malmö är Sveriges tredje största stad, med 321 581 invånare (www.scb.se). Vid årsskiftet 2014/15 var 31 procent av Malmöborna födda i utlandet (Befolkningsbokslut, 2015). Malmö är en av de städer i Sverige och Europa som växer snabbast, och befolkningen ökar genom invandring, inflyttning från övriga Sverige och genom att många barnfamiljer väljer att bo kvar (www.malmo.se). Mellan åren 1990 och 2008 har nästan en halv miljon människor bott i Malmö under åtminstone något enstaka år. Det betyder att Malmö är en transitstad. Det finns också ca 12 000 personer som lever utanför samhället. Därutöver tillkommer ett okänt antal papperslösa personer i staden (Stigendal & Östergren, 2013).

Malmö var tidigare en framträdande industristad. Efter industrins nedgång följde en period på 1990-talet med ekonomisk kris. Sedan dess har en enorm förändring skett. 1998 öppnades Malmö Högskola, och den är nu ett av landets största lärosäten för akademisk grundutbildning, med över 21 000 studenter. Samtidigt som Malmö nu anses vara en framgångsrik stad inom den globala ekonomiska utvecklingen, har de ekonomiska klyftorna ökat. De fattigaste hushållen har blivit fattigare, medan de mest ekonomiskt välbärgade hushållen har fått det betydligt bättre sedan 1990-talets början. Det går att se

[6] Arbetsuppgifter som påminner om det hemarbete som utförs av kvinnor värderas förhållandevis lågt även när det utförs som lönearbete. Det är därför intressant att uppmärksamma att flera mansdominerade yrkesgruppers arbete och yrkeskunskaper delvis påminner om de oavlönade hemarbete som främst män utför. T.ex. fastighetsskötare, vaktmästare, snickare och målare. Det är också högst ovanligt att någon säger att de kompetenser som dessa yrken kräver skulle vara medfödda (Berntsson, 2006).

[7] Förskollärarryrket är ett exempel på arbete med kvinnan som norm (Berntsson, 2006).

samband mellan hushållens relationer till arbetsmarknaden och denna ojämlikhet i inkomst. Inkomstfattigdomen har ökat och omfattar nu tre av tio Malmöbor. Det är också stor skillnad mellan utrikesfödda och svenskfödda vad gäller förvärvsfrekvens. Malmö har även högst andel barnfattigdom av alla kommuner i hela Sverige. Medellivslängden skiljer flera år mellan Malmös olika stadsdelar, och mellan olika sociala grupper. Skillnaden i återstående livslängd vid 30 års ålder mellan de med förgymnasial utbildning och de med eftergymnasial utbildning är 4,1 år för kvinnor och 6 år för män. Dålig tandhälsa är ungefär sex gånger vanligare bland sexåringar vid kliniker i områden som karakteriseras av att en stor andel av de vuxna står utanför arbetsmarknaden och har låga inkomster, jämfört med kliniker som ligger i områden med mera välbärgade invånare. Dessa skillnader har ökat de senaste 20 åren, trots att den genomsnittliga hälsan i Malmö har förbättrats avsevärt under samma tid (Stigendal & Östergren, 2013).

Förskoleförvaltningen i Malmö

Förskoleförvaltningen grundades i juni 2013 och är en av tre utbildningsförvaltningar i Malmö Stad, med ansvar för förskolan och pedagogisk omsorg för barn i åldrarna ett till fem. Förvaltningen ansvarar även för tillsyn över, och beslut om, godkännande av och bidrag till fristående förskolor, samt tillsyn över och bidrag till annan pedagogisk verksamhet. Den styrs av förskolenämnden med 13 förtroendevalda och leds av en förskoledirektör. Förvaltningen har avdelningar för kvalitet och myndighet, fysisk miljö, HR, ekonomi och kommunikation, och varje avdelning har en egen chef. Dessa chefer ingår i förvaltningens ledningsgrupp. Antalet barn i förskoleålder i Malmö 2014 var ungefär 22 300. I förvaltningen arbetar cirka 4500 personer, ungefär 4200 av dessa arbetar direkt med förskoleverksamhet på någon av stadens drygt 250 förskoleenheter (Förskoleförvaltningen, www.malmo.se).

Just nu arbetar Förskoleförvaltningen med att skapa en likvärdig verksamhet med hög kvalitet på alla Malmös förskolor. Detta gör de bland annat genom kartläggning av fördelningen av högskoleutbildade medarbetare, för att sedan fördela dessa likvärdigt i staden. Det ska alltså bli en bättre balans av förskollärare mellan avdelningar och förskolor (Förskoleförvaltningen: www.malmo.se). Förvaltningen satsar också på proaktiv personalförsörjning och försöker locka nya medarbetare med hjälp av bland annat reklam[8] och vill framstå som en attraktiv verksamhet och arbetsplats, både i konkurrens med andra yrken och med andra huvudmän (Malmö Stad, 2013). Förvaltningen definierar kvalitet så här:

”Verksamheten uppfyller och svarar mot mål och krav i skollagen och läroplanen för förskolan, uppfyller andra uppsatta mål förenliga med de nationella samt kännetecknas av en strävan till förnyelse och ständig förbättring utifrån rådande förutsättningar”
s. 14 Verksamhetplan, 2014 (Förskoleförvaltningen: www.malmo.se).

Medarbetarenkäten

Ett sätt för anställda inom Malmö Stad att visa vad de tycker om sin arbetsplats, sin arbetsgivare, arbetsvillkoren och tillvaron på sitt arbete, är att svara på medarbetarenkäten. Syftet med enkäten är att vara ett underlag för utveckling av verksamheterna, arbetsmil-

[8] http://video.malmo.se/?bctid=4559857379001 2015-01-02

jön och medarbetar- och ledarskapet, för att kunna ge bättre service till Malmöborna, och göra Malmö Stad till en mer attraktiv arbetsgivare. Varje förvaltning delar ut enkäten till sina medarbetare. Svaren sammanställs sedan av varje förvaltning, samt av alla förvaltningar tillsammans. Den senaste enkäten genomfördes mellan januari och april 2014. Totalt fick 19 378 medarbetare på Förskoleförvaltningen möjlighet att besvara frågorna, och svarsfrekvensen låg på 79 procent.[9]

Det som visade låga värden var upplevd stress, möjlighet till återhämtning, lön och möjligheten att påverka sin arbetstid. Angående organisationsfrågor tyder svaren angående omorganisationen av förskoleverksamheten på bristande information till medarbetarna, och en önskan om att högre chefer engagerar sig i verksamheten. Enkäten visar även att tilliten till närmsta chef, när det gäller diskriminering och kränkande behandling, är väldigt låg. Malmö Stad får generellt dåligt betyg som arbetsgivare, och inte bara från anställda inom förskoleförvaltningen, utan även anställda inom andra förvaltningar. Det är bara 49 procent som instämmer i frågan ”på min arbetsplats har vi de resurser som krävs för att leva upp till Malmöbornas behov och önskemål”.

Syfte

Med utgångspunkt i att förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats, är syftet med denna uppsats att undersöka hur förskolepersonal upplever sin arbetsplats och de möjligheter de har att påverka sitt arbete och sin arbetssituation. Detta kommer göras med stöd av feministisk organisationsteori och Joan Ackers teori om ”ojämlika regimer”. En viktig poäng med uppsatsen är även att låta förskolepersonalens röster höras. Mitt syfte är inte att komma med några konkreta svar, utan däremot skapa frågor och funderingar som kan leda till vidare diskussioner på förskolor och förhoppningsvis inom Förskoleförvaltningen.

Frågeställningar

- Vad är kvalitet i förskolan enligt personalen?
- Hur skulle personalen önska att förskolan utvecklades?
- Vilken betydelse har det att förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats?

[9] En kopia på medarbetarenkäten kan erhållas från Förskoleförvaltningen vid förfrågan.

Tidigare forskning

Här presenteras tidigare forskning som är relevant för detta arbete. Jag har valt att fokusera på forskning som lyfter organisationsteori, pedagogers syn på verksamheten och forskare som lyfter problematik kring förskolans utveckling.

2004 utfärdade Skolverket en rapport, ”Förskola i brytningstid”, där införandet av läroplanen utvärderas. Både ledningsansvariga i kommunerna och personal i förskolan deltog. Resultatet visar en viss diskrepans mellan dessa två gruppers syn på kvalitet. Till exempel anser ledningsansvariga att personalrelaterade faktorer, som till exempel personalens engagemang, utbildning och rektorers förmåga att utöva bra pedagogiskt ledarskap, är något av det viktigaste för att förskolans verksamhet ska hålla hög kvalitet. Förskolepersonalen framhåller istället barngruppernas storlek som det som påverkar verksamhetens kvalitet allra mest. Skolverkets tolkning av detta är att strukturella faktorer, som till exempel gruppstorlek och personaltäthet, inte bara är en pedagogiskt fråga, utan också en för personalen viktig arbetsmiljöfråga. Arbetsmiljön har stor betydelse för personalens motivation och hälsa och kan därför indirekt ha stor betydelse för möjligheterna att bedriva en verksamhet med god kvalitet. Personalen upplever också sitt handlingsutrymme som begränsat på grund av sämre ekonomiska förutsättningar. Skolverket betonar här att de redan innan uppmärksammat vikten av kommunikation och dialog mellan ledning och de professionella, kring ramarna och villkoren för arbetet i ett decentraliserat system. Rapportens resultat visar också att det finns uppenbara skillnader mellan möjligheterna för olika förskolor att hantera de förändrade villkoren. Mycket tyder på att de försämrade ekonomiska villkoren har bidragit till att öka skillnaderna mellan kommuner och förskolor. Möjligheten att anlita vikarier påverkar personaltätheten och kontinuiteten i förskolans arbete. Att ständigt tvingas ”tänka om” på grund av frånvaro i personalen medför även en högre arbetsbelastning. Personalen poängterar att de ändå på olika sätt lyckas pussla och ställa upp för varandra så att verksamheten fungerar. Rapporten lyfter att det bland personalen finns en stark lojalitet gentemot arbetsledningen, kollegorna och barnen, vilket gör att man ställer upp och hjälper varandra när personal är frånvarande. Den poängterar också vikten av kollegiala samtal för att få igång positiva utvecklingsprocesser, och för detta krävs gemensam tid till reflektion. Det framkommer även att det är viktigt med samsyn i arbetslaget, och att kunna granska sina egna handlingar.

Denna syn på betydelsen av personalen framkommer också i en kartläggning från Vetenskapsrådet (2015a), i vilken professions- och praktiknära forskning om den svenska förskolan under 2006-2014 sammanställts. Här poängteras att förskolans uppdrag har förändrats snabbt under kort tid, men att forskningen inte har hållit samma takt. Kartläggningen visar också på en tydlig skillnad mellan nordisk och internationell forskning, då den nordiska utgår från yrkesutövningen och drivs av forskare med egen praktisk erfarenhet. Fördelen här är att problemformuleringarna kommer från verksamheten och därför är dessa studier angelägna. Däremot anses det vara ett problem att det finns en dominans av kvalitativa studier med små empiriska material. Den internationella forskningen visar på en större klyfta mellan forskning och praktik, men här finns fler tvärvetenskapliga studier med större material och därför mer generaliserbara resultat. Det konstateras också att i en tidsperiod med stora förändringsarbeten, finns det förvånansvärt lite forskning om förskolans ledning och organisation, både i större sammanhang och i hur enskilda förskolor organiserar sitt arbete för att kunna möta sitt uppdrag.

Likvärdighet och kvalitet

I en annan kunskapsöversikt (Vetenskapsrådet 2015b) riktas intresset mot förskolans likvärdighet. Kunskapsöversikten utgår från att en förskola som inte är likvärdig riskerar att reproducera och förstärka segregation och social ojämlikhet. Likvärdighetsbegreppet innebär då inte att alla barn ska erbjudas en *likadan* förskoleverksamhet, utan att förskolans likvärdighet bör baseras på en analys av hur barns olika villkor kan mötas på varje specifik förskola. Detta för att alla barn ska få möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar, och kunna nå sin fulla potential. En slutsats här är att de pedagogiska relationerna mellan förskolepersonal och barn är viktigast för barns lärande och utveckling, på kort och lång sikt, och där avgörs kvaliteten i förskoleverksamheten. Det viktiga för likvärdigheten i förskolorna, blir då en fråga om hur personalen förstår, agerar, lyssnar på barnet, förmår att se barnets potential och handla så att barnet känner sig engagerat, dugligt och aktivt i sitt lärande. Alltså innebär en likvärdig förskola, att alla barn ska ha möjligheten att mötas av förskolepersonal som har kompetens, kunskap och förutsättningar att möta barnet/barnen så att de pedagogiska relationerna håller en hög kvalitet. En aspekt som sällan förekommer i forskningen enligt denna översikt, är förskolepersonalens möjligheter till planering, utvärdering och diskussioner kring sitt arbete. När personalen själva får värdera kvalitet i förskolan så hänger det det ofta samman med planeringstid, eftersom det berör grunderna för att kunna planera inför, utveckla och utvärdera sin verksamhet. Kunskapsöversikten tydliggör också att om personalens utbildning är hög och det finns goda möjligheter till professionell utveckling genom kvalificerad fortbildning, ges personalen goda förutsättningar att skapa en förskoleverksamhet av hög kvalitet. Men de måste då också ha arbetsvillkor som möjliggör detta. Likvärdighet är även kopplat till strukturella förutsättningar som förskolan har att förhålla sig till. Till exempel barngruppernas storlek, personaltäthet och personalomsättning. Dessa blir antingen stödjande eller hindrande i utvecklingen av de pedagogiska relationerna. En annan slutsats som dras här, är att utvecklingen av kvaliteten i svenska förskolor inte görs tillräckligt giltig om den inte kombineras med personalens perspektiv. I denna kunskapsöversikt understryks också betydelsen av personalens möjligheter att organisera och påverka sitt arbete.

Förskolepersonal i Sverige känner sig ofta otillräckliga, enligt Pramling Samuelsson och Sheridan (2004). De tycker det är viktigt att poängtera att förskolans läroplan har mål att sträva *mot*, inte mål att uppnå, vilket betyder att målen är formulerade så att de aldrig kan bli fullt uppnådda. Enligt dessa mål ska förskolan ge varje barn stöd i att utveckla en positiv bild av sig själva som lärande och kreativa individer, utveckla självförtroende och tro på sin egen förmåga, öka deras kompetens och få nya kunskaper och insikter. Även om den genomsnittliga kvaliteten i förskolan är hög, finns det stora skillnader i kvaliteten mellan förskolor. Denna variation kan till en viss grad förklaras genom personalens kompetens, som inte bara skiljer sig genom graden av utbildning, utan också genom möjligheterna till kompetensutveckling som finns i kommunen/stadsdelen. Olika förskolor arbetar också under olika villkor i relation till socialekonomiska problem och barns hemförhållanden. Jämfört med förskolor i andra länder, är inte barngrupperna i Sverige större. Sverige har även fler pedagoger i varje barngrupp jämfört med andra länder, och ett större andel procent högskoleutbildad personal. Ändå känner sig personalen här många gånger otillräcklig. En förklaring enligt Pramling Samuelsson och Sheridan, kan vara att det går att spåra en professionalisering i lärarnas kompetens. Detta bygger på deras ambitioner att försöka nå förväntad standard av hög kvalitet. Frågan är

här, om det är så att lärare med hög kompetens har orealistiskt höga förväntningar på sig själva och sina möjligheter att möta, ge stöd till och utmana varje enskilt barn? Lärarna vet att allt detta *skulle kunna* göras för barnen, men verkligheten med stora grupper och blandade åldrar begränsar deras möjligheter.

Personalen i förskolan

Ekströms (2007) forskning utifrån ett verksamhetsperspektiv, belyser villkoren för professionen där förändringar inom förskolan skapar frustration. Fler små barn, större barngrupper, längre avstånd till närmaste arbetsledning och administrativa och organisatoriska förändringar som skapar nya uppgifter. Tillkomsten av arbetsuppgifter ses som en plåga. Förutom det ökade barnantalet, anges det ökade antalet små barn som ett problem. Förändrade villkor upplevs nästan alltid som försämringar enligt personalen inom förskolan, som trots en rad förändringar inte fått mer resurser. Studien är gjord utifrån personalens perspektiv, och handlar om hur de upplever förändringar inom verksamheten. En förändring som upplevs positiv är att förskolan sedan 1998 har en egen läroplan, men den tillskrivs inte så stor praktiskt betydelse i den dagliga verksamheten. Den verkar främst sätta ord på det personalen redan gör, förtydliga uppdraget och skapa en ökad självkänsla. Läroplanens betoning av ett pedagogiskt innehåll bidrar till en ökad legitimitet med höjd status som följd. Läroplanen ställer dock ökade krav på bland annat dokumentation och en ökad individualisering, vilka båda blir orsak till frustration då nya förutsättningar inte givits för att kunna realisera sådana mål.

Berntsson (2006) lyfter i sin avhandling bland annat att en övervägande del av pedagogerna anser att Lärarförbundets strategier uppgraderar deras arbete och professionella kompetens. Men de tycker även att Lärarförbundet inte prioriterar de frågor som pedagogerna själva tycker är viktiga för yrkets status, till exempel pedagogernas mål att främja likvärdiga uppväxtvillkor, deras arbete med utveckling och omsorg, samt deras emotionella och sociala kompetenser. Dessa ämnen kopplas ofta samman med kvinnliga värderingar och kvinnodominerade grupper, och när fackförbundet inte prioriterar dem kan det bidra till att bibehålla köns- och värdediskrimineringen inom pedagogyrket. Samtidigt som de strategier som Lärarförbundet driver kan bidra till att uppvärdera förskollärares arbete och yrkeskunskaper, finns det också en risk att de kan skapa statusskillnader inom förskollärarkåren.

Gillberg (2009) lyfter bland annat att kunskapssynen på förskollärarna skiftar mellan att handla om professionell kunskap, och att det är något som alla kan. I yrket finns flera tillskrivningar som är historiskt betingade; som att ”barnpassning” är något som kvinnor i alla tider sysslat med. Bästa sättet för personalen att skapa förändring, är enligt Gillberg genom den pedagogiska dokumentation, att lära sig formulera sig kollektivt och att vässa argumenten. Ett annat sätt är att gå ihop med andra personer, exempelvis beslutsfattare inom en kommun, som är beredda att lyssna på förskollärares initiativ till kunskapsbaserat förändringsarbete. Om personalen i förskolan ska kunna erbjuda god barnomsorg utifrån läroplanen, så behövs enligt Gillberg ett större handlingsutrymme. Framför allt behöver de aktörer, både i den egna organisationen, samt utanför förskolan, som bidrar till att förskollärarna kan fortsätta professionalisera sig på meningsfulla sätt. Gillberg använder sig av Acker, bland annat i sin analys av förskolan, och menar att det har hjälpt henne att se att orättvisor fortplantar sig i organisationer, och att maktasym-

metrier genomsyrar handlingar. Resurser är fundamentala för hur våra organisationer organiseras.

Är förskollärare professionella yrkesutövare eller politiska verktyg? Detta är något som Gillberg (2009) frågar sig. Är det så att statsmakten framförallt (här utifrån ett jämställdhetsperspektiv) ser personalen i förskolan som ett redskap för att kvinnor i största allmänhet ska kunna arbeta? För att mödrar ska kunna arbeta behöver någon ta hand om deras barn, och det är då framför allt andra kvinnor (förskolepersonalen) som får göra detta. Dessa kvinnor möjliggör för mödrarna att arbeta, samtidigt som de ska uppfostra dessa mödrars barn till jämställda medborgare enligt förskolans läroplan. Men i Lpfö 98 [den aktuella läroplan när denna avhandling skrevs], står det även att förskolan ska vara ett komplement till hemmet. Detta underlättar inte en professionell tolkning, eftersom gränsdragningen mellan det professionella i förskolan och hemmet fortsätter att vara otydligt. Det är inte rimligt att anta att förskollärarna ensamma ska ta på sig ett enormt ansvar (jämställdhet, demokrati etc.), om det inte finns människor i beslutsfattande positioner som förstår vikten av ett sådant utvecklingsarbete och *meningen* med det (Gillberg, 2009).

Om inte beslutsfattarna förstår innebörden av arbetet i förskolan, är det även svårt för personalen att göra detta. Enö (2005) menar att förskolepersonalen inte endast är bärare, utan också aktiva skapare av synsätt och förhållningssätt. De medverkar i allra högsta grad till konstruktionen av sig själva som professionella subjekt. Arbetet med barn ger inga konkreta resultat och kraven att engagera sig känslomässigt och samtidigt distansera sig och vara professionell skapar en konflikt i sig. Konsekvensen av denna konflikt kan förutom skuldkänslor resultera i osäkerhet. Detta kombinerat med strukturella begränsningar kan i sin tur leda till uppgivenhet och brist på arbetsglädje och i värsta fall utbrändhet. Dessa känslor av otillräcklighet verkar enligt Enö vara en följd av besparingar i verksamheten. Det råder ett samband mellan känslor av otillräcklighet och bristande självtillit, mellan samhällets struktur och människors jaguppfattning. Intervjupersonerna i den här avhandlingen visar negativa reaktioner på begreppet professionalitet. Detta kan tolkas som ett motstånd till professionalisering som diskurs. Enö menar att denna diskurs är en del av de rådande maktstrukturerna, då professionell sätts i samband med att vara pedagogisk, perfekt och effektiv. Dessa begrepp kopplas till den offentliga sfären. Att vara omsorgs- och kärleksfull sätts i samband med den privata sfären, och kärleksyttringar tolkas som bristande professionalitet.

Lidholt (1999) tar upp begreppet omsorgsrationalitet när hon studerar hur förskolepersonal handskas med effekter av besparingar och andra förändringar i förskolan. Anpassning, kamp eller flykt är exempel på de strategier personalen använder sig av. Överlag ser barnskötare och förskollärare konsekvenserna av besparingar som ett pedagogiskt dilemma, och de ger uttryck för ett starkt behov av planeringstid och gemensamma samtal om barnen, verksamheten och den egna yrkesrollen. De uttrycker att kvalitet för dem är en planerad verksamhet i syfte att stödja och stimulera barns utveckling och lärande utifrån varje barns potential. Det är anpassningsstrategierna som dominerar, men när personalen någon gång protesterar mot nedskärningarna, uppfattar de det som att deras protester endast tolkas som gnäll, och att deras argument nonchaleras. Personalen upplever alltså att de inte blir tagna på allvar när de ställer krav och visar intresse av att göra ett bra jobb. De upplever dessutom att det råder en bristande respekt och tilltro till deras yrkeskår.

Organisering av verksamheten pågår ständigt. Det handlar om en organisering av *personalen, barnen, tiden* och *rummet*. Det sker ett ständigt ”pusslande och snickrande” för

att åstadkomma ett schema för personalen, en gruppering av barnen och en organisering av lokaler och miljö som fungerar så bra som möjligt. De många, nya krav som personalen upplever som otydliga och i viss mån oförenliga utgör också negativa inslag i deras arbetsmiljö. Otydliga roller och arbetsuppgifter skapar oro och otillfredsställelse liksom krav som inte står i överensstämmelse med befogenheter och möjligheter att påverka. Liksom i de flesta andra verksamheter är arbetstillfredsställelsen också kopplad till att personalen upplever verksamheten som viktig och meningsfull. Lidholt (1999) menar att det krävs att en yrkeskår lever upp till kraven, eller att den på ett förtroendegivande sätt kan visa på det orimliga i dessa krav, för att kunna vinna status. Detta kräver i sin tur ett utvecklat yrkesspråk och en utvecklad professionell kunskapsbas. Att deras protester rubriceras som gnäll, kan kanske förstås utifrån att personalen saknar just detta. De behöver alltså en kunskapsbas som de kan använda sig av för att argumentera på ett förtroendeingivande sätt. Men det krävs även en egen kunskapsbas, som dels skapas genom reflektion över den egna praktiken.

Internationell forskning

I en amerikansk studie av Dennis och O'Connor (2013) fann forskarna ett positivt samband mellan det övergripande organisatoriska klimatet, det relationella klimatet mellan personal och ledning, och kvaliteten i förskolorna. Det organisatoriska klimatet har här definierats som individers attityder, värderingar och föreställningar och hur dessa hänger ihop med personalens relationer till varandra. Ur ett relationellt perspektiv karakteriseras det organisatoriska klimatet av de värderingar, attityder och förhållningssätt som utvecklas mellan personalen på en avdelning, eller på förskolan som helhet. I studien uppfattades ett starkare samband mellan det organisatoriska klimatet och kvaliteten i förskolan bland förskolepersonal med lång erfarenhet och låg utbildning. Det senare tyder på att dessa personer är mer beroende av kollegornas och ledningens stöd. Enligt studien har utbildningsnivå betydelse för förskolepersonalens professionella självständighet, deras reflektionsförmåga och förståelse av förskolans uppdrag. Forskarna synliggör detta genom att peka på att personal med hög utbildningsnivå har större självständig kapacitet. Det betyder att organisationen då får inrikta sig på att ge stöd åt personal med lägre utbildningsnivå. Förståelse av sammanhang och uppdraget är också kopplat till utbildningsnivå. Ett signifikant samband hittades mellan det övergripande organisationsklimatet och klassrumskvalitet; klassrum i förskolor med bättre organisationsklimat hade högre kvalitet. Forskarna föreslår utifrån resultatet i studien, att politiker borde fokusera mindre på strukturella influenser av kvalitet (stora barngrupper/lite personal) och mer på processkvalitet och det organisatoriska klimatet.

I en annan amerikansk studie av Trawick-Smith och Dziurgot (2010) undersöks förhållandet mellan personalens utbildning/erfarenhet och kvalitet i interaktionen med barnen i förskolan. Forskarna förklarar att personalens utbildning är en viktig förutsättning för god kvalitet, eftersom formell utbildning höjer förskolepersonalens kunskapsnivå och förmåga till reflektion. Lärare med hög utbildning, kunde i intervjuer specificera och identifiera olika element i sin utbildning, som stärkt dem i deras förmåga att möta barnen och se deras behov. Personal med låg utbildning, var däremot mer benägna att ge mer ospecificerade och oreflekterade svar. Under observationer av personalens interaktioner med barnen under fri lek, konstaterades också en skillnad. Personal med låg utbildning sågs ofta ge barnen hjälp direkt när det inte behövdes. De missade möjligheter till interaktion med barnen, och därmed möjlighet till meningsfulla lekar.

Logan och Susmion (2010) undersöker hur pedagoger i den Australiensiska förskolan förstår och skapar möjligheter för kvalitet, samt pedagogernas perspektiv på hur kvalitet kan förstås och synas i verksamheten. Deltagarna får svara på frågan *"vad betyder kvalitet för dig?"* och svaren tyder på att det finns svårigheter att sätta ord på ett sådant komplext fenomen som just kvalitet. Resultatet visar att lärarnas uppfattning kring vad som skapar kvalitet i verksamheten, påverkar deras förståelse av kvalitet, vilken tonvikt de lägger på olika aspekter av kvalitet, samt beslut de tar i sitt dagliga arbete. Forskarna poängterar att detta väcker frågan kring behovet av nya sätt att prata om förståelsen av kvalitet som ett komplext och sammanlänkande fenomen. De föreslår användandet av metaforer när vi pratar om kvalitet i förskolan. Med metafor menas här att skapa visuella bilder för en bättre förståelse. Som förslag ges kvalitet som vatten, och kvalitet som en karta. Metaforer kan hjälpa till att skapa förståelse för och tydliggöra komplexa idéer. Forskarna är särskilt intresserade av den potential användandet av metaforer kan ha, för att synliggöra de mindre påtagliga eller helt gömda dimensionerna av kvalitetsbegreppet.

Teori

I den här uppsatsen använder jag mig av feministisk organisationsteori. Detta för att jag vill skapa en djupare förståelse för hur förskolan som organisation kan förstås, och vilka möjligheter Förskoleförvaltningen skapar för de anställda. Särskilt utifrån aspekterna att arbetsmarknaden är könssegregerad och förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats. Det är en organisations struktur som skapar möjligheter eller hinder för de anställda att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Feministisk organisationsteori och Joan Ackers analysverktyg har jag valt eftersom jag delar Ackers insikter om att ambitioner av organisationsutveckling ofta hindras genom ”ojämlika regimer”.

Utgångspunkten i feministiska organisationsstudier är att organisationer/institutioner är könade. I forskningen förekommer vanligtvis två begrepp: *social struktur* och *organisationsstruktur*. Den första betecknar mönster av social samverkan och informella regler för hur vi ska uppträda. Detta speglar allmänt accepterade normer och traditioner, och är något vi gör omedvetet. Begreppet organisationsstruktur syftar till hur arbetsuppgifter fördelas och hur arbete samordnas för att uppnå organisationens mål. Organisationsstruktur skapas ofta medvetet för att samordna och främja människors beteende, men kan även omfatta social struktur just när det handlar om hur personal ska bete sig. Det betyder att organisationsstrukturer, såsom fördelning av arbetsuppgifter, precisering av ansvar och positioner samt grad av specialisering, styr människors beteende och hur de förväntas uppträda i organisationer, och i arbetslivet i stort. Social struktur och organisationsstruktur betecknar alltså olika fenomen som samtidigt hänger ihop (Holgersson mfl, 2011).

Den underliggande betydelsen av könandet av organisationer, som innebär tron på skillnader mellan könen, har stark grund i den fundamentala strukturen av arbete i kapitalistiska samhällen. Arbete, både betalt och obetalt, är uppdelat efter kön. Betalt arbete håller till i organisationer som är radikalt separerade från platsen där det finns mest obetalt arbete, nämligen hemmet. Hemmet är, ur ett historiskt ideologiskt perspektiv, kvinnans domän. Det är platsen där barn tas om hand och där kvinnor förväntas sätta andras behov före sina egna. ”Arbete” är i samma perspektiv mannens domän, där han kan tjäna pengar och vara med och bygga ett större samhälle. Dessa är förenklade stereotyper som knappast representerar dagens verklighet. Men åtskillnaden av domänerna är fortfarande fullständig och bestående och fortsätter att ge liv till övertygelsen om kvinnors och mäns olikheter. Dessa två domäner är inte bara radikalt separerade, utan har dessutom olika mål och form av organisationer. Jobborganisationer i kapitalistiska samhällen syftar, i de flesta fall, till att producera vinst. Den offentliga sektorns organisationer imiterar ofta den privata sektorn, under influenser av dominerande neo-liberal ideologi (Acker, 2012).

”Inequality regimes” [10]

Joan Ackers arbete har haft stort inflytande på forskning om organisation och kön eftersom hon anser att kön hela tiden påverkar och styr aktiviteter och interaktioner i organisationer (Holgersson mfl, 2011). Allt som görs, får ett värde utifrån vem som utför

[10] Som här översätts till ojämlika regimer

det oavsett vad det är som utförs. Acker kallar detta för ”ojämlika regimer” och föreslår att begreppet används som ett analytiskt verktyg för att förstå hur ojämställdhet skapas i organisationer (Gillberg, 2006). Med ”ojämlika regimer” menar Acker de processer (pågående i vardagen i en organisation) som resulterar i fortsatt ojämlikhet särskilt kopplat till kön, klass och etnicitet[11] (Acker, 2012). Andra grunder för ojämlikhet är till exempel sexuell läggning, religion, ålder och fysiska/psykiska variationer. En föreställning om att det inte finns någon mening med att ifrågasätta dessa ojämlikheter är en form av kontroll från organisationens sida (Acker, 2006b).

Acker (2006b) menar att alla organisationer har ”ojämlika regimer” som gör att skillnader i klass, kön och etnicitet bevaras. Direktörer, chefer och andra ledare har mycket mer makt och högre lön än sekreterare, förskollärare och barnskötare. Även organisationer som har tydliga jämställdhetsmål, utvecklar ”ojämställda regimer” över tid. Ackers definition av ojämlikhet i organisationer är de systematiska skillnader mellan de aktörer som har makt och kontroll över mål, resurser och resultat, och de som inte har det. Löner och andra ekonomiska förmåner fördelas oftast ojämlikt. Annat som är ojämlikt är arbetsplatsbeslut, som till exempel hur arbetet ska organiseras, möjligheter till befordran och intressanta arbetsuppgifter, anställningstrygghet och förmåner, respekt, arbetsglädje och bra arbetsrelationer. Dessa hör för övrigt ihop med ojämlikheten som finns i resten av samhället, och som har sin grund i politik, historia och kultur. Lönesättning är ofta en byråkratisk organisationsprocess, integrerad i processen av att skapa hierarkier. Acker (2006b) hävdar att individualiserad lönesättning producerar ojämlikhet. När organisationer och yrken förändras i osäkra ekonomiska förhållanden och växande klassklyftor, kan de könade och rasifierade processerna i organisationer komma att förändras också, och skapa nya frågor angående ”ojämlika regimer” (Acker, 2012).

Acker inspireras av Joans Scotts definition av kön. Scott menar att kön är en process som skapas i sociala relationer, vilket baseras på föreställningar om skillnader mellan könen, samt att kön är ett grundläggande uttryck för makt. Alltså refereras kön här till de mönster som är socialt producerade skillnader mellan kvinnligt och manligt, feminint och maskulint. Scott menar att kön inte är något som människor är, men att vi medvetet kan tänka om oss själva som antingen kvinnor eller män[12] (Holgersson mfl, 2011). De konkreta aktiviteter som kan kallas könsprocesser, är det vi människor gör och säger, och hur vi tänker kring dessa aktiviter. För själva tänkandet är också en aktivitet. Könsprocesser pågår inte vid sidan om andra sociala processer, utan är integrerade delar av till exempel klass- och etnicitetsprocesser (Acker, 1992). Acker använder sig av begreppet ”könad praktik” för att poängtera att detta är något situationsbundet. Det betyder att praktiker kan vara liknande mellan olika geografiska platser. Dock menar hon att könade praktiker skiljer sig från övriga praktiker och kräver kunskap om den specifika kontext de reproduceras i. Begreppet ”könad praktik” som ett generellt analysverktyg, har hjälpt Acker upptäcka och studera betydelsen av kön i organisationer (Kvande, 2003). Detta gör hon genom fyra ”ingångar” : *Dagliga praktiker, symboler, interaktioner,* och *identitetsarbete* (Acker, 2012). Vi socialiseras in i könsroller från det vi föds, och som vuxna är dessa könsroller en integrerad del av oss. De fyra ingångarna visar på hur samhällets normer reproduceras inom organisationer.

---

[11] Intersektionalitet - ett begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på etnicitet, kön och klass (www.ne.se 2016-01-13).

[12] och alla andra könsdefinitioner

Dagliga praktiker

Med dagliga praktiker menas produktion, och reproduktion, av könsskillnader. Vanliga organisationspraktiker producerar könsmönster genom arbete, lön, hierarkier, makt och underordning. Detta görs till exempel genom att det finns vissa arbeten och arbetsuppgifter som anses vara mer lämpade för kvinnor än för män och vice versa (Acker, 1992). Uppfattningar om könsskillnader tas ofta omedvetet i beaktning när beslut fattas kring rekrytering, befordran, utvärdering, arbetsfördelning, lönesättning, själva arbetsprocessen, skapandet och upprätthållandet av regler för arbetstider, raster och ledighet samt omorganisationer av olika slag. Ofta är dessa dagliga praktiker resultat av rutinmässigt fattade beslut av personer som är helt omedvetna om att de är med och skapar, och upprätthåller, könsuppdelning. Resultatet skapar ofta hierarkiska relationer och segregering mellan könen. Det finns stora variationer i hur könsuppdelningar kommer till uttryck i organisationer och vilka praktiker som skapar och förändrar dem (Holgersson mfl, 2011). Detta speglar hur samhället ser ut i övrigt, och därför är det inget vi lägger märker till i en organisation.

Symboler

För att skapa könsskillnader används också symboler - bilder och språk - som understryker och förstärker både likheter och skillnader mellan könen, och förklarar men mer sällan motarbetar dessa könsskillnader (Acker, 1992 Kvande, 2003). I organisationer innebär ofta arbetsdelningen mellan könen en symbolisk koppling till de vanliga uppdelningarna mellan könen i det västerländska tänkandet. Män och manlighet förknippas med att vara aktiv, starkt och självständig, medan kvinnor och kvinnlighet förknippas med att vara passiv, svag och osjälvständig. Dessa symboler får maktrelationer att framstå som normala och naturliga (Holgersson mfl, 2011). Detta, precis som dagliga praktiker, är något som oftast görs omedvetet.

Interaktioner

Den tredje omgången processer syftar specifikt till interaktionen mellan individer. Det är här vi själva (oftast) omedvetet är med och reproducerar kön. Kön kan vara integrerat i positioner som har betydelse för hur människor i dessa positioner förväntas samspela med andra. Interaktion består i huvudsak av samtal och kroppsspråk individer emellan. Interaktionen skapar olika uttryck av dominans och underordning, beroende på om individer är av samma kön eller av olika kön. Detta reproducerande av dominans och underordning innefattar givetvis också klass och etnicitet, och dessa parametrar är ständigt knutna till varandra och aldrig frikopplade från kön. Kön och könsrelationer har beskrivits som en kontinuerlig och aldrig färdig process, som måste utföras hela tiden, varje dag, minut för minut, i interaktion med andra (Acker, 1992 Holgersson mfl, 2011).

Identitetsarbete

Identitetsarbete handlar om hur dagliga praktiker, symboler och interaktioner alla är med och skapar den individuella identiteten i en organisation. Detta eftersom dessa antas påverka människors förståelse för och framställning av sig själva. Vanligtvis finns tydliga och/eller mer subtila skillnader i lämpligt beteende för kvinnor och män i organisationer. Detta identitetsarbetet påbörjas varje gång vi går in i en ny organisation, och är knutet till en förståelse för situationen, vilka vi är och hur vi ska bete oss i social interaktion med andra. Förväntningarna på kön i organisationer kan vara motsägelsefulla och därför kräva betydande identitetsarbete för att få det att bli ”rätt”. Individer måste

lära sig hantera lämpliga könsidentiteter i relation till organisationens outtalade förväntningar på kvinnor och män. Först måste vi förstå situationen och vad som är lämpligt beteende och sedan måste vi forma våra handlingar och känslor i den riktningen (Holgersson mfl, 2011). Detta handlar om att vi för det mesta vill passa in, bli bekräftade och sedda. Det är därför vi lär oss hur vi ska bete oss och använda ”rätt” jargong.

Metod

I den här delen presenterar jag hur jag har gått till väga vid insamling av data, bearbetning av data samt en reflektion kring arbetets giltighet och tillförlitlighet. Jag redovisar vilka metoder jag har använt mig av och varför, etiska aspekter under genomförandet, hur jag har valt ut mina intervjupersoner och min egen roll som forskare. Enligt Skeggs (1997) går det inte att ignorera frågan om vilka metoder som har använts. Detta för att det då tas för givet att kunskap uppstår från ingenstans och i sin tur tillåter att kunskapsskaparen (forskaren) kan frånsäga sig ansvaret för det hen producerar och representerar. Under hela forskningens gång görs val som påverkar resultatet, och om inte metoden beskrivs, blir mekanismerna och verktygen som har använts för att producera kunskapen dolda.

Min roll som forskare

En forskare är positionsbestämd på många olika sätt, till exempel genom den tid den befinner sig i, sin nationalitet, sexualitet, kön, etnicitet, ålder osv. Var och en av oss har en plats i de ekonomiska, sociala och kulturella relationer vi studerar. Detta påverkar vad som finns tillgängligt för oss att studera, det vi kan föreställa oss och vad vi anser är möjligt. Detta påverkar då vilken forskning vi gör, och när och hur vi gör den (Skeggs, 2000). Att bidra med förändring är centralt för många feministiska forskare. Jag vill med den här uppsatsen lyfta förskolepersonalens röster, samt visa hur det kan vara att ha en förskola som arbetsplats. Att vara språkrör för en grupp kan i vissa fall vara uttryck för brist på distans, men det kan också vara ett sätt att arbeta som forskare. Ryen (2004) förklarar att genom att vara en engagerad forskare i en undersökning, kan en del av engagemanget vara att driva igenom en politisk förändring.

Mina egna erfarenheter som förskollärare i Malmö Stad under 8 år, har såklart påverkat intervjusituationerna och mitt analysarbete. Jag upplever att min förförståelse av arbetet i förskolan kan bli ett hinder under tillfällen då intervjun sker på just en förskola. Gråtande barn utanför dörren, samt medvetenheten att intervjun sker på personens planeringstid, gör att jag kanske inte är så fokuserad som jag hade önskat. Jag är väl medveten om den stress dylika situationer kan skapa för pedagogerna - både den jag intervjuar, och övriga i arbetslaget. Men jag har också sett det som en fördel att jag har egna erfarenheter från verksamheten. Att jag håller med, eller på annat sätt visar att jag förstår vad den intervjuade pratar om, kan ge dem en trygghet under samtalet. Jag har också kunnat ställa följdfrågor som jag antagligen inte hade tänkt på om jag inte hade haft mina erfarenheter av hur det kan vara att arbeta på en förskola i Malmö. Jag är också medveten om att jag följer den nuvarande svenska traditionen av förskoleforskning, med ett smalt undersökningsområde, få intervjupersoner och därför en empiri som blir väldigt situationsbunden. Det kan därför vara svårt att dra några generella slutsatser från mitt arbete. Trots detta har bristen på röster från denna stora verksamhet varit påfallande stor, vilket betraktas som problematiskt.

Urval

Jag har valt att genomföra sex semistrukturerade intervjuer som jag har transkriberat och analyserat. Intervjupersonerna består av tre förskollärare och tre barnskötare, alla anställda på sex olika kommunala förskolor i Malmö Stad. De personer jag har intervjuat, har jag fått tag på via mitt eget kontaktnät. Personer i min närhet har tipsat mig om kvinnor de känner som arbetar inom förskolan. Jag har alltså gjort ett aktivt val att utesluta män. Detta för att jag vill undersöka förskolan som en kvinnodominerad arbetsplats utifrån den kvinnliga personalens berättelser. Jag har sedan kontaktat dessa med information om mitt arbete och vad intervjun i stora drag kommer handla om. Några få var inte intresserade av att delta. De som var intresserade, återkopplade snabbt och det gick relativt smidigt att boka tid och plats för intervju. För mig var det viktigt att intervjua lika många förskollärare som barnskötare. Detta för att förskollärare enligt förskolans läroplan (Lpfö 98/10) har ansvaret för den pedagogiska verksamheten, men på vissa avdelningar och förskolor arbetar fler barnskötare än förskollärare. Jag är också nyfiken på om det finns någon skillnad i hur förskollärare och barnskötare ser på sin arbetssituation och på kvalitetsbegreppet.

Bland intervjupersonerna finns en spridning i både ålder och antal arbetade år. Åldern varierar mellan 28 och 56. Den som arbetat längst, har snart arbetat 30 år, och den som arbetat kortast, har arbetat i 8 år. Det visade sig också att de arbetar på förskolor med olika storlek, och med olika många kollegor. Det blev även en spridning mellan geografiska och socioekonomiska områden i Malmö. Detta kan vara intressant för att se om arbetsförhållandena och synen på begreppet kvalitet ser olika ut, trots att förskolorna arbetar med samma styrdokument, under samma politiska styre och under liknande ekonomiska förutsättningar.

Intervjupersonerna har själva valt tid och plats för sina intervjuer. De flesta valde att ha intervjun på sin arbetsplats, under arbetstid. Dock var det två som valde andra platser. Den ena är sjukskriven för tillfället och ville ses hemma hos sig, och den andra ville ses efter arbetstid på ett café. Det viktiga för mig har varit att den intervjuade ska känna sig trygg, och att den har någorlunda makt över situationen. Jag visste redan innan att de flesta intervjuplatser har både för- och nackdelar, och jag tar med valet av plats i min analys av materialet (Trost, 2010). Längden på intervjuerna har varierat mellan 41 och 63 minuter. De transkriberade intervjuerna är tillsammans 61 sidor.

Validitet

Beverley Skeggs (2000) menar att för henne betyder validitet ”*övertygande, trovärdig och bindande, där den gjorda analysen kan bedömas vara rigorös och ansvarsfull och den givna redogörelsen ha substans och vara tillfredsställande*” (s. 57). Jag upplevde vid intervjuerna att det kunde komma fler intressanta synpunkter om intervjupersonerna fick möjlighet att fundera över det vi pratat om ett varv till. Därför kom vi överens om att jag skulle mejla det transkriberade materialet till var och en, samt eventuella följdfrågor. De som hade möjlighet återkom till mig med svar på dessa frågor, samt ytterligare tankar och funderingar. Detta blev också ett sätt för mig att ge tillbaka makten över

orden, till de det handlar om.

Tillvägagångssätt

Jag har valt att använda mig av semistrukturerade intervjuer eftersom jag ville att intervjutillfället skulle flyta på mer som ett samtal än som en regelrätt intervju. Enligt Ryen (2004) kallas denna sorts intervju för ”samtal med syfte”. Här går det att förhålla sig till det förflutna, nuet och framtiden på en och samma gång. Intervjun kan dessutom hjälpa forskaren att föra in sociala, kulturella och mellanmänskliga aspekter i en vidare kontext. Jag ser intervjun som en social händelse som bygger på att både intervjuaren och den intervjuade deltar. Mitt mål har varit att med nyfikenhet och reflektion föra samtalet vidare. Jag utgick därför från en intervjuguide (bilaga 1), men lät samtalet utgå ifrån vad intervjupersonen ville lyfta fram och prata om. Fokus har legat på kvalitet i förskolan. Jag valde detta upplägg eftersom en förberedd, strikt struktur med fasta frågor hade kunnat bidra till att låsa min interaktion med intervjupersonen och göra mig mindre uppmärksam på vad som faktiskt sades. Eftersom min poäng med intervjun var att få höra intervjupersonens perspektiv, kände jag att en strikt ram hade motverkat detta syfte (Ryen, 2004).

Jag valde att spela in alla intervjuer med hjälp av en diktafon. Detta för att jag vet med mig att jag har svårt att lyssna och skriva samtidigt. Jag ville vara säker på att jag var helt närvarande under intervjun, samt att jag i efterhand kunde reflektera och analysera både över mina egna frågeställningar och svaren. Inspelningen från diktafonen har överförts till en dator och sedan transkriberats. Vid transkribering har jag koncentrerat mig på att återge intervjun i sin helhet, men inte lagt särskild vikt vid tonläge, pauser eller att återge varje hummande medhåll. Detta för att *vad* intervjupersonerna säger är viktigare än *hur* de pratar om det. Dock har jag använt mig av versaler och utropstecken, då personen i fråga lägger särskild tonvikt vid ett ord. Samtidigt som jag har transkriberat, har jag även påbörjat analysfasen genom att leta mönster och lyfta tankar som väcks.

Jag har analyserat intervjuerna med hjälp av bland annat de teoretiska verktyg jag valt till detta arbete. Som jag beskrev innan, började jag analysfasen redan under tiden jag transkriberade intervjuerna. Jag skrev ner funderingar, varav vissa mejlades till intervjupersonen i fråga för att förhoppningsvis få en förklaring eller förtydligande. Jag antecknade även nyckelord (ord och meningar som upprepades). Enligt Kvale (2014) är det vanligaste sättet att analysera transkriberat material idag att koda eller kategorisera intervjuuttalandena. Kodning innebär att knyta ett eller flera nyckelord till ett textsegment, för att underlätta senare identifiering av ett uttalande, medan kategorisering är en mer systematisk begreppsbildning kring ett uttalande som skapar förutsättningar för kvantifiering. När jag sedan gick djupare in i intervjuerna, använde jag mig av innehållsanalys. Jag började med att räkna nyckelord för att skapa en ingång i min data. Sedan övergick jag från mitt kvantitativa arbete till kvalitativt, för att förstå innebörden av orden. Här tittade jag specifikt på hur intervjupersonerna beskrev kvalitet i förskolan. Denna process gjorde jag med en intervju i taget. Nästa fas var att leta gemensamma nämnare för hur de pratade om och beskrev kvalitet. Jag har sedan skrivit ihop en berättelse om varje intervjuperson för att ge en så tydlig och sann bild som möjligt av vilka de är, vad de har för tankar, och för att lyfta fram deras röster. Jag valde detta sätt för att just vara så tro-

gen deras röster som möjligt. Samtidigt är det viktigt för mig att värna om deras integritet. Därför har jag ibland inte ordagrant skrivit ut hur de pratar.

Reflektion kring val av metod och tillvägagångssätt

Jag valde att intervjua personerna en i taget för att jag ville att de enskilda rösterna skulle höras. Jag hade kunnat använda mig av fokusgrupper för att då intervjua i grupp. Fokus hamnar då både på svaren personerna ger, men också på hur gruppen samspelar med varandra (Bryman, 2011). Detta för att personer i grupp ofta utmanar och uppmuntrar varandra till att reflektera och fundera under samtalets gång. Det kanske också hade blivit en spännande dynamik av olika erfarenheter och mindre fokus på mig som intervjuare att ställa frågorna, och därmed en mer utjämnad maktbalans. Samtidigt kan gruppen lätt påverkas av starka personligheter eller starka åsikter och mina intentioner hade då kunnat sgå förlorade.

Maktasymmetri

Att intervjua är en aktiv process där kunskap produceras genom intervjuaren och intervjupersonens interaktion. Kunskapen produceras i ett samtalsförhållande som är kontextuellt. Även om det finns en ömsesidig förståelse för situationen, går det inte att se en forskningsintervju som en öppen och fri dialog mellan jämlika parter. Den är istället ett specifikt professionellt samtal, med tydlig maktasymmetri mellan den som intervjuar och den som blir intervjuad. Intervjuaren har vetenskaplig kompetens, inleder och definierar intervjusituationen, har bestämt vad det ska pratas om, ställer frågor och avgör vilka frågor som ska följas upp och avslutar samtalet när hon känner sig nöjd. Situationen är en enkelriktad dialog. Intervjuarens roll är att ställa frågor, och intervjupersonen ska besvara dem. Intervjun är även instrumentell, vilket betyder att målet inte är ett trevligt samtal, utan ett sätt för forskaren att få tillgång till beskrivningar och berättelser som ska tolkas och rapporteras. En intervju kan även vara en manipulativ dialog, då intervjuaren kanske vill skaffa sig information utan att intervjupersonen är medveten om vad intervjuaren är ute efter. Intervjuaren har slutligen tolkningsmonopol på intervjupersonens uttalanden. Vissa intervjupersoner kommer att som reaktion på maktasymmetrin undanhålla information eller tala runt ämnet. Det är lätt att förbise den maktasymmetri under den här sortens intervju då intervjupersonen frivilligt ställer upp på att bli intervjuad. Men det handlar inte om att avsiktligt utöva makt. Det handlar mer om att det är viktigt att jag som intervjuare reflekterar över den roll som makten spelar när jag intervjuar någon. Att ha insikt om maktförhållandet under den kvalitativa intervjun, väcker frågor kring konsekvenserna för den kunskap som produceras. Samtidigt väcks etiska frågor kring hur jag på ett ansvarsfullt kan hantera denna maktasymmetri (Kvale, 2014).

Etiska aspekter

Den etiska problematiken omfattar hela forskningsprocessen, alla olika stadier (Ryen, 2004). I en intervju påverkas intervjupersonen av hela situationen, och den kunskap som produceras genom en intervjuundersökning påverkar vår förståelse av en människas

villkor. Genomförandet av ett forskningsprojekt ska väcka frågor kring värdet av den kunskap som produceras och hur det kan bidra till samhället. Därför är det viktigt att hela intervjuforskningen genomsyras av moraliska och etiska förhållningssätt och frågor. Till exempel är det viktigt att överväga vilka de personliga konsekvenserna blir för intervjupersonerna. Forskarens roll som person, och forskarens integritet är enligt Kvale (2014) avgörande för den vetenskapliga kunskapens kvalitet och hållbarhet i de etiska beslut som fattas under undersökningens gång. Under intervjun förstärks betydelsen av forskarens integritet eftersom det är genom denna som kunskapen erhålls.

Av hänsyn till mina intervjupersoner har jag känt mig tvungen att ibland reducera deras uttalanden. Även om det som står här är sant, och det är vad de har sagt, har jag använt det här forumet för att plocka ut det som är relevant utan att lämna ut personerna. Dessa åtgärder har jag gjort för att det inte ska gå att identifiera dem, samt att de själva inte ska känna sig utnyttjade. De har varit generösa med både sina tankar och sin tid, och det är viktigt för mig att jag visar att jag respekterar dem.

Könsdefinitioner

I mitt sökande efter intervjupersoner har jag specifikt efterfrågat kvinnliga pedagoger. Jag ville däremot inte ta för givet att alla personer jag intervjuat ser sig själva som kvinnor. Därför har jag frågat dem hur de själva könar sig. Alla svarade att de ser sig själva som kvinnor. När jag använder begreppet ”kvinnor” vill jag poängtera att jag inte anser att detta är en enhetlig grupp. ”Kvinnor” är ett generaliserande begrepp som genomsyras av traditionella och historiska synsätt, samt särskilda förväntningar och föreställningar som kvinnor har att förhålla sig till. Kvinnor har genom historien konstruerats och konstituerats som *den andra*, alltså den som avviker från normen, något som genomsyrar hela samhället på alla olika plan (Gillberg, 2006). Eftersom jag specifikt efterfrågat kvinnor, blev det ett bortfall av queer-personer[13].

Samtycke

Alla mina intervjupersoner har vetat varför de blir intervjuade av mig. De har blivit informerade om syftet med detta arbete, och att de deltar frivilligt. De har godkänt användandet av diktafon under intervjun och fått information om att det bara är jag som lyssnar av det inspelade materialet.

Konfidentialitet

Jag har informerat alla mina intervjupersoner om att de kommer hållas helt anonyma i detta arbete och att jag använder fiktiva namn. Inte heller ska det gå att utläsa vilka deras kollegor är eller deras arbetsplats. Jag har i vissa fall även valt att avidentifiera deras språk till viss del. Däremot har de varit på det klara med att jag skriver om förskolor i Malmö, och att detta kommer vara tydligt i arbetet. Jag har informerat om att det inspelade materialet kasseras när detta arbete är inlämnat och godkänt.

[13] En individ kan enligt queerteorin inte beskrivas vare sig som exempelvis homosexuell eller kvinna. I stället ska individen själv kunna välja identitet, hur hen vill uppfattas som individ, och inte utifrån på förhand uppgjorda gruppidentiteter. (www.levande-historia.se) 2015-12-31

Resultat och Analys

I den här delen beskriver jag resultatet från mina intervjuer. För att vara mina intervjupersoner så trogen som möjligt, presenterar jag dem genom varsin berättelse utifrån hur de själva har presenterat sig, sin yrkesroll, kvalitetsbegreppet och sin syn på förskolan. Jag vill återigen poängtera att jag lovat dessa personer största möjliga anonymitet. Därför använder jag fiktiva namn och har avidentifierat eventuella platser, samt i vissa fall ändrat i deras språk. Jag återkopplar sedan till mina forskningsfrågor och mina intervjupersoners tankar kring dessa. Underrubrikerna här är hur intervjupersonerna reflekterar kring kvalitet i förskolan.

Sofia

Vi ses på ett fik och sätter oss i ett hörn efter att ha beställt varsin smoothie. Sofia berättar skrattande att hon är lite nervös, men att det säkert ska gå bra. Hon är trött efter att ha arbetat hela dagen, och ska snart hem till sin tvååring och äta middag. Men hon är på gott humör och har glimten i ögat när vi pratar. Hon är 33 år och utbildad förskollärare. Utbildningen gick hon i Malmö och blev klar för 9 år sedan. Sofia har arbetat på tre olika förskolor och varit föräldraledig en period sedan dess. Den förskola hon arbetar på nu, har hon varit på sedan januari 2015. Egentligen trivdes hon mycket bättre på sin förra arbetsplats och pratar hellre om den. Sofia skrattar högt när hon kommer på sig med att hela tiden jämföra de olika arbetsplatserna.

På nuvarande arbetsplatsen hade hon först en chef som satte väldigt hårda ramar för verksamheten. Sofia berättar att alla förslag som kom från personalen mötte hårt motstånd från chefen. Till slut fick de nog och sa ifrån. Nu har de en ny chef sedan i somras, som är tydlig med att hon sätter ramarna, men personalen står för innehållet. Det tycker Sofia känns bra. I hennes barngrupp finns 25 femåringar och de är tre pedagoger. Hon tar för sig på jobbet, och känner att hon har en självklar plats i arbetslaget som ledare, även om hon inte alltid vill vara det.

Sofia kopplar framför allt kvalitetsbegreppet till tid, bra verktyg och en bra ledare. Hon ser dokumentation som ett viktigt verktyg för sitt arbete med barnen. Hon använder ordet *återblicka*, vilket blir ett sätt för barnen att reflektera över vad de har varit med om. Hon tycker att en chef ska lyssna mer på personalen och försöka möta deras önskemål och funderingar, samt ge tid för reflektion tillsammans i arbetslagen och över arbetslagsgränserna. Sofia tycker även att det behövs mer tid för individuell planering. Utan tid till detta upplever hon att stressen ökar. När hon drömmer om den perfekta arbetsplatsen, lyfter hon fram en liten barngrupp och jättegoa, välutbildade, kompetenta kollegor allra först. Kollegorna ska då vara sådana som hon kan ha ett stort utbyte av och skratta med.

Sofia känner att hon har inflytande på sin egen avdelning, men inte lika mycket i förskolan som helhet. Hon förklarar det med att det verkar vara en laddad uppdelning mellan barnskötare och förskollärare, och hon vill hålla sig lite utanför detta. Hon tycker att kollegorna på andra avdelningar verkar tänka mer utifrån sin egen avdelning, och inte se hela förskolan som en gemensam enhet. Sofia upplever det som att många inom förskolan har gett upp och inte känner att det är värt att protestera. Men hon tror samtidigt att

det beror på att folk är lata och inte orkar göra något åt en situation som de är missnöjda med. Just nu känner hon stress i stort sett varje dag, Hon tycker det är sorgligt att många i hennes närhet som också arbetar inom förskolan känner likadant.

Christin

Christin visar mig till chefens kontor där vi ska sitta och göra intervjun. Hon skrattar lite och säger att det är bäst att passa på att vara där, när chefen är borta. Hon är först lite reserverad, men det lossnar när hon får reda på att jag också är förskollärare. Christin tycker om att se hur barnen utvecklas och lär sig saker, och när saker går som hon har tänkt. Då känner hon sig nöjd när arbetsdagen är slut och hon går hem. Hon har också erfarenhet av hur bra det kan blir då flera på förskolan har gått samma kurs eller utbildning, och hjälps åt att sprida den kunskapen bland kollegorna och barnen. Christin är 53 år och blev färdig förskollärare för 8 år sedan och började direkt efter examen arbete på sin nuvarande arbetsplats. Hon pratar engagerat om sin förskola och hur det är att vara förskollärare där. På förskolan finns sex avdelningar och på hennes avdelning går 17 barn i åldrarna ett till fem.

Christin tycker det finns för många uppgifter som ska skötas utanför barngruppen, och önskar att hon kunde vara mer med barnen än vad hon är. Kvalitet menar hon är att personalen har rätt utbildning, och att de fortsätter utbilda sig genom kurser och föreläsningar. Kvalitet är också att barngrupperna har rätt storlek. Hon tycker att det hade varit perfekt med 12-13 barn i sin barngrupp. De dagar det är färre barn är det lägre ljudnivå och hon är inte lika trött när hon går hem efter arbetsdagens slut. Christin tänker att föräldrar kan se att en förskola har hög kvalitet om personalen hanterar olika situationer på ett proffsigt sätt. Det ska också finnas föräldraråd och utvecklingssamtal som genomförs regelbundet. Hon vill gärna se att det finns två förskollärare på varje avdelning. Idag finns det långtidsvikarier som är barnskötare på förskollärartjänster på förskolan. Christin tänker att det lättaste sättet att höja kvaliteten, är att anställa fler förskollärare.

Christin tror att en förskola med dålig kvalitet har personal som mår dåligt. Att de inte har någon arbetsglädje, och därför sjunker kvaliteten för att de inte orkar kämpa. Om de då även har en chef som inte är villig eller på hugget att skicka de anställda på utbildningar, blir det ännu sämre. En förskola med hög kvalitet är enligt Christin en förskola där allt är välplanerat och saker genomförs som det är planerat, och ingenting går in och stör dagen. Då blir det lugn och ro. Christin tycker att det ofta händer saker som påverkar dagen och tiden tillsammans med barnen. Saker som gör att personalen hela tiden måste pussla med sin tid. På hennes förskola har de flera olika möten i veckan. Christin tycker att de behövs, men det stör att de förläggs på dagtid. Å andra sidan skulle hon inte heller vilja ha dem på kvällstid. Egentligen tycker hon att den enda lösningen skulle vara att förskolan är överbemannad, eftersom det är svårt att få tag på vikarier. Då hade det funnits möjlighet att ha alla möten och samtidigt ha en verksamhet utan hack. Christin tycker att kvaliteten hänger ihop med alla dessa möten som handlar om att utveckla förskolan på olika sätt.

Beatrice

Beatrice öppnar dörren till avdelningens ateljé och visar var vi ska sitta. Själv måste hon först kolla av något med kollegorna. Efter en stund kommer hon in och stänger dörren. Vi hör hur barnen i hallen är på väg ut. Beatrice skrattar högt åt något vi hör ett barn säga och börjar engagerat berätta om det barnet. Hon sitter framåtlutad men sätter sig rakt och gör stora armrörelser när hon berättar om något som engagerar henne extra mycket. Beatrice är 49 år och har arbetat som förskollärare sedan 1989. Förutom några år på en förskola i Göteborg, har hon arbetat i Malmö. Hon har även varit föräldraledig i två omgångar. Förskolan hon arbetar på nu, har hon arbetat på i elva år. Den har två avdelningar och på Beatrice avdelning går 15 ett- till treåringar och de är tre pedagoger som arbetar tillsammans. Innan var de fler barn och en till kollega på avdelningen. Nu tycker Beatrice att det känns mycket bättre. Beatrice trivs med sin roll i arbetslaget, känner sig lyssnad på och respekterad. Hon upplever att hennes kunskaper och erfarenheter är värdefulla för kollegorna. Ibland känner hon att hon inte räcker till, men att det kan bero på att förskolan är en liten enhet. Hon tycker att det kan bli lite väl många måsten, att folk är borta på föreläsningar som gör att det blir för lite personal för att ge barnen de där riktigt bra dagarna.

Kvalitet för Beatrice är kunna vara tillgänglig för barnen och deras behov, lust och lärande. Hennes dröm är att få ha ett helt år och bara få vara med barnen i det de gör för stunden, och inte ha måsten som styckar upp dagen. Hon undrar hur det skulle påverka barnens lärande, och deras lust att komma till förskolan. Beatrice tänker att vuxna signalerar till barnen att det är olustigt att vara i förskolan, när de själva inte mår bra. Barnen borde få en bra, rolig, lärande och samspelande dag, och då behövs det fler pedagoger som möter barnen och är närvarande tillsammans med dem. När hon tycker att hon lyckats med detta, går hon hem och känner att det har varit kvalitet på dagen, och att hon är glad. Andra dagar, då hon känner att det bara har rusat förbi i hundranittio, att det mer har handlat om att lösa kaoset än något annat, då känner hon sig inte alls tillfreds. Det är kanske fler dagar med kaos, än dagar hon känner att hon verkligen kan vara nära barnen och lyssna till dem. Det kan göra att hon tappar lusten. Hon tycker själv att hon har blivit bättre på att inte låta stressen påverka hennes fritid, och känner att hon har blivit klokare med åldern. Det bygger på erfarenheter om att det alltid löser sig till slut.

Beatrice menar att välkomnande är som en barometer på om det är bra eller dåligt på en förskola. Hög kvalitet märks om pedagoger är bemötande mot människor som kommer utifrån, mot barn och föräldrar. Men det märks även på hur miljöerna ser ut. Om de är inbjudande, och vad det är som erbjuds barnen. Hon tycker det är viktigt att det finns en barnsyn och ett förhållningssätt som bygger på teorier och inte bara på att vara kompisar i arbetslaget. Det ska vara högt till tak och det ska finnas utrymme för var och en att tänka på sitt sätt och ändå bli respekterad. Då blir det en väldigt bra verksamhet för barnen.

Beatrice är nyfiken på det barnen gör, men tycker att de vuxna i förskolan oftare väljer att vara effektiva (svara på mejl, arbeta med datorn) istället för att vara medforskande pedagoger. Hon menar att det är pedagogernas ansvar att ta tillvara på tiden tillsammans med barnen, även när det är färre barn. Och då är det pedagogerna själva som kan påverka, inte cheferna. Hon tycker att personalen har tappat bort sig i all stress och effektivitetstänk. Barnen gör saker hela dagarna, men att våga se allt de gör som något viktigt, är de vuxnas ansvar. Beatrice tänker att om fler på samma ställe tänker lika, så blir

det också lättare att påverka uppåt. Men då krävs det tid att sitta tillsammans med kollegorna och diskutera det de tycker är viktigt. Hon menar att det finns världens möjligheter om alla vill samma sak. Hon tänker att alla som arbetar inom förskolan, både på golvet och de som arbetar som chefer eller i förskoleförvaltningen, ansvarar för kvaliteten i förskolan. Hon tycker att kvaliteten skiljer mycket mellan olika enheter, men möjligheten att skapa förändring finns på varje förskola där personalen styr över sitt arbete. Det är de på golvet som verkställer läroplanen och visar på kvaliteten. Detta i kombination med chefen, och dialogen som pågår mellan anställda och chef. Men Beatrice menar att det i slutändan är förskoleförvaltningens ansvar att se till att personalen har resurserna för att kunna skapa hög kvalitet. För personalen ska inte vara ensamt ansvariga. Men om alla resurser finns, då tror Beatrice att det blir hög kvalitet.

Beatrice hämtar mycket styrka i läroplanen. Hon försöker tänka att de beslut hon fattar kring barnen alltid ska kunna kopplas till den. Hon tycker att läroplanen har hjälpt henne att bli stärkt i sin yrkesroll genom att visa att det som görs i förskolan är viktigt. Sitter hon och räknar köttbullar tillsammans med barnen, är det något viktigt de gör. Det som också har stärkt henne, är att ha en chef som varit lite tuffare. Hon tycker även att kollegor har hjälpt henne att utvecklas i sin yrkesroll.

Noor

När jag kommer till förskolan har inte Noor kommit ännu. Men hennes kollega bjuder in mig på avdelningen och pratar glatt med både mig och barnen som är där. När Noor kommer, visar hon först stolt upp sin avdelning. När vi går runt, får hon många kramar av barn och glada tillrop från kollegor. Hon ler och pratar mjukt till alla. Vi sätter oss i varsin soffa i personalrummet och Noor berättar att hon trivs jättebra på den här arbetsplatsen. Hon är 51 år och utbildad barnskötare. Först läste hon SFI och sedan omvårdnadsprogrammet med inriktning barnskötare. Redan innan hon var färdig barnskötare hade hon fått tjänst på en privat förskola. Nu har hon arbetat i nästan tio år, och åtta av dem för Malmö Stad. På hennes avdelning går 21 tre- till femåringar och de är tre pedagoger. Hon har sitt fokus på barngruppen och känner en yrkesstolthet i det. Hon tycker inte det blir någon kvalitet när barngrupperna är stora, för då hinner hon inte se, och prata med, alla barn. Om hon fick bestämma skulle det vara mindre barngrupper så att barnen snabbt kan få hjälp av en pedagog när de behöver det. Hon tror också att barnen mår mycket sämre i stora barngrupper.

Noor mår bra av att vara med barnen och när hon ser att de har det bra, och när hon känner att hon har tid att verkligen vara tillsammans med dem. Hon tycker om att se vad barnen är intresserade av och att utmana dem att tänka själva och använda sin fantasi. Noor önskar att de som arbetar på Förskoleförvaltningen skulle fråga de som arbetar i verksamheterna vad de vill, och hur de vill ha det i förskolan. Hennes känsla är att direktören och cheferna under honom, inte vet hur det är att arbeta på en förskola. Hon tycker det verkar som att de tar beslut utan verklighetsförankring.

Noor behöver egentligen inte ha utvecklingssamtal och göra dokumentationer eftersom hon är barnskötare, men hon gör det i alla fall. Hon har lika många utvecklingssamtal som förskollärarkollegorna, utan att ha lika mycket planeringstid som dem. Hon har max en och en halv timme i veckan, när verksamheten tillåter. Förskollärarna har två-tre timmar i veckan. Hon säger att det inte gör något för henne, och att hon tycker om att de delar på ansvaret i arbetslaget. Noor tycker inte att det är så viktigt att vara med och be-

stämma, men vill gärna bli lyssnad på. Hon fokuserar mycket på det praktiska, som toaletternas storlek och att det är bra med låga bord, både för barnen och för henne själv. Det är för att det tar så på hennes kropp om hon måste lyfta barnen mycket, när till exempel borden är höga. Hon är glad för att de äntligen har fått mycket nya leksaker till barngruppen, som de själva har varit med och valt ut. Det har aldrig hänt henne innan när hon har arbetat, att de har fått allt de har beställt till avdelningen. Nu utforskar hon och barnen allt nytt tillsammans.

Noor berättar att hon brukar välja ut några rader ur läroplanen och sedan arbeta med barnen utifrån detta, men hon tycker det är roligast att arbeta med barnens identitet. Noor är nöjd och glad och vet att hon gör ett mycket bra arbete med barnen.

Billie

Billie är sjukskriven, därför ses vi hemma hos henne. Vi sitter i sofforna i vardagsrummet och solen lyser in genom fönstret. Hon låter bestämd och pratar snabbt om det som engagerar henne. Det märks att hon har varit chef och är van att ta ordet. Men när vi pratar om barnen på förskolan, ler hon och pratar långsammare. Billie är 56 år och barnskötare med lång erfarenhet, både från förskolan och från äldreomsorgen. På nuvarande arbetsplatsen är hon anställd som pedagog och samordnare. Att vara samordnare innebär att hon har mycket kontakt med chefen, ordnar med vikarier och styr upp om någon ska ta ledigt. Det betyder helt enkelt att hon har ansvar för att pussla ihop personalstyrkan när någon fattas. Just nu är hon sjukskriven på grund av stress, vilket hon har varit tidigare också. Förskolan hon arbetar på har två avdelningar och hennes arbetslag består av henne själv och två vikarier. Vikarierna har bara anställning den här terminen och nästa termin vet inte Billie vem hon ska arbeta med. Förskolan har drabbats av en längre period personalfrånvaro av olika anledningar. På hennes avdelning går 17 barn i åldern ett till fem.

Kvalitet för Billie är att barnen är trygga och blir sedda, och att det finns möjlighet för personalen att se barnens olika behov. Men även att det finns möjlighet att genomföra saker som gör barn och pedagoger nöjda. Hon tycker att dokumentation på väggarna och personalens förhållningssätt mot barnen tyder på hög kvalitet. Billie ser det som en brist att det inte finns tid eller möjlighet för arbetslaget att sitta ner och reflektera och planera tillsammans. Hon tycker även att det är frustrerande att de hela tiden får höra om budgeten, och att de inte kan köpa in nytt material. För att höja kvaliteten på sin förskola skulle Billie önska mer kommunikation med föräldrarna. Mer möten med tolk där personalen kan förklara att förskolan arbetar med barns utveckling, hur de synliggör denna utveckling och varför. Motsatsen till kvalitet är enligt Billie barnpassning.

En förskola som är bra för pedagogerna ska enligt Billie ha bra miljöer och bra material. Hon tycker att matborden tar för mycket plats och att alla rutiner tar för mycket utrymme under dagen. Billie tänker att om miljöerna och materialet hade varit bättre, hade dagarna på förskolan varit roligare för alla. Vidare önskar Billie en stabil personalgrupp med kompetenta pedagoger som verkligen vill vara på förskolan och förstår uppdraget. Just nu tycker hon att det finns många bitar i läroplanen som de inte ens kommer i närheten av, då det inte finns material, vilket skapar stress. Mest tycker hon att läroplanen är en pappersprodukt som någon kommit på för att det ska se bra ut. Hon är trött på förväntningar uppifrån som blir fler och fler, men att förutsättningarna för att genomföra

det i verksamheten saknas. Billie menar att det är tidsbristen för personalen som skapar stress.

Det som får Billie att må bra på jobbet är att gosa med barnen. Hon tycker om att se hur barnen utvecklas och att det går framåt, att de trivs och känner sig trygga på förskolan, när barnen upptäcker nya saker och nya förmågor. Hon tycker allra bäst om att vara ute med barnen. Billie skulle gärna se att Förskoleförvaltningen gjorde en inventering av de kompetenser som finns och sen se över hur dessa kompetenser kan fördelas på bästa sätt. Eller att de vidareutbildar de som verkligen vill fortsätta att arbeta inom förskolan, eftersom det är en skyldighet från arbetsgivarens sida. Hon tycker inte att det har blivit en lyckad övergång från Socialtjänsten till Skolverket, och hon menar att det är regeringens fel. Hon önskar att kommunerna lyckades skapa bättre förutsättningar. Hon tycker att barnen och föräldrarna har förändrats mycket sedan hon började jobba -78.

Elin

När jag kommer till förskolan tas jag emot av några glada barn som vill visa upp siffror som sitter fasttejpade på golvet. Elin kommer skrattande emot oss, och vi sitter med barnen en stund och pratar innan vi går till ett angränsande rum. Vi sjunker ner i en soffa och Elin ler när hon hör barnen och kollegorna förbereda mellanmålet. Hon är 28 år och arbetar som barnskötare. Egentligen har hon ingen utbildning inom barnomsorg, men har jobbat i nästan tio år. Hon funderar på att läsa till förskollärare, men har inte bestämt sig ännu. Det bästa hon vet med arbetet på förskolan är att vara med barnen, och hon är rädd för att utbildningen skulle göra att hon inte kunde vara lika mycket i barngrupp. Förskolan hon arbetar på har två avdelningar och hon trivs mycket bra med det. Hon känner att hon har en trygg och stabil relation med de flesta av barnen och föräldrarna. På förskolan har det varit en riktig berg-och dalbana bland personalen vilket så klart har påverkat barnen. Nu börjar dammet lägga sig och det känns mycket stabilare. För ett tag sedan blev Elin sjukskriven på grund av stress eftersom det var sådan omsättning bland personalen, och många olika vikarier hela tiden. Det gjorde att hon kände att hon hade ensamt ansvar för en hel barngrupp. Just nu är det mycket pusslande, för pedagogerna har mycket kurser och utbildningar att gå på. Ibland kan de inte komma iväg eftersom det inte finns vikarier, och de märker att barngruppen blir orolig när det är för mycket spring in och ut ur barngruppen.

Det viktigaste för Elin är att barnen känner sig trygga. Hon känner att hon är en lugn person som helst håller sig på barnens nivå. Det är inte ovanligt att hon sitter med flera barn i famnen som behöver lite extra kärlek. Hennes kollegor är båda förskollärare, och hon märker att de ibland har ett annat tankesätt. De springer mer in och ut ur barngruppen och har annat att fixa med. Elin har lätt att prata med föräldrar och får ibland vara den som tar svåra samtal som resten av personalen inte klarar. Hon vet inte vad det är hon gör, men för det mesta funkar det och hon kan nå fram till oroliga och arga föräldrar. Men hon vill inte vara oumbärlig. Hon tycker därför att det är allas ansvar att kunna möta alla olika föräldrar. Elin tycker att det går att märka om en förskola har hög kvalitet på förskolans atmosfär. Till exempel går det att känna av om det är stressigt i luften, om personalen har en hård ton gentemot varandra, deras utstrålning och blickar mot varandra. För Elin är det viktigast att barnen är trygga, både säkerhetsmässigt och i sig själva.

När Elin blev sjukskriven hade hon inte haft ett arbetslag på tre år som varat längre än tre månader i sträck. Det slutade med att hon fick minnesförlust. Vid ett tillfälle arbetade hon också med en vikarie som lät barnen hoppa på borden, samtidigt som de hade några barn med stora behov av vuxenkontakt. Allt detta ledde till att hon kände sig väldigt splittrad. Nu däremot känner hon att hon till och med kan gå ifrån barngruppen en stund och veta att kollegorna har full koll. Elin tänker att för att en förskola ska ha hög kvalitet behövs stabila och trygga arbetslag som är bestående. För det är där som relationer och trygghet i barngruppen skapas. Nu är hon den enda i sitt arbetslag som har arbetat på förskolan mer än fyra år. Det har varit många nyanställningar, som av olika anledningar slutat direkt; nyutexaminerade som var oförberedda på verkligheten, någon med bagage som kom upp till ytan och blev sjukskriven. Nu är det viktigaste för Elin att arbeta med vuxna hon kan lita på, som hon vet är bra för barnen, och där har hon landat. Elin har stort förtroende för chefen, som blev anställd ungefär samtidigt som hon själv. Hon känner att de har gjort en resa tillsammans. Hade det inte varit för chefen, hade Elin slutat för länge sen, och för henne är det viktigt att ha en bra ledare som det går att lita på. Det är Elins trygghet.

Elin brinner för de barnen som kollegorna kanske har lite svårare att få kontakt med. Hon tycker om att märka att barn blir sedda och när de vågar ta plats i barngruppen. Allt det som har med trygghet att göra, brinner hon egentligen för. Hennes dröm för förskolan är att all personal ska vara på plats, att alla mår bra och verksamheten flyter på smidigt utifrån önskemål och ideér. Det ska vara ett tillåtande klimat med struktur och spontanitet. Det ska finnas förutsättningar att möta varje barn och en tillåtande atmosfär med mycket skratt.

Hur framställer personalen kvalitet i förskolan?

Alla mina intervjupersoner reflekterar över kvalitet i förskolan på olika sätt. De upplever svårigheter med att skapa en verksamhet av hög kvalitet. Det krockar mellan förväntningar uppifrån och utifrån, och hur det dagliga arbetet i praktiken fungerar. Det framkommer också skillnader i hur de tolkar begreppet kvalitet, både individuellt och mellan förskollärare och barnskötare. Något som alla sex tycker är det absolut viktigaste i förskolan, är barnen och deras välmående. Det är deras trygghet, nyfikenhet och leklust som är kärnan i hela verksamheten. Möjligheten att få följa barnens utveckling, är det som skapar den största arbetsglädjen och tillfredsställelsen för intervjupersonerna. Alla understryker en önskan om att kunna stärka varje enskild individ, och ge dem rätt förutsättningar för att lyckas i livet. Förskollärarna lägger dock stor tonvikt på utbildning, reflektion och tid tillsammans i arbetslaget för att kunna skapa högre kvalitet.

På frågan om vad kvalitet i förskolan är, svarar samtliga mer på frågan vad kvalitet *inte* är, eller vad det är som gör att de upplever att de *inte* har förutsättningar att arbeta för att uppnå hög kvalitet.

Elin: *En balans… Det var det första ordet som kom upp i mitt huvud! [skrattar] Balans. Alltså, det är så extremt många olika faktorer… Och det jag känner att regeln just nu… Eller egentligen majoriteten har alltid varit att det är en obalans. Och det är det som gör att folk ofta känner att kvaliteten sjunker. Det är allt från arbetsmiljö till... grundverksamheten i sig. Fungerar den? Har vi vad vi behöver? Resursmässigt. För den här*

stressohälsan är också extremt omfattande när den väl slår till. Och den ger MÅNGA ringar på vattnet!

Sofia: *Att känna att man har tid att göra det man vill med barnen och i verksamheten. Inte den här stressen! För den känner man ju nästan varje dag, tycker jag. Och det tror jag får många gå in i den där väggen…*

Billie: *Det skulle ju vara en dag då samtliga personal fanns på plats och det… barnen var så pass lugna och trygga att man liksom… kunde genomföra saker så barnen och jag själv kände oss nöjd. Det händer ju inte allt för ofta.*

Deras svar är också väldigt påverkade av hur deras verksamhet ser ut i dagsläget. Elin och Billie, som arbetar på förskolor som har lidit och lider mycket av osäkerhet i personalgruppen, med stora förändringar och många tillfälliga vikarier, poängterar att kvalitet för dem är en trygg och stabil personalgrupp med alla på plats. Det är något de båda återkommer till vid ett flertal tillfällen. Det är också dessa två av intervjupersonerna som varit eller är sjukskrivna på grund av stressreaktion, vilket skulle kunna kopplas till osäkerheten och otryggheten i personalgruppen. Något annat som kan anses påverka hur intervjupersonerna ser på kvalitet, är i vilken stadsdel förskolan ligger. Sofia och Billie arbetar båda i områden med många flerspråkiga barn. Båda uttrycker svårigheter och frustration över att inte kunna göra sig förstådda gentemot föräldrarna, och vikten av rätt resurser för att kunna arbeta språkutvecklande tillsammans med barnen.

Sofia: *Då tog dom bort alla modersmålslärarna. Dels för pengarna så klart. Sen vet jag inte om dom fick ihop tillräckligt med grupper så där. Men nu ligger det på ER! Nu ligger det på er förskolepersonal! Det är ni som ska liksom, bara ÄNNU en sak som man känner att, asså HUR DÅ?! Alla bara fick fnatt då liksom. Ja men upp med "hej" på olika språk. Så! Nu har vi jobbat med det! Det blir så jäkla FEL!*

Kvalitet handlar även om hur andra uppfattar förskolan. Sofia och Billie menar att det även märks på dokumentationer på väggarna, och materialet som finns tillgängligt. Beatrice, Elin, Billie och Sofia pratar om att uppdaterad dokumentation på väggarna blir ett sorts kvitto för att en förskola har hög kvalitet. Det betyder att personalen har tid att observera och sen färdigställa dokumentationer. De pratar även om att förskolans miljöer är viktiga. Är de inbjudande och välkomnande, eller kala och avvisande?

Elin och Beatrice tycker att personalens bemötande mot utomstående och attityd till varandra, kan vara väldigt talande för kvaliteten. Är du som pedagog välkomnande, eller reserverad och skeptisk, gör det stor skillnad för hur hela förskolan uppfattas när någon kommer på sitt första besök. Men de menar också att du är mer välkomnande om du faktiskt trivs på din arbetsplats. Därför kan det gå väldigt fort för en besökare att få en uppfattning om hur det är på en förskola, om personalen trivs och mår bra, och om då även barnen har det bra. Beatrice och Christin reflekterar över att om du som pedagog mår bra på jobbet, mår även barnen i barngruppen bra.

Beatrice: *För jag kan ju bli två helt olika förskollärare. Mår jag bra och får cred för den jag är som förskollärare, så BLIR jag en annan förskollärare, än om jag kommer in i ett arbetslag där jag möts av misstänksamhet, "hon är en inte en av oss! Och henne ska vi inte ha här!" Då får inte all min kunskap och mina kvaliteter utrymme, och jag kan inte bli den som jag egentligen är. Jag kan vara jätteduktig och jag kan vara någon som är jättebra för barnen, men jag kan också bli en skugga av mig själv. Jag tror det handlar om att samverka med andra pedagoger och vuxna. För att du blir nånting, du*

ÄR inte, du BLIR, och det är liksom viktigt att… att ha det bra i sitt arbetslag. Och då tror jag att barnen får det bra per automatik.

Christin: *För jag kan tänka mig att om det är en förskola som har sämre kvalitet, att det liksom blir lite… att det blir en ond cirkel bland personalen. Att dom är lite less på nånting och så sjunker kvaliteten för att man inte orkar kämpa på.*

Behovet av resurser

De olika faktorerna som intervjupersonerna tycker påverkar kvaliteten i verksamheten allra mest, är barngruppens storlek, bristen på tid samt nödvändigheten att hela tiden pussla och strukturera om vardagen för att inte barnen ska bli lidande av bristande resurser.

Billie: *Det är ju som jag säger att jag vet att våra barn har det bra. Det är VI som mår dåligt. Så att… Det är ju väldigt splittrat.*

Resurser är något som de alla pratar mycket om. Eller bristen på resurser och hur detta påverkar dem och deras verksamhet. Det är något som skapar mycket stress bland personalen.

Elin: *Resurser! Vad det än må vara. Om det är så att… resurser… Nu menar jag pålitliga resurser. Inte klipp och klistra, få in en person som är här för att tjäna pengar för dagen, men egentligen vill klippa på salong nån dag, och som tycker att barn är jobbiga små syskon. Alltså du vet den inställningen. Pålitliga, trygga resurser vill jag ha i grund och botten. Så att man kan ha… sen om det är fast personal eller vad det än är, men så att vi får den tid vi behöver till just reflektion och planering och liknande. Vi ligger jätteback på det. Och just det här, minska springet in och ur barngruppen, för att man hittar småstunder, för att få ihopa till det man missat på sin reflektionstid. Du vet så här, tryggheten och balans.*

Alla intervjupersoner har en önskan om mer tid tillsammans i arbetslagen till reflektion, för att kunna utveckla verksamheten. Utan den tiden känner de att stressen ökar. De ser behov av vad som behöver utvecklas på deras respektive arbetsplatser, men för att kunna gå från tanke till handling, behöver de prata ihop sig med sina kollegor. Det finns också en stark önskan att få möjlighet att genomföra det som är planerat. Nu är det mer regel än undantag att behöva tänka om och göra något annat, än att faktiskt göra saker som är inplanerade. Det beror oftast på att det saknas personal av olika anledningar och att de inte har tillgång till vikarier.

Billie: *Men vi har haft MYCKET frånvaro av MÅNGA personal! Mycket! Och jättesvårt att få vikarier. Och helst ska vi ju inte ta in vikarier, för det påverkar ju budgeten. Så när förskolechefen säger då att ja, men ni får ha grundverksamhet. Ja, men sa jag, vi har grundverksamhet minus. Så som jag ser det.*

Vikten av utbildning

Christin och Beatrice pratar om att fortbildning på olika sätt är bra för verksamheten och arbetsglädjen. Kurser och föreläsningar är ett sätt för personalen att hela tiden vara uppdaterad på utvecklingen i samhället. Det är viktigt för att inte låta arbetet i förskolan stagnera. Men det ska göras tillsammans med fler kollegor, och allra helst tillsammans med hela arbetslaget. Detta är något som både Billie och Sofia håller med om. De tror att det verkligen hjälper till att skapa en gemensam värdegrund och barnsyn. För dem

innebär fortbildning också att bli tryggare i sin yrkesroll, bli inspirerad till att tänka nytt och det hjälper till att sätta ord på förskolans uppdrag.

Beatrice: *Generellt tror jag faktiskt på att, när det är bra föreläsningar, eller bra utbildningsdagar, att man går HELA arbetslaget tillsammans. Jag tänker att när det är VI tillsammans i ett arbetslag som har det här tillsammans, att det är vi som vill bli den bästa förskolan i Malmö, det är då det kan bli möjligt. Inte när det finns EN som har det där med utbildning, visioner och allt. Man måste ju ha alla med sig på nått sätt. Det där med att utbilda sig tillsammans i sitt arbetslag, med kanske utbildningsdagar, handledning, att man inte får det inte så mycket en och en och olika saker för det blir så plottrigt. Så tycker jag att det ofta är när vi utbildar oss eller föreläsningar eller ska förkovra oss. ALLA får OLIKA och sen, sen blir det liksom ingenting av det. Här tror jag att man skulle kunna höja kvaliteten! Faktiskt. Att få samma barnsyn, samma förhållningssätt och liksom så. Gå vidare tillsammans!*

Alla tre förskollärare vill gärna arbeta tillsammans med fler förskollärare, så för dem är grundutbildningen mycket viktig, och ger förutsättningar för att arbeta med kvalitet. De har erfarenhet av att både vara ensam förskollärare på en avdelning och att arbeta i samma arbetslag som andra förskollärare. De känner att ansvarspressen och stressen minskar, samt att de har ett kvalitativt utbyte och på så sätt kan höja kvaliteten på avdelningen, om de är fler förskollärare tillsammans.

Christin: *Nu har vi två förskollärare på vår avdelning. Men i våras hade vi det inte. Då var det jag och två barnskötare. Och får man fler förskollärare, höjer man kvaliteten. Det borde i alla fall vara två på var avdelning. Det kan man tycka är det lättaste sättet att höja kvaliteten, att anställa… inte så lätt att hitta dom kanske, men har man gjort det så automatiskt höjs kvaliteten.*

Sofia lyfter även hur viktigt det är för henne att brinna för något, till exempel Grön Flagg. Detta är ett verktyg för att arbeta med hållbar utveckling tillsammans med barnen i förskolan. Sofia menar att med hjälp av sin specialkunskap inom ämnet och sitt engagemang, kan hon inspirera resten av kollegorna att utveckla ett positivt sätt att tänka kring och arbeta med detta. Hon konstaterar att när du brinner för något, och har den sporren, blir arbetet mycket roligare. Hon har en önskan att arbeta tillsammans med kollegor som alla har ett specialintresse, till exempel genus, matematik och skapande. Sofia tror att ett sådant arbetslag verkligen skulle kunna höja kvaliteten på en avdelning, och i förlängningen också på hela förskolan.

Sofia: *På FÖRRA jobbet [skrattar] då var jag, vad ska man säga… miljö… Den som drev miljöfrågorna. Så då tyckte jag att hela det här jobbet med grön flagg var skitkul! Så, att kunna ge mina kollegor att, så här kan man göra! Lite tips och idéer och så. Jag tyckte alltid att jag hade nånting att ge. För det är ju en kraft som kan driva en vidare liksom. Som gör arbetet lite extra kul. Om man har det. Det var nog därför jag var kvar på mitt förra arbete så länge som jag var. För där hade jag den sporren och jag fick hela tiden gå på kurser och läsa böcker, och kunde tipsa mina kollegor på olika sätt. Att man kände att man… Men jag behövs ju på detta stället! Och jag kan ju den här biten liksom!*

Barngruppens storlek påverkar

Enligt intervjupersonerna är det flera olika faktorer som skapar känslan av att tiden inte räcker till på förskolan. Detta är något som skapar frustration, uppgivenhet och stress. Bland annat är barngruppens storlek en gemensam nämnare till vad som skapar stress.

Noor: *Jag tycker det är för stora barngrupper, och då blir det inte lika bra kvalitet. Man hinner inte prata med alla barn och man har lite för bråttom för att hinna med allting.*

Elin: *Det värsta är när jag går hem och vet om att usch, jag släckte femton bränder idag. Som jag hade kunna förebygga om vi bara hade haft rätt förutsättningar.*

Stora barngrupper skapar stress just för att det blir svårt för personalen att se varje barn, och gör det svårt att vara en medforskande pedagog. Alla mina intervjupersoner känner att det skapar en ohållbar arbetssituation med frustration och dåligt samvete, då de upplever att de inte kan utföra sitt arbete enligt uppdrag, mål och riktlinjer.

Beatrice: *Vi tycker att vi ser att de leker fint. Men egentligen vet vi väldigt lite om vad som händer där. Det kanske inte handlar om bygge. Det kanske handlar om nånting helt annat. Och då behöver man sitta där och vara jättenärvarande, och flera gånger! Inte bara, en dag för två veckor sedan var jag jättenärvarande i tre timmar. Och det finns för lite tid för det.*

Beatrice funderar även mycket kring hur pedagogerna i förskolan väljer att ”passa på” att göra saker, som till exempel svara på mejl eller ordna med annat administrativt, när det är få barn, istället för att vara tillsammans med barnen.

Beatrice: *Och ibland, att vi faktiskt också, får jag säga som pedagoger, väljer att inte se det som en kvalitetsgrej. För igår hade vi exakt en sån situation, då vi är tre vuxna ute och det är femton barn. Klockan var kvart över tre. Och då väljer en pedagog att fråga ”det är bara femton barn, kan jag gå in och göra nånting vid datorn?” Nån mejl eller så. Och då kände jag såhär att, vad lite vi egentligen… tänker på att det här är en viktig stund. Här kanske jag kan sitta och lära mig vad är det där barnet gör i den hörnan. VARJE dag har jag sett henne där i den hörnan göra nånting med VÄLDIG intensitet. Helt ensam också. Och då tänkte jag faktiskt igår så, femton barn och tre vuxna. Det är inte EN vuxen för mycket. Det är precis lagom. Varför ska vi minimera oss direkt då? Jag vill ha kvalitet i mitt umgänge ute också. Där tycker jag lite… att tillbaka till oss, det är faktiskt inte cheferna som kan påverka, VI kan påverka varandra! För jag säger faktiskt till den kollegan ”kan vi inte vara tre här ute?” För det räcker att en av dessa femton barnen har bajsat, så är man ensam med fjorton barn. Jag tycker inte att det är kvalitet! Och då märker jag att vi tänker olika. För då vill den personen vara effektiv. Men för mig handlar inte det om effektivitet. Det handlar för mig faktiskt om att vi har tappat bort oss själva. Att faktiskt se denna stunden ute också. Vad är det barnen gör? Och det kan jag faktiskt känna att det stör mig. Att vi ska liksom behöva hamna i sånna diskussioner. Vi tänker så olika. Eller att vi är så uppstressade att när vi väl kan tänka annorlunda så gör vi inte det, utan vi fortsätter tänka effektivetsgrejen. Och det är faktiskt en stor fara. För det är där kvaliteten också havererar. För barn gör väldigt mycket hela tiden ute, inne, rutinstunder. Överallt! Men… Att våga se det som något viktigt också…*

Christin menar att det inte spelar någon roll hur mycket utbildning personalen har, om det sedan är för stora barngrupper. Med för stora barngrupper minskar tiden till att kunna använda sig av all kunskap tillsammans i arbetslaget. För att kunna utmana barnen vidare i deras utveckling, behövs förutom personalens kunskaper, tid tillsammans med små grupper barn.

Upplevelsen av ”måsten” uppifrån

Alla mina intervjupersoner tycker att det administrativa arbetet uppifrån skapar enorm frustration. Detta eftersom det måste göras utanför barngruppen. Det finns en gemensam önskan om att slippa dessa uppgifter. Dock ser förskollärarna och barnskötarna olika på dessa måsten och hur de ska lösas. Pedagogisk dokumentation är något som förskollärarna vill ha mer tid till. Det är deras ansvar enligt förskolans läroplan, och Sofia, Christin och Beatrice tycker att det är något som visar på en förskolas kvalitet. Barnskötarna tycker generellt att det går åt för mycket tid till den pedagogiska dokumentationen, då detta är något som oftast utförs utanför barngruppen av förskollärarna. Det betyder att barnskötarna blir lämnade med barnen, för att förskollärarna ska kunna utföra sitt uppdrag.

Noor: *Pedagogisk dokumentation tycker jag det är bra och roligt. Men det behövs inte så mycket eftersom det är små barn. Jag ser lärande hos dom varenda minut, och jag skulle ju dokumentera när jag ser barn som är lite efter och sånt. Men inte varje barn. Och tiden som sagt, försvinner från barnen. Det är bättre att göra aktiviteter med dom och leka fritt och se hur dom använder sin fantasi, än att sitta framför datorn och dokumentera så som cheferna vill.*

Intervjupersonerna säger att det är tid som tas från barnen och påverkar barnens dagar på förskolan, och alla önskar sig mer tid tillsammans med barnen.

Varför är tiden så viktig?

Alla sex intervjupersoner vill att barn ska få utvecklas i lugn och ro i förskolan. Billie och Beatrice poängterar särskilt att det tar tid att utveckla ett gemensamt arbetssätt i ett arbetslag, som gynnar barnen på bästa sätt. Tid som inte finns, eller som inte går att prioritera när det kommer vikarier som inte har samma barnsyn eller erfarenhet. Ett av målen i förskolans läroplan, är att barnen ska utveckla självständighet och tillit till sin egen förmåga. Detta tar tid och kräver tålamod. Det tar också tid att stötta varje enskilt barn. Det handlar om uppmuntran att gå på toaletten eller pottan, att äta med gaffel, måla på staffli eller bygga det högsta tornet.

Billie: *Vi jobbar ju mycket för att barn ska vara självständiga och vi ska inte springa och lyfta dom utan vi hjälper dom att bli… självgående individer. Men det är många [vikarier] som DALTAR med ungar. Även om vi har många små så. Och det tar ju TID att låta dom vara så här. Alltså, att ha det arbetstänket, den här barnsynen, det tar TID!*

Elin berättar om vikarier som kommer in, som inte har samma barnsyn som de har på förskolan. Eller som aldrig ens reflekterat över sin barnsyn. Det skapar frustration att hela tiden behöva påminna en annan vuxen om att till exempel barnen ska få testa att klä på sig själva och att det är okej om de råkar spilla när de häller vatten ur kannan.

Billie, Beatrice och Sofia vill ha mer tid till att utveckla miljön, undersöka vad det är barnen är intresserade av, och kunna utmana dem med hjälp av miljö och material. Detta är även ett krav uppifrån, alltså att miljön ska vara pedagogiskt utformad och med hög kvalitet, samt att den ska utvecklas utifrån barnens behov och intressen. De menar att för att kunna utveckla miljön utifrån barnen, behövs även tid att vara en medforskande pedagog tillsammans med få barn. Utan den möjligheten, blir det svårt att utveckla miljön utifrån barnens intressen. Just att inte få möjlighet till att utveckla miljön, är något som skapar frustration bland intervjupersonerna, då de vet vad de behöver göra och ofta hur de ska göra det. Men att det sällan finns tid till att ta tag i det.

Beatrice: *Jag kan inte känna att jag lämnar dom här ettåringarna till att stå och gråta i ett hörn för att jag ska utveckla den här miljön här inne en dag. Alltså det funkar inte så. Men jag vet att många av dom cheferna pratar lite: "men då kanske man kan gå in och göra EN hylla färdig." Men det är inte så det funkar, för du behöver göra en omstart. Det kan vara så att morgonen startar i ett inferno som kräver extremt lösningsfokus; Det får göras där! Den får vara där! Vi går ut och äter där! Vi brer mackorna där! Då är det ju väldigt svårt att bara svänga 45 minuter senare och bli… Shhhh [gör en djupandning] och försöka få en känsla av vad som skulle kunna ske i den hörnan där.*

Alla intervjupersoner uttrycker en önskan om mer gemensam reflektionstid i arbetslagen och tid till planering[14]. För att kunna skapa en verksamhet med hög kvalitet, behövs en gemensam värdegrund och barnsyn i arbetslaget. Även detta måste få ta tid. Intervjupersonerna har över lag 1,5 timme varannan vecka tillsammans med kollegorna i sina arbetslag, för planering och reflektion. Men detta är utifrån att verksamheten tillåter att alla sitter tillsammans. Oftast är lösningen att personal från andra avdelningar tar hand om barnen. Är det för mycket frånvaro i personalgruppen, ställs denna gemensamma tid in. Den enskilda planeringen ser olika ut. Men även där vittnar intervjupersonerna att den bara sker om verksamheten tillåter.

Elin: *Jag har en timmes reflektionstid i veckan. Jag har haft TVÅ tillfällen denna terminen. Liksom alla andra. Men vi har inte RÄTT till det egentligen. Det är bara förskollärarna som har rätt till det. Men vi har faktiskt en väldigt juste inställning från förskollärarna, dom tycker att alla ska ha det. Det är som dom sa att hur ska vi kunna förlita oss på, och begära något av någon, som faktiskt inte får tid till det. Så jag har en timme. Dom har en och en halv.*

Behovet av att tänka om och pussla ihop

Alla mina intervjupersoner pratar om att det finns behov av att pussla i verksamheten i stort sett varenda dag. Detta för att barnen inte ska bli lidande av bristande resurser. Det handlar om att kollegor är sjuka, har semester eller är på kurs. Pusslandet innebär att personalen får strukturera om i schema, vara beredda på att arbeta över, hoppa över planeringstid, strukturera upp när alla ska kunna ta rast, och hjälpas åt avdelningar emellan. Chefer berättar gärna för personalen att ekonomin är dålig och att pengar måste sparas. Som en följd av detta får vikarier endast användas i yttersta nödfall. Men upplevelsen är då bland intervjupersonerna att det inte finns några vikarier att tillgå.

Noor: *Det har hänt att vi har haft 18 barn på två personal. Då har jag fått stå och byta blöjor hela dagen. Nästa dag var jag helt slut. Jag fick ofta huvudvärk och kunde inte sova på hela natten.*

Beatrice: *Alltså, nu denna vecka har kocken till exempel varit borta, och då har vi fått vara kockar och… Och då blir det mycket såhär liksom att bara det absolut viktigaste kan ske dom här två dagarna. Och nu är det onsdag. Och sen på fredagar är inte min ena kollega här. Då har vi alltid en vikarie. Det är olika vikarier varje gång. Så att det är ju svårt också att… Vi har bara fyra dagar på veckan att arbeta tillsammans. Och*

[14] Enligt Lärarförbundet ska varje förskollärare ha pedagogisk utvecklingstid för att kunna genomföra sitt arbete. Både individuellt och tillsammans med andra förskollärare. Enligt skollagen har legitimerade förskollärare ansvaret för undervisningen, dvs. det pedagogiska innehållet i förskolan. Planeringstiden ska utgå från och spegla varje enskild förskollärares ansvar och uppdrag och innehålla uppföljning, utvärdering och utveckling av undervisning samt kompetensutveckling. Kompetensutveckling innebär att läsa forskning, delta i fortbildning och kollegialt lärande. Därför behöver pedagogisk utvecklingstid schemaläggas flera gånger i veckan och på olika sätt (www.lararforbundet.se 2016-01-21).

sen då två av dessa fyra dagar till exempel har ju gått åt till att lösa kocksituationen och en annan kollega var borta i måndags, och då var vi bara två pedagoger.

Flera av mina intervjupersoner berättar att de har ett lösningsfokus påkopplat från det de kommer till jobbet till att de går hem. Detta kan även spilla över på deras fritid. När de har haft perioder av mycket frånvaro bland personalen, är upplevelsen att det är svårare att koppla bort arbetet på kvällarna. Det sliter på dem och gör arbetet mindre tillfredsställande, och får dem till och med att ifrågasätta sitt yrkesval. Det viktigaste är hela tiden att barnen inte tar skada av brist på personal.

Beatrice: *Jag har nog mycket det här att kunna kanske titta lite uppifrån på hur löser vi dagen. Men det kan också vara väldigt tröttande, för att jag tycker det här andra är mycket mer spännande och givande och ger mig mycket mer energi som förskollärare. Och lust att faktiskt vara förskollärare. Det är inte det här att, att ha helikopterseendet uppifrån och försöka lösa en eventuell… problematisk dag.*

Även dagar då all personal är på plats styckas tiden upp, eftersom de alla har många möten som anses vara viktiga för att kunna utveckla förskolans kvalitet. Personalen behöver alltså även ha lösningsfokus och organisera dagarna när allt rullar på som vanligt. Dagen försöker ofta även organiseras så att det ska finnas tid för kollegorna att prata med varandra.

Billie: *Men även om vi är tre då, så en går ju till stora vilan, en som tar lilla och en tar disken. Och när den som haft disken, har haft sin rast kommer den tillbaks. Och sen, ja, innan den hinner komma, börjar ju barnen vakna. Och sen då hinner man ju inte sitta där och prata med dom [kollegorna]. Man kanske hinner sitta tio minuter en kvart. Men då är ju oftast… Det är ju aldrig… Det är ju ingen… Alltså, det är alltid styckad tid ju!*

Att strukturera om och tänka nytt är något självklart för alla mina intervjupersoner. De ifrågasätter inte direkt vad det beror på, utan konstaterar mer att det är frustrerande och tungt. Det är också en självklarhet för alla att verksamheten ska rulla på som vanligt i alla fall, och att barn, föräldrar och administrativa uppgifter inte ska bli lidande för att det är ont om personal.

Elin: *Men det är som jag sa, det goda med det onda är att vi har VANT oss vid att vara för lite folk om man säger. Vilket har gjort att vår grundverksamhet… Det är plan A, men plan B är en grundverksamhet som funkar med ALLA dom här skavankerna, som om det vore vardagsmat. Så barnen märker inte ens det. Och vi till och med kom på oss själva, att vi bara går på automatik. Allting funkar. Det är som vi säger att vi har nästan fått för hög toleransnivå på vad som tillkommer som vi, alltså måste ta itu med under dagen. Vi fixar det.*

Vikten av en bra chef och tydlig ledning

Något som också anses påverka kvaliteten enligt intervjupersonerna, är ledningen och den närmaste chefens engagemang. Alla mina intervjupersoner lyfter vikten av att ha en tydlig chef, som är trygg i sin ledarroll och som kan inspirera personalen. Det är inte alla som upplever att de har detta i dagsläget.

Elin: *Bra ledning! Det är jätteviktigt! Verkligen! Bra ledning. En bra chef.*

Christin: *Jag TYCKER det är jättebra när chefen kommer med olika förslag på vad man kan ta nån kurs och… Jag vet inte, människor är olika, men jag… JAG tycker det är jättebra när hon presenterar nånting som man kan nappa på liksom.*

Enligt intervjupersonerna hänger kvaliteten på en förskola ihop med en chefs visioner och förmågan att förmedla dessa. En bra chef bidrar också till utvecklingen av kvalitet, och skapar struktur och trygghet för de anställda. Är chefen otrygg, blir personalen också otrygg.

Billie: *Sen har hon en tendens att hitta på saker vad VI ska ha för teman genomgripande sådär, för att det ska se fint ut på pappret. Så det är ju också en otrygg chef som gör så.*

Sofia: *Jag slutade på min förra arbetsplats för att jag jobbade med två outbildade, unga personer. Alltså de var inte ens barnskötare. Jag bad min chef om hjälp och sa att det var tungt att hålla i en avdelning själv, men jag kände inte att hon lyssnade på mig, så till slut gav jag upp.*

Det är en generell upplevelse att intervjupersonerna träffar sin chef alldeles för sällan, eller att chefen är för sällan på plats och ser hur det faktiskt fungerar i verksamheten.

Beatrice: *Det blir ju den gången när vi har utvecklingssamtal en gång per år i februari, mars. DÅ känner man sig väldigt sedd. Men sen däremellan… Jag VET att hon tycker att jag är viktig, det är inte det, men det kanske inte är så att det sägs rakt ut att, gud, vad det är bra Beatrice, att du, just DU jobbar här! Det tycker jag inte. Det är väl mer så att jag är så glad att jag har er, ni är så duktiga. Man blir en klump.*

Det finns också vissa konflikter mellan chefer och anställda. Det kan handla om personalens schema, då chefen har satt schemat, men personalen kan se andra lösningar. Det önskas tydlig struktur, men samtidigt utrymme för de anställda att tänka och utveckla verksamheten själva, utifrån hur *de* ser att verksamheten fungerar och vilka behov som finns. Personalen vill även känna sig sedda och respekterade av chefen.

Noor: *Jag vet inte om min chef lyssnar så mycket på mig. För det blir inte så mycket av det som vi har pratat om. Vi fick leksakerna vi beställt… Men… Jag vet inte. Det kanske tar tid att ändra på saker.*

Löneskillnader

Det kan tyckas märkligt att lönediskussioner bara dök upp vid ett fåtal tillfällen bland mina intervjupersoner. Två förklaringar kan vara att dels visste de att jag som förskollärare redan känner till att lönen är eftersatt, och dels att de hellre diskuterade det som hade med vårt gemensamma intresse att göra, det vill säga verksamheten och barnen. Det bör noteras att intervjupersonerna pratade fritt och det var min avsikt att de skulle göra detta. Ändå valde både Sofia och Noor att ta upp lönen och vad deras lön innebär för dem.

Sofia: *Jag är nog en utav få som är relativt nöjd med min lön som jag har. Så jag tycker inte att det är det största problemet faktiskt. Jag tycker att det är alldeles för mycket som ska sättas på oss, när vi inte får något tid till att göra det. Så det tycker jag är det största problemet.*

Noor: *Men vi har ju inte så bra lön. Det tycker jag vi skulle ha. Jag har jobbat i tio år och har lika mycket i lön som en nyanställd nu. Det är lite pengar för mig. Och jag är 51. Så när jag går i pension, kommer jag att få lika mycket som ett socialbidrag ungefär. Men jag har ju frågat mycket varför jag har så låg lön och fått reda på att jag har blivit anställd med låg lön. Så det ska vara såhär för mig!*

Sammanfattning

Det viktigaste för alla mina intervjupersoner är barnen. Det är deras välmående och behov som kommer först. Alla berättar hur de måste pussla och strukturera om i verksamheten när det saknas resurser. Alla delar de upplevelsen av att tillräckliga resurser ofta saknas. Pusslandet görs framför allt för att barnen inte ska bli lidande. Men det skapar stress och frustration bland personalen. Tid är något som det både önskas mer av för att få vara nära barnen, och för att kunna vara utanför barngruppen för att reflektera och planera i arbetslagen. Intervjupersonerna är alla vana att ha ett lösningsfokus och att behöva strukturera om eftersom det saknas personal.

Kvalitet är ett begrepp som betyder olika saker för alla intervjupersonerna. Det framställs oftast genom att de pratar om vad som *inte* är kvalitet. Det är tydligt att deras olika erfarenheter påverkar hur de ser på kvalitet. Det har betydelse vad de har för utbildning, vilket område de arbetar i, vilken chef de har och hur de trivs med sina kollegor. Det är också tydligt att kvalitetsbegreppet kommer uppifrån (från chefen, förskoleförvaltningen och Malmö Stad), inte från personalen själva.

För att kunna skapa en förskola och en arbetsplats med hög kvalitet, är de gemensamma önskningarna tid, tydlig ledning, resurser och fortbildning. Alla mina intervjupersoner tycker att förskolan är en viktig institution för samhället, och önskar att det satsades mer så att de kan utföra sitt uppdrag och så att alla barn får samma möjlighet till utveckling i förskolan.

I den kommande diskussionen väljer jag att lyfta den påtagliga brist på resurser som påverkar arbetet på en förskola. Jag kommer att diskutera hur Malmö Stad och Förskoleförvaltningen som organisationer inte verkar satsa tillräckligt med resurser på förskolan. Förskolan lyder under den politiska budgeten, och är beroende av de politiska besluten, vilket gör att personalen själva inte har makt över sin arbetsplats. Det är lätt att tolka det som att Malmö Stad inte vill att personalen ska ha makt över sin egen situation. Genom att inte få resurser, såsom tid, pengar och vikarier, är risken stor att personalen tappa r tron på sig själva och sitt yrke. Att hela tiden få höra om besparingar och bristande ekonomi skapar en känsla av uppgivenhet. När du känner dig uppgiven och undervärderad, blir det en naturlig följd att du även tappar orken till att protestera och att försöka förändra din situation. Att bli sedda och hörda är vad alla intervjupersoner understryker som det viktigaste för barnens självbild, och att det är något av det viktigaste med deras arbete. Å andra sidan framgår det att personalen inte upplever att *de själva* blir sedda och hörda. Varken av chef, förvaltning, politiker eller samhället. Vad får det för konsekvenser för deras självbild och förmåga att ta kontroll över sitt arbete?

Diskussion

I diskussionen kommer jag först att diskutera resultaten från mina intervjuer utifrån feministisk organisationsteori och Joan Acker. Sen kommer jag att diskutera hur bristen på resurser påverkar personalen i förskolan. Efter det diskuterar jag några slutsatser och avslutar med förslag på fortsatt forskning.

”Ojämlika regimer”

När Acker analyserar en organisation, tittar hon på organisationen som helhet, medan jag har pratat med sex specifika personer väldigt långt ner i hierarkin inom en organisation, förskolan. Detta gör det stundtals svårt att applicera hennes teori fullt ut. Samtidigt har det gett mig en ram och en förståelse för hur organisationer, så som Förskoleförvaltningen och Malmö Stad, fungerar i ett kapitalistiskt samhälle, och hur deras struktur och agerande påverkar de som arbetar för dem i förskolan. Då utgångspunkten i feministiska organisationsstudier är att organisationer är könade, och att det finns en uppdelning mellan social struktur och organisationsstruktur, börjar jag här att titta på hur det hänger ihop med vad mina intervjupersoner har berättat om sina arbetsplatser, och därmed förskolan som organisation.

Organisationsstruktur syftar till hur arbetsuppgifter fördelas och hur arbete samordnas för att nå organisationens mål. Detta är alltså något som styr personalens beteende och hur de förväntas uppträda i förskolan. Oftast är det organisationsledningen som medvetet skapar organisationsstrukturen för att kunna samordna och främja människors beteenden (Holgersson mfl. 2011). Med tanke på de bristande resurser och ekonomiska nedskärningar som intervjupersonerna vittnar om, hur ska vi då tolka Förskoleförvaltningens förväntningar på personalen? Ska vi tolka det som att de förväntar sig att personalen ska ha ett ”helikopterseende”, som Beatrice beskriver? Med vilket de själva pusslar ihop verksamheten så att det fungerar på ett sådant sätt att barnen inte blir lidande, och att föräldrar inte märker av de bristande resurserna. Dessa förväntningar är något som stressar personalen och i vissa fall leder till sjukrivning eller omskolning till andra yrken. Ska vi tolka det som att Förskoleförvaltningen ser personalen som utbytbar, en slit-och-släng-vara? Vi måste också komma ihåg att det är ytterligare en organisation som styr över Förskoleförvaltningen; Malmö Stad. Det är Malmö Stad som fördelar budgeten genom politiska beslut. Hur tänker de kring att förskolorna inte får de resurser de behöver?

Organisationsstrukturer kan vara både uttalade och outtalade (Holgersson mfl. 2011). De är uttalade då en chef till exempel säger till personalen att de ska vara i köket när kocken är sjuk, eller när de diskuterar besparingar med personalen. Chefen lägger på så sätt över en del av ansvaret på personalen, som egentligen inte har någon makt att påverka varken situationen eller ekonomin. Det bidrar också till att skapa sociala strukturer på arbetsplatsen. De sociala strukturerna är de normer, mönster av social samverkan och informella regler för hur vi ska uppträda på en arbetsplats. Det är något som vi alla gör i stort sett omedvetet för att passa in, och de speglar i stort de accepterade normer och traditioner som vi har i vårt samhälle. De sociala strukturerna skapar i sin tur de dagliga praktikerna. Så när chefen säger till personalen att de måste vara i köket när kocken är sjuk, löser personalen situationen, istället för att protestera och ställa krav. Detta för att

det är så de sociala strukturerna och dagliga praktikerna ser ut på en förskola. Om någon istället skulle protestera, eller helt enkelt vägra vara i köket, skulle resten av personalen bli lidande. Risken finns också att denna person skulle bli utfryst av kollegorna. På Noors arbetsplats är det uttalat att det är hennes ansvar att vara i köket när kocken är sjuk. Det är en nedskriven självklarhet för alla i personalen. Sofia, däremot, berättar om hur missnöje i personalen uttrycks genom att varje arbetslag endast ser till sin egen avdelning först, och inte ser förskolan som en gemensam verksamhet. Detta skapar missunnsamhet och misstro gentemot varandra, och gör det svårare att samarbeta avdelningar emellan, och således lösa det ständiga pusslandet.

Allt detta pusslande, behovet av helikopterseende, fixande och trixande för att få verksamheten att gå ihop, beror alltså på hur förskolan organiseras uppifrån. Men det beror också på hur personalen i förskolan tar för givet att det är de som måste fixa för att verksamheten ska gå ihop, för att barnen inte ska bli lidande. Personalen vet att det inte finns vikarier, och det är inget de själva kan göra något åt (enligt dem). Därför fokuserar de på att göra dagarna så bra som möjligt för barnen. Det är alltså Förskoleförvaltningens besparingar som i det här fallet, i förlängningen, skapar de dagliga praktikerna på förskolorna. Förskoleförvaltningens organisationsstruktur och tillämpning av dagliga praktiker kan tolkas som att de tar för givet att personalen i förskolan kommer att utföra arbetet utan att protestera. Även när resurserna minskar. Detta för att de vet att personalen, av lojalitet till barn och föräldrar, får verksamheten att fungera i alla fall. Det skulle alltså kunna tolkas som att Förskoleförvaltningen utnyttjar denna vetskap om lojalitet.

Hur förskolan organiseras uppifrån bidrar till att personalen i förskolan idag måste organisera om sin verksamhet för att få allt att fungera. Detta är något som alla mina intervjupersoner vittnar om. Gillberg (2009) påpekar att detta knappast är den mest stabila grunden för hur en förskola ska organiseras. Hon menar att det behövs en annan typ av organisering, och att om detta inte uppmärksammas, kommer det bli mycket svårt att skapa kommunala förskolor med hög kvalitet. Som det är nu, pågår det dagligen en annan typ av organisering av verksamheten. Det är det mina intervjupersoner kallar för ”pusslandet”. Det betyder i praktiken att tänka om, ställa in planerade aktiviter, ändra om i schema för personalen, omgruppera barnen, organisera lokaler och miljö samt strukturera upp dagen, så att barnen fortfarande har det så bra som möjligt. Detta tröttar ut personalen, skapar stress och frustration. Det får dem till och med att fundera över om de ska byta yrke helt.

Den kollektiva identiteten

I förskolan finns en stark kollektiv identitet. ”Vi” på den här förskolan, ”Vi” på den här avdelningen. Den kollektiva identiteten är viktigare än den individuella identiteten. Om någon ska protestera, måste detta göras tillsammans som grupp. Som ensam individ kan du få väldigt svårt att göra det, utan att samtidigt få kollegorna mot dig. Det är ju de som blir lidande om du vägrar att ”pussla” om.

Acker (Holgersson mfl. 2011) menar att vi alla skapar vår individuella identitet inom en organisation. Allt vi gör och allt som händer runt omkring oss, hjälper oss att skapa förståelse för oss själva. Jag skulle också vilja hävda att det är i interaktioner med andra som vi producerar och reproducerar bilden av oss själva. I förskolan finns det också grupperingar av identiteter. I mina intervjuer kommer det fram flera olika grupperingar. De tydligaste är förskollärare, barnskötare och vikarier. Sen tillkommer även föräldrar, barn och chefer. I interaktionen mellan, och inom dessa grupperingar, reproduceras bil-

den av personalen i förskolan och olika yrkesroller. Personalen bidrar även medvetet till skapandet av sig själva som professionella subjekt. Enö (2005) beskriver det som att förskolepersonal inte bara är bärare, utan också aktiva skapare av synsätt och förhållningssätt av sig själva som just professionella subjekt.

Att förskolan handlar om ett ”vi”, blir också tydligt när mina intervjupersoner pratar om ”dem”. ”Dem” är oftast chefen, vikarier och föräldrar. Ibland ses ”vi” och ”dem” som motsatser, eller motpoler till varandra. ”Dem” är generellt negativt laddat, medan det är mycket styrka och kraft i ”vi”. Samtidigt finns det ett annat ”vi” och ”dem” närvarande i intervjuerna, och det gäller uppdelningen förskollärare och barnskötare. De arbetar tillsammans i arbetslag, men enligt läroplanen har de olika ansvar. När förskollärarna behöver lägga tid utanför barngruppen på uppgifter som har med deras ansvar att göra, lämnas barnskötarna kvar på avdelningen med barnen. Något som inte alltid uppskattas av barnskötarna. När förskollärarna jag intervjuat poängterar hur viktigt det är med utbildning för att arbeta i förskolan, skulle det kunna tolkas som att de inte upplever barnskötarnas arbete som lika viktigt som deras. Samtidigt är det politiker som lägger grunden för vad som anses vara viktigt i förskolan just nu. Då kan det tolkas som att förskolan, som innan arbetat med en kombination av lärande och omsorg, nu ska arbeta med viktigare saker som att utveckla barns lärande och kunskaper, än deras omsorg och empati.

Kvinnors arbete, särskilt när det är något som anses vara ”naturligt” för dem, undervärderas ständigt. Detta tydligaste tecknet på detta är lönesättningen. Detta visar Sofia och Noor när de talar om sina tankar kring sina löner. Sofia som utbildad förskollärare känner sig nöjd, medan Noor, som barnskötare, känner sig undervärderad. Även detta skapar en stor spricka mellan barnskötarna och förskollärarna. De arbetar med samma barn på samma förskola, men tjänar olika mycket på det. Denna spricka skiftar ständigt. Det kommer nya direktiv hela tiden kring vad de olika yrkeskategorierna förväntas göra. Det finns även två olika fackförbund som på varsitt håll kämpar för sina medlemmar, men med delvis skilda mål; Kommunal och Lärarförbundet. Båda fackförbunden är även de organisationer med egna agendor. Hur de går till väga för att förbättra för sina medlemmar, sin egen position och verksamheten är även det intressant. Det är även intressant vad de båda fackförbunden gör för att forma medlemmarnas individuella och kollektiva identiteter.

Det finns en risk att Malmö Stad och Förskoleförvaltningen omedvetet (eller medvetet) är med och bidrar till ett nytt ”dem”, och samtidigt en ny sorts arbetarklass, bestående av kvinnor med migrant-bakgrund. Dessa kvinnor, som ofta har svårt att få arbete, är lätta att anställa då personalbehovet är stort och sparkraven ännu större. De är nämligen billiga jämfört med utbildade förskollärare. Då den fast anställda personalen i förskolan inte protesterar mot sin arbetssituation, är sannolikheten att dessa kvinnor skulle protestera, mycket liten.[15]

Har du inte heller kontinuitet i ditt arbetslag, alltså om du har kollegor som ofta är frånvarande och du istället arbetar med vikarier, blir din möjlighet att prata ihop dig med kollegorna för att kunna påverka och förändra arbetssituationen, väldigt liten.

[15] Som vikarie kan du också vara runt på flera olika förskolor genom den s.k. Vikariebanken. Det blir därmed svårt att få kontinuitet i sitt arbete, att få syn på organisatoriska problem (t.ex. bristande resurser), och än mer svårare att påverka. Risken att bli obekväm, och i förlängningen inte få fler vikariat är stor.

Bristande resurser

I hemmet sätter kvinnorna, historiskt sett, andras behov före sina egna, och enligt mina intervjupersoner görs detta även i förskolan. Jobborganisationer i kapitalistiska samhällen syftar oftast till att producera vinst (Acker, 2012). Den offentliga sektorn imiterar detta, men i förskolan är vinsten som ska produceras inte pengar, utan framtidens vuxna. Enligt förskolans läroplan ska förskolan alstra demokratiska, jämställda och kreativa medborgare. Enö (2005) skriver att arbete med barn inte ger några konkreta resultat. Det finns också krav på att både engagera sig känslomässigt och att samtidigt distansera sig och vara professionell. Detta är en konflikt i sig som kan skapa osäkerhet och dåligt samvete. Tillsammans med strukturella begränsningar kan allt detta leda till uppgivenhet, brist på arbetsglädje och till slut utbrändhet. Det kan tolkas som att det är en bidragande orsak till att personalen inte protesterar mot sin arbetssituation. De är känslomässigt engagerade i barnen och föräldrarna, och till exempel strejk skulle kunna uppfattas av allmänheten som att personalen inte är lojala.

Redan 2004 rapporterade Skolverket att möjligheten att anlita vikarier påverkar personaltätheten och kontinuiteten i förskolans arbete. Att ständigt tvingas ”tänka om” på grund av frånvaro i personalen medför även en högre arbetsbelastning. I rapporten poängteras att personalen ändå på olika sätt lyckas pussla och ställa upp för varandra så att verksamheten fungerar. Mina intervjupersoner visar på samma problem och inställning. Alla menar de att barngruppernas storlek är något som påverkar kvaliteten i förskolan. Skolverket lyfte redan 2004 detta, och då som en arbetsmiljöfråga. För mina intervjupersoner är det både en pedagogisk fråga och en arbetsmiljöfråga. De menar att de känner mer tillfredsställelse på sitt arbete om de kan utföra det arbete de har planerat, och att de sedan har möjlighet att reflektera kring detta. Det intressanta i Skolverkets rapport, är att ledningen lyfte personalens engagemang som något av det viktigaste för att en förskola ska ha hög kvalitet. Enligt mina intervjupersoner hänger detta ihop - att vara engagerad i sitt arbete och att må bra på arbetsplatsen.

Vetenskapsrådet (2015b) påpekar att en förskola som inte är likvärdig, riskerar att reproducera och förstärka segregation och social ojämlikhet. Skolverkets (2004) resultat visar också att det finns uppenbara skillnader mellan möjligheterna för olika förskolor att hantera de förändrade villkoren. Enligt rapporten tyder mycket på att de försämrade ekonomiska villkoren har bidragit till ökad variation mellan kommuner och förskolor. Malmö är, som jag beskrev i inledningen, en segregerad stad med stora ekonomiska klyftor och hög barnfattigdom. Segregationen och skillnaderna mellan olika stadsdelar har ökat under de senaste 20 åren (Stigendal & Östergren, 2013). Det betyder att personalen i förskolor i de olika stadsdelarna och bostadsområdena, har helt olika förutsättningar att kunna arbeta med barnen på bästa möjliga sätt. Likvärdighetsbegreppet, som enligt Vetenskapsrådet (2015b), innebär att barn på olika förskolor ska erbjudas verksamhet utifrån hur deras specifika villkor kan mötas, blir då en utmaning. Här anses även de pedagogiska relationerna mellan förskolepersonal och barn vara viktigast för barns lärande och utveckling och kvaliteten på förskoleverksamheten. Då blir det viktigt hur personalen agerar så att barn känner sig engagerade, sedda och stolta. Frågan är då om det ens är möjligt att prata om *ett* kvalitetsbegrepp?

Är det så att Malmö Stad och Förskoleförvaltningen visar, med de bristande resurserna, att förskolan helt enkelt inte är värd mer? Att varken personalen som arbetar i den, eller barnen är värd mer? Det är en inte helt ologisk tanke, och då blir ju ”kvalitet i förskolan” ett ganska ihåligt begrepp. Malmö Stad och Förskoleförvaltningen sätter helt enkelt ett pris på att fostra barnen till demokratiska medborgare. Gillberg (2009) påpekar att

det inte är rimligt att anta att personalen i förskolan själva ska kunna ansvara för detta, om det inte finns människor i beslutsfattande positioner som förstår vikten och meningen med det arbete de utför. Budgetbesluten tas långt ifrån själva verksamheten, av personer som inte har någon egentlig insyn i verksamheten. De kanske inte ens har förståelse eller intresse för förskolan? Personalen i förskolan är experterna, på vad som fungerar och inte fungerar och vad som krävs för att arbeta i förskolan. De har kunskapen, men ingenting att säga till om. För all makt är någon annanstans.

Det framkommer i mina intervjuer att ledning och chef anses ha stort inflytande för hur personalen mår och hur hög kvalitet en förskola har. Enligt medarbetarenkäten får Malmö Stad som arbetsgivare låga värden angående upplevd stress, möjlighet till återhämtning och möjligheten att påverka sin arbetstid. Malmö Stad får även väldigt dåligt betyg (enbart 49% instämmer) på frågan om arbetsplatsen har de resurser som krävs för att leva upp till Malmöbornas behov och önskemål. Är Malmö Stad medvetna om vad de gör för att få dessa resultat? De måste även se på antalet sjukskrivningar inom förskolan att något inte står rätt till? Frågan är, som sagt, om de har något intresse av att förändra? För förändringar inom förskolans organisation kommer att kosta pengar.

Behovet av ett gemensamt språk

Mina intervjuer visar att de stora barngrupperna påverkar allt från arbetsmiljö till det organisatoriska klimatet. De önskar mer tid tillsammans i arbetslagen för att kunna diskutera, reflektera, planera och utvärdera sin verksamhet. Precis som Vetenskapsrådet (2015b) poängterar, hänger detta ihop med kvalitet för personalen eftersom de på så sätt har möjlighet att utveckla sin verksamhet. Det behövs också tid tillsammans för att utveckla en gemensam värdegrund och barnsyn på en arbetsplats. Något som flera av mina intervjupersoner poängterar som mycket viktigt för dem.

Logan och Susmions (2010) resultat tyder på att det finns olika uppfattningar kring vad kvalitet är bland personalen i förskolan. Personalens olika erfarenheter, utbildningar och arbetssituation påverkar förståelsen för deras arbete i barngruppen. Därför lyfter forskarna behovet av ett gemensamt språk, i deras fall användandet av metaforer, för att kunna prata om kvalitet tillsammans. Elin pratar om kvalitet som balans, ett bra uttryck för kvaliteten i förskolan. Både hon och Beatrice pratar också om hur saker som sker i förskolan, eller bristande resurser, ger ”ringar på vattnet” bland barnen. Något som blir tydligt att visualisera och förstå.

Lidholt (1999) och Gillberg (2009) lyfter vikten av att personalen i förskolan behöver ett gemensamt, utvecklat yrkesspråk för att kunna argumentera och vinna status. De menar också att det behövs en utvecklad professionell kunskapsbas. Detta är något som saknas idag. När personalen protesterar, avfärdas det som gnäll, eller som personliga problem. Personalen behöver alltså en kunskapsbas för att kunna argumentera på ett förtroendeingivande sätt. Gillberg (2009) menar att det bästa sättet för personalen att skaffa sig denna kunskapsbas och yrkesspråk, är genom pedagogisk dokumentation. Då lär de sig att formulera sig tillsammans och vässa sina argument.

Frågan är om det ens går att skapa ett gemensamt yrkesspråk i förskolan, när det är två olika yrkeskategorier som arbetar tillsammans? Barnskötare och förskollärare har olika utbildningar och ansvar. Förskollärare ska förutom att arbeta med pedagogisk dokumentation och utveckla verksamheten, hålla sig uppdaterad med aktuell pedagogisk forskning. Detta gör att mer akademiska ord och uttryck kommer in i förskolan, som står i kontrast till ord som har med omsorg och omvårdnad att göra.

Särskilt de av mina intervjupersoner som är förskollärare, uttryckte en önskan att få arbeta tillsammans med fler utbildade förskollärare. De menar, precis som Trawick-Smith och Dziurgot (2010), att personalens utbildning är en viktig förutsättning för en förskolas kvalitet. Detta för att utbildning ökar förmågan till reflektion. Dennis och O'Connor (2013) visade i sin undersökning att utbildningsnivå har betydelse för förskolepersonalens professionella självständighet, deras reflektionsförmåga och förståelse för förskolans uppdrag. De menar att personal med hög utbildning har större självständig kapacitet. Förståelse för sammanhang och för förskolans uppdrag är också kopplat till utbildningsnivå.

När tidigare forskning pekar på behovet av ett gemensamt yrkesspråk för förskolans personal, menar jag att det även behövs en gemensam förståelse för förskolans uppdrag. Både förskollärare och barnskötare behöver förstå varför pedagogisk dokumentation ska göras och vad den är till för - även om detta i första hand är förskollärarnas ansvar. Men eftersom det är barnskötarna som (oftast) blir lämnade i barngruppen när förskollärarna har sin pedagogiska utvecklingstid, eller planeringstid, behöver de förstå vad och varför detta görs. Annars är risken att det skapar en ytterligare splittringar mellan förskollärare och barnskötare.

Kan det vara så, rent organisatoriskt, att personalen inte får möjlighet att prata ihop sig? Vad skulle hända om all personal i förskolan skulle strejka och kräva bättre arbetsvillkor? Hur skulle förskolan se ut, om personalen själva fick bestämma och tjänstemän och politiker var tvungna att lyssna på dem innan beslut togs?

Slutsatser

Vad är då kvalitet i förskolan enligt personalen? Framför allt är det tid, tid att vara tillsammans med barnen och tid att tillsammans med kollegorna diskutera, reflektera, planera och utveckla verksamheten. De önskar sig den tiden för att tillsammans med ett fåtal barn i taget kunna vara en medforskande pedagog. Att kunna känna att de har möjlighet att i lugn och ro vara nyfikna tillsammans med barnen och utmana dem till nya tankar. Personalen ser att förskolan kan förändras och bli mycket bättre än vad den är idag, både för barnen och för dem själva, om de bara får rätt resurser. Men kvalitet är också ett begrepp som verkar ha flera olika betydelser. Mina intervjupersoner utgår alla från sina egna erfarenheter och sin egen verksamhet när de pratar om kvalitet. Det finns ett kollektivt "vi" i förskolan, men det saknas ett nationellt perspektiv. Om alla utgår från sina egna erfarenheter i förskolan, blir det svårt att skapa ett nationellt "vi". Det blir tydligt att personalen behöver ett gemensamt yrkesspråk, en gemensam förståelse för förskolans uppdrag och en gemensam kunskapsbas för att kunna skapa en enhetlig bild av och förståelse för hur det är att arbeta i en kommunal förskola i Sverige idag.

Frågan är om det går att arbeta mot ett gemensamt mål, i det här fallet kvalitet, när det finns två så tydligt olika yrkeskategorier i förskolan och där skillnaderna gradvis förstärks? Förskollärare och barnskötare har olika uppfattningar kring vad som krävs för att skapa kvalitet, samt olika kunskap om vad kvalitet är. Förskoleförvaltningen har som mål att anställa fler förskollärare. Vad gör detta med barnskötarna? Kommer denna yrkeskategori att försvinna, eller kommer det bli en ännu tydligare uppdelning där förskollärarna bara har det pedagogiska och verksamhetsutvecklande ansvaret, medan barnskötarna torkar bord, byter blöjor och ansvarar för omsorg? Blir det då en ökad splittring

mellan yrkesgrupperna? Och vad skulle det göra för kvaliteten i förskolan för barnen? Just nu hänger förskolans verksamhet och kvalitet på sammanhållningen i personalgruppen. Som mina intervjupersoner har berättat, är det självklart att ställa upp och hjälpas åt för att få verksamheten att fungera. Kan det kanske vara dags att gå tillbaka och titta på Barnstugeutredningens beslut och revidera tankarna kring arbetslagen i förskolan? Vi har idag inte samma syn på förskolan som vi hade på 1960-talet, när den kom. Nu är förskolan en del av det svenska utbildningsväsendet. Men vad händer då med synen på förskolan? Sverige är känt internationellt för sin förskola och hur den arbetar både med omsorg och lärande. Sedan kanske det finns en organisatorisk tanke bakom att skapa splittringar i arbetslagen. Är det så att detta blir ett sätt för ledningen att hålla personalen ”på mattan”?

I inledningen till detta arbete skrev jag om synen på Sverige som det moderna landet. Jämställdheten har kommit långt här, och här delar män och kvinnor på ansvaret för omsorg av barnen. Men är det verkligen jämställdhet vi ser, när det är kvinnor som ska ta hand om andras barn? Förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats och bygger på en historia kring hemmet som kvinnans domän, där hon sätter andras välmående före sitt eget. Finns det då inte en risk att personalen i förskolan fortfarande uppfattas som en sorts reproduktion av ett hemmafruideal? Synen på personalen har också länge uppfattats som kvinnor med ett ”kall”. Kvinnorna i förskolan är dessutom uppväxta i ett patriarkalt samhälle, och måste, som alla andra, förhålla sig till könsrollerna. Och yrkesrollen i förskolan är historiskt sett, starkt kopplad till synen på kvinnorollen. Organisationsstrukturen tycks främja en syn på förskoleyrket som ett ”kall”, som står i kontrast till professionaliseringen av förskolan, som är en kvinnodominerad arbetsplats. Så på min sista forskningsfråga; vilken betydelse har det att förskolan är en kvinnodominerad arbetsplats? blir mitt svar att det måste har stor betydelse för hur hela förskoleverksamheten organiseras. Synen på personalen i verksamheten, och förskolan överlag, påverkas av vårt samhälles kvinnosyn. Både ur ett historiskt perspektiv och idag.

Att bli sedda och hörda är vad alla mina intervjupersoner understryker som det viktigaste för barnens självbild och att det är det viktigaste med deras arbete. men samtidigt framgår det att personalen själva inte upplever att de blir sedda och hörda. Vad får det för konsekvenser för deras självbild och förmåga att ta kontroll över sitt arbete? Barnen uppmuntras att våga ta för sig och tänka själva, medan personalen har liten eller ingen möjlighet att påverka sin arbetssituation. Beror det på att nedskärningarna i förskolan har pågått så länge, och upplevs så naturliga, att ingen reagerar på det längre? Jag får känslan av att personalen under en lång tid har acklimatiserats till de olika förändringarna, att de inte längre ser det som något konstigt. De känner att de är stressade och mår dåligt, men de ser inte vad det beror på. Som Elin säger i intervjun *”vi har VANT oss vid att vara för lite folk.”* Verksamheten fungerar ändå. Under historiens gång har kvinnor tystats. Genom att inte få de resurser som krävs för att utföra det arbete som personalen själva ser som viktigt och betydelsefullt, är det lätt att tappa tron både på sig själv och sitt yrke. När möten med chefen hela tiden handlar om besparingar, indirekta krav på att inte ta in vikarier, bristande ekonomi eller nekade inköp av material till barnen, är det lätt att känna uppgivenhet. Med den känslan kommer också känslan av att vara oviktig. Då är det lätt att tappa orken till att protestera och försöka förändra situationen.

Förskolan styrs av ”ojämlika regimer”, och precis som Gillberg (2009) påpekar behöver förskolan organiseras på ett annat sätt för att den ska kunna nå hög kvalitet. Nu styrs den kommunala förskolan av den ekonomiska modellen. Där likställs kvalitet med ekonomisk vinst. Det krävs en diskussion kring vad kvalitet är och vem den är till för, för att

kunna ändra arbetsförhållandena i förskolan, men också för att på riktigt kunna arbeta för att höja kvaliteten. Det är uppenbart att min data visar på diskrepans mellan vad som är kvalitet enligt Förskoleförvaltningen, och vad personalen anser vara kvalitet i förskolan. Mina intervjupersoner uttrycker en önskan om förändring och förbättring. En önskan om att få arbeta på ett sätt som får dem och barnen att må bra, och på så sätt höja kvaliteten på sina arbetsplatser. Enligt Förskoleförvaltningen innebär kvalitet i förskolan att verksamheten ska uppfylla och svara mot mål och krav i skollagen, läroplanen för förskolan och andra mål av en strävan till förnyelse och ständig förbättring. Detta avslutas med *”utifrån rådande förutsättningar”*. För mig låter det som att de med dessa sista ord tar tillbaka allt de sagt tidigare. Sen undrar jag vidare vem det är som bestämmer när dessa rådande förutsättningar påverkar så pass mycket, att resten inte behöver uppfyllas? När organisationens ”kvalitet” ska implementeras av personalen på ”golvet”, blir det krockar som skapar stress och frustration. Jag tror att begreppet måste ägas av personalen, om det ska omvandlas från ett ekonomiskt begrepp till något reellt, som i första hand har med människors väl och ve att göra. Just nu bränner förskolepersonal i Malmö Stad ut sig för kvalitetens skull. De bränner ut sig för ett kvalitetsbegrepp som inte innefattar dem själva och deras arbetssituation, och som de inte själva fått vara med och definiera utifrån sina praktiska, dagliga erfarenheter. Därför borde Malmö Stad och Förskoleförvaltningen revidera sitt kvalitetsbegrepp, tillsammans med pedagogerna.

Utifrån Vetenskapsrådet och Skolverkets rapporter, är det klart att de har samma syn på möjligheten att arbeta med kvalitet i förskolan som mina intervjupersoner. Redan 1994 varnade Socialstyrelsen för att det inte gick att upprätthålla kvaliteten i förskolan med de besparingar som hade gjorts då. Däremot verkar inte detta påverka hur Förskoleförvaltningen eller Malmö Stad tar beslut som rör förskoleverksamheten. Både när det gäller vad kvalitet i förskolan är, samt hur arbetet organiseras. Dessa organisationer verkar bestämma budget utifrån helt andra kriterier än vetenskapliga rapporter och forskning. Deras sätt att handskas med förskoleverksamheten har alltså ingen legitimitet. Det blir även ytterligare en krock mellan Förskoleförvaltningen och förskollärarna, då de sistnämnda ska hålla sig uppdaterade på, och arbeta med, aktuell forskning inom pedagogik, och att Förskoleförvaltningen sedan inte gör samma sak.

En tydlig slutsats jag kan dra från detta arbete, är att alla mina källor samt intervjupersoner, visar att Förskoleförvaltningen och Malmö Stad går helt fel väg för att skapa en bättre förskola i Malmö. De verkar ha en helt annan agenda för förskoleverksamheten, då de istället för att skapa förutsättningar för hög kvalitet, skapar förutsättningar för en betydligt sämre verksamhet.

Förslag till fortsatt forskning

Även om detta är en begränsad undersökning, delar dessa sex kvinnor som arbetar på en av Sveriges största och viktigaste arbetsplatser, många liknande problem: maktlöshet, stress, en känsla av att inte kunna påverka sitt eget arbete och att inte bli sedda och hörda. Den fråga som ligger närmast till hands, är i vilken utsträckning dessa kvinnors röster speglar andra kvinnors röster i kvinnodominerade yrken? Det hade därför varit intressant att studera just detta.

Utifrån resultatet i denna undersökning, tycker jag det hade varit intressant med ytterligare forskning där förskolepersonalens röster får höras. Det är något som både Skolver-

ket och Vetenskapsrådet lyfter som bristfälligt i dagsläget. Ska arbetsförhållandena i förskolan kunna förändras, behövs mer kunskap om hur det faktiskt är att arbeta där.

Det är tydligt i denna uppsats att Förskoleförvaltningen och Malmö Stad låter helt andra saker styra vad som är kvalitet i förskolan, än personalen som arbetar i verksamheten. Det hade varit intressant att ta reda på vad detta är och varför dessa organisationer väljer att inte utgå från aktuell forskning kring kvalitet i förskolan.

Referenser

Acker, J (1992). Gendering Organizational Theory. I Mills, A. J., & Tancred, P.. *Gendering organizational analysis*. Newbury Park: Sage, cop. 248-260.

Acker, J. (2006a). Class questions: Feminist answers Lanham, Md Rowman & Littlefield.

Acker, J. (2006b). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, (4). 441.

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity & Inclusion,* 31(3), 214-224.

Berntsson, P. (2006). *Lärarförbundet, förskollärare och statushöjande strategier: ett könsperspektiv på professionalisering.* Göteborg : Department of Sociology, Göteborg University, (Göteborg: Intellecta Docusys).

Brodin, J., & Renblad, K. (2015). *Perspektiv på kvalitet i förskolan*. Lund : Studentlitteratur, (Polen).

Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Malmö: Liber, 2011 (Spanien); 2., rev.] uppl.

Dennis, S. E., & O'Connor, E. (2013). Reexamining Quality in Early Childhood Education: Exploring the Relationship Between the Organizational Climate and the Classroom. *Journal Of Research In Childhood Education*, *27*(1), 74.

Ekström, K. (2007). *Förskolans pedagogiska praktik: Ett verksamhetsperspektiv.* (Doctoral dissertation). Umeå: Institutionen för barn- och ungdomspedagogik, specialpedagogik och vägledning, Umeå universitet.

Enö, M. (2005). *Att våga flyga: ett deltagarorienterat projekt om samtalets potential och förskolepersonals konstruktion av det professionella subjektet.* Malmö : Lärarutbildningen, Malmö högskola [distributör], 2005 (Malmö: Holmbergs).

Gillberg, C. (2009). *Transformativa kunskapsprocesser för verksamhetsutveckling: En feministisk aktionsforskningsstudie i förskolan.* (Doctoral dissertation). Växjö: Växjö University Press.

Gotvassli, K., & Lindelöf, I. (2002). *En kompetent förskolepersonal: om personal- och kompetensutveckling i förskolan.* Lund: Studentlitteratur, (Lund: Studentlitteratur).

Holgersson, C., Wahl, A., Höök, P., & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön.* Lund : Studentlitteratur, (Ungern); 2., uppdaterade] uppl.

Korpi, B. (2006). *Förskolan i politiken: om intentioner och beslut bakom den svenska förskolans framväxt*. Stockholm : Utbildnings- och kulturdepartementet, Regeringskansliet, [2006].

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* Lund: Studentlitteratur,(Polen); 3. rev.] uppl.

Kvande, E (2003). Doing gender in organizations - theoretical possibilities and limitations. I Gunnarsson, E. *Where have all the structures gone?: doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Womenś Studies [Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet], Univ. (Stockholm: Edita Norstedt). 15 - 43.

Logan, H., & Sumsion, J. (2010). Early childhood teachers' understandings of and provision for quality. *Australasian Journal Of Early Childhood*, *35*(3), 42-50.

Lidholt, B. (1999). *Anpassning, kamp och flykt: hur förskolepersonal handskas med effekter av besparingar och andra förändringar i förskolan.* Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis : Univ.-bibl. [distributör], 1999 ; (Stockholm : Elander Gotab).

Ryen, A., & Torhell, S. (2004). *Kvalitativ intervju: Från vetenskapsteori till fältstudier* Malmö: Liber ekonomi, (Malmö : Daleke grafiska); 1:2. uppl.

Pramling Samuelsson, I., & Sheridan, S. (2004). Recent issues in the Swedish preschool. *International Journal Of Early Childhood*, *36*(1), 7.

Skeggs, B. (1997). *Formations of class and gender: becoming respectable.* London: Sage.

Skeggs, B., & Persson, A. (2000). *Att bli respektabel: konstruktioner av klass och kön*. Göteborg : Daidalos, (Uddevalla : Mediaprint).

Skolverket. (2004). *Förskola i brytningstid: [nationell utvärdering av förskolan]*..Stockholm: Skolverket: Fritzes kundservice [distributör].

Skolverket. (2008). *Tio år efter förskolereformen : nationell utvärdering av förskolan*. Stockholm : Skolverket : Fritze [distributör] (Västerås : Edita Västra Aros).

Stigendal, M. E., Östergren, P. E., & Malmö University, F. P. (2013). *Malmös väg mot en hållbar framtid : hälsa, välfärd och rättvisa.* In Kommissionen för ett socialt hållbart Malmö.

Styf, M. (2012). *Pedagogisk ledning för en pedagogisk verksamhet?: om den kommunala förskolans ledningsstruktur.* (Doctoral dissertation). Umeå: Umeå universitet.

Trawick-Smith, J., & Dziurgot, T. (2010). Untangling Teacher-Child Play Interactions: Do Teacher Education and Experience Influence "Good-Fit" Responses to Children's Play?. *Journal Of Early Childhood Teacher Education*, *31*(2), 106-128.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer.* Lund : Studentlitteratur, 4., omarb.] uppl.

Vetenskapsrådet. (2015a). *Förskola tidig intervention*. Stockholm.

Vetenskapsrådet. (2015b). *En likvärdig förskola för alla barn - Innebörder och indikationer*. Stockholm.

Källor från internet

Förskoleförvaltningen. Om förskoleförvaltningen. http://malmo.se/Kommun--politik/Organisation/Forvaltningar/Forskoleforvaltningen/Om-Forskoleforvaltningen.html (Hämtad 2016-01-02)

Malmö Stad. *Stadens historia.* http://malmo.se/Kultur--fritid/Kultur--noje/Arkiv--historia/Kulturarv-Malmo/P-S/Stadens-historia.html (Hämtad 2015-11-16)

Malmö Stad. *Handlingsplan. Kompetensförsörjning förskolan.* http://malmo.se/download/18.1388f79a149845ce3b912049/1415805934674/Forskoleforvaltningen_+Handlingsplan_210x210mm_korr.pdf (Hämtad 2015-11-17).

Skolverket. (2012). *Barn och personal i förskolan hösten 2012*. Enheten för utbildningsstatistik.http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2983 (Hämtad 2016-01-09).

Stadskontoret. *Befolkningsbokslut 2015*. http://malmo.se/download/18.36b261d714e4d980ad033fa/1436341595779/befolkningsbokslut2015.pdf (Hämtad 2015-11-17).

Statistiska Centralbyrån. *Folkmängd i riket, län och kommuner 30 september 2015 och befolkningsförändringar 1 juli–30 september 2015*. http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Kvartals--och-halvarsstatistik---Kommun-lan-och-riket/395387/ (Hämtad 2014-11-16).

Bilaga

Intervjuguide

Informera om:

- Anonymitet - intervjupersonen kommer få ett fiktivt namn och arbetsplats kommer inte att röjas.
- Informera om att intervjun spelas in och transkriberas av mig.
- Informera om att det inspelade och transkriberade materialet förstörs när arbetet är färdigt.

Börja med:

- Hur gammal är du?
- Är du kvinna, man eller annat?
- Vad har du för utbildning? - Har du gått någon utbildning via jobbet?
- Hur många år har du arbetat inom förskolan? (På flera arbetsplatser?)
- Berätta lite om din arbetsplats.
- Vilken roll anser du att du har i ditt arbetslag och på din förskola?

* Vad är kvalitet i förskolan för dig?

* Hur märker du att en förskola har hög kvalitet?

(t.ex. när du kommer in på ett nytt ställe)

- går det att se på något sätt?

* Vad skulle du vilja göra för att höja kvalitén på din förskola?

(om du tycker att den behöver höjas)

- känns det genomförbart?

* Vilket inflytande känner du att du har över din verksamhet?

- Vad är det som känns viktigt för dig att ha inflytande över?

* Hur ser en förskoleverksamhet ut som är bra för pedagogerna? (Hög kvalité för pedagogerna)

- Vad får dig att må bra på jobbet?

* Det finns många riktlinjer i förskolan nu. Hur förhåller du dig till dem? (t.ex. läroplanen, er verksamhetsplan, Malmö stads riktlinjer osv.)

- Vad känns viktigast för dig? Är det något särskilt du brinner för?
- Är det något särkilt du känner att du har svårt att förhålla dig till?

* Siffror visar att förskolepersonal är stressade nu för tiden.

LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Avdelningen för pedagogik
Box 114, 221 00 LUND
WWW.soc.lu.se