



New Public Management i svenska förskolor

En kvalitativ studie om hur förskollärare arbetar och därmed ser på arbetssituationen på kommunala förskolor jämfört med privata förskolor

Av: Delin Botrous

Handledare: Emilia Kvarnström

Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats, 15 hp

Företagsekonomi C | HT 2018

Abstract

The purpose of this study was to investigate if preschool teachers work and experience the work situation in the same way in private preschools compared to municipal preschools in Stockholm County. A qualitative method was used to accomplish the study, where semi-structured interviews were used to gather data, in the form of semi-structured interviews. The previous theories and previous research this study is based on has shown that the public sector has started to imitate the private sector, and the reforms that the school has undergone in recent decades are called *New Public Management* (NPM). The results of the study indicate that when it comes to administrative work and documentation, the difference between the way private and municipal preschools work is different. Municipal preschools works with documentation more than private preschools does. The study also showed that preschool teachers at both private and municipal preschools work quite similarly when it comes to how resources are used. However, the municipal pre-schools worked more in a goal-oriented and result-oriented manner than the private preschools. The conclusion in the study pointed out that, despite some differences in how they work, all preschool teachers who were interviewed in this study experienced that their work situation was good in broad terms as it is today. No major changes were desired.

Keywords: Management, Organization, New Public Management, Documentation, Goal and Result Management

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka hur förskollärare arbetar och därmed upplever arbetssituationen på privata förskolor jämfört med kommunala förskolor i Stockholms län. En kvalitativ metod användes för att genomföra studien i form av semistrukturerade intervjuer. Teorier och tidigare forskning som denna studie bygger på har visat att den offentliga sektorn efterliknar näringslivet alltmer, och de reformer som skolan genomgått under de senaste decennierna går under benämningen *New Public Management* (NPM). Studiens slutsatser är att när det kommer till det administrativa arbetet och dokumentation skiljer det sig stort i hur privata och kommunala förskolor arbetar då kommunala förskolor jobbar mycket mer med dokumentation. Studien visade även att förskollärare på både privata och kommunala förskolor jobbar ganska likt när det kommer till hur resurser används. Däremot jobbade de kommunala förskolorna betydligt mer på ett mål- och resultatstyrkt sätt än vad de privata förskolorna gör. Trots en del skillnader i hur de arbetar upplevde alla förskollärare som blev intervjuade i denna studie att arbetssituationen var bra i stora drag som det är idag. Inga större ändringar önskades.

Nyckelord: Management, Organisation, New Public Management, Dokumentation, Mål- och Resultatstyrning

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning..... | 6 |
| 1.1 Problemdiskussion..... | 8 |
| 1.2 Syfte och frågeställning..... | 9 |
| 1.3 Avgränsningar..... | 9 |
| 2. New Public Management..... | 10 |
| 2.1 New Public Management inom skelsektorn..... | 10 |
| 2.2 Kritik mot NPM..... | 11 |
| 2.3 Det granskningsbara samhället..... | 13 |
| 2.4 Nyinstitutionellt perspektiv..... | 14 |
| 2.5 Abstract Management..... | 15 |
| 3. Metod..... | 16 |
| 3.1 Forskningsdesign..... | 16 |
| 3.2 Forskningsansats..... | 16 |
| 3.3 Datainsamling..... | 17 |
| 3.4 Bortfallsanalys..... | 19 |
| 3.5 Reliabilitet..... | 19 |
| 3.6 Validitet | 20 |
| 3.7 Operationalisering & intervjuguide..... | 21 |
| 3.8 Analysmetod..... | 21 |
| 3.9 Etiska aspekter..... | 22 |
| 3.10 Metodkritik..... | 24 |
| 3.11 Källkritik..... | 24 |
| 4. Empiri och Analys..... | 25 |
| 4.1 Administration..... | 25 |
| 4.2 Mål- och resultatstyrning..... | 27 |
| 4.3 Deprofessionalisering..... | 31 |
| 5. Avslutning..... | 34 |
| 5.1 Slutsatser..... | 34 |
| 5.2 Reflekterande diskussion..... | 35 |
| 5.3 Förslag till vidare forskning..... | 35 |
| 6. Referenser..... | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 7. Bilagor..... | 42 |
| 7.1 Bilaga 1 – Intervjuguide..... | 42 |
| 7.2 Bilaga 2 - Operationalisering av intervjuguide..... | 44 |

1. Inledning

Förskolans kvalitet ska kontinuerligt och systematiskt dokumenteras, följas upp, utvärderas och utvecklas. För att utvärdera förskolans kvalitet och skapa goda villkor för lärande behöver barns utveckling och lärande följas. (Skolverket, 2018)

Förskolan har gått från att ingå i *socialdepartementet* till att ingå i *utbildningsdepartementet*, och vägen dit har varit lång men ska här sammanfattas kort. I mitten av 1800-talet när folk flyttade från landsbygden till staden för att arbeta började framväxten av samhällsinstitutioner för barn, då så kallade barnkrubban. Detta var något för de mest utsatta i samhället, det vill säga för fattiga mödrar som arbetade och inte hade någon som kunde passa deras barn. Samtidigt nådde en helt annan verksamhet Sverige från Tyskland, kindergarten även så kallade barnträdgården. Kindergarten bedrevs av privatpersoner i rent pedagogiskt syfte. Det skulle vara ett stöd för barnets fostran i hemmet, därför tillbringade barnen endast ett par timmar där. Senare utvecklades barnkrubban och barnträdgården till daghem och lekskolor, med en blandning av filosofin om fattigvård och pedagogik som växte till det vi idag kallar förskolan (Korpi 2015).

År 1998 fick förskolan sin första läroplan och sedan dess går förskolan under utbildningsdepartementen och inte längre socialdepartementet, därmed försvann begreppen daghem och lekskolor helt och ersattes med förskola i skollagen (Korpi 2015).

Dock stannade inte utvecklingen här, sedan förskolan fick sin första läroplan och hamnade under utbildningsdepartementet tillkom planering, dokumentation, utvärdering och en hel del administrationsuppgifter för att kunna följa upp arbete och se resultat. Det administrativa har ökat med åren och idag lever vi ett administrationssamhälle då vi ägnar oss åt administrativt arbete i mycket större utsträckning. Iallafall om man får tro på det som skrivs i alla debattartiklar, arbetsmiljöundersökningar, klagomål och varningar som kommer från olika håll i samhället (Forsell & Westerberg 2014).

Skolsektorn som är en del av den svenska välfärden och den offentliga sektorn, har under de senaste decennierna genomgått en rad reformer. Skolan är en av samhällssektorerna i Sverige som har varit med om de mest grundliga reformerna (Stenlås 2013). De reformer som kom att införas med start 1980 innebar att den offentliga sektorn skall efterlikna

näringslivet alltmer (Brunsson & Sahlin- Andersson 2000; Freidson 2001). De stora reformerna som genomfördes inom utbildning har inneburit att ansvaret har *decentraliserats* från statlig till kommunal nivå. Vidare har det införts *mål- och resultatstyrning* och fristående skolor har fått fri etableringsrätt. Det infördes även konkurrensutsättning på 1990-talet som dock fick genomslag först under senare år (Stenlås 2011).

Frågan är ifall reformerna och förändringarna har lett till det bättre då staten och kommunen har genomfört en *deprofessionaliseringsprocess* av läraryrket, vilket innebär att *professionen* tappat i autonomi dvs. bestämmandet över det egna yrkesutövandet. (Freidson 2001; Lindblad 1997). Skolreformerna som genomförts på senare tid har fört den svenska skolan mot en betydligt mer mål- och resultatreglerad styrform. Tidigare har den varit mer regelstyrd. Kommunerna ska enligt propositionen se till att ha ett övergripande ansvar, styra, följa upp, utveckla och kontrollera skolor utifrån skollagen, regleringar och läro- och kursplaner. Friheten för kommuner vidgas på så sätt när det gäller hur saker bör genomföras. Handlingsfriheten för kommuner har ansetts som positiv i och med att den antas maximera de enskilda skolornas handlingsfrihet som i sin ordning var tänkt att leda till en effektivare resursfördelning (Proposition 1990/91:18).

Reformerna som genomförts i den offentliga sektorn under de senare decennierna har gått under benämningen *New Public Management* (NPM). NPM som styrningsform innebär att organisationens professionella yrkesgruppers inflytande minskat samtidigt som fokus lagts på att göra prestationer mätbara. Enligt flera studier som genomförts har arbetsbelastningen ökat för personalen på skolan (Bejerot, Kankkunen och Hasselbladh 2015). De stora förändringarna har lett till stora debatter och diskussioner. I en arbetsmiljörapport som genomfördes 2011 av lärarnas riksförbund skrivs det att administrativa uppgifter ökat kraftigt samtidigt som andra arbetsuppgifter kvarstått i samma utsträckning. Vidare skrivs det att arbetssituationen försämrats och att lärarnas arbete försvåras av rutiner som är bristfälliga (Lärarnas Riksförbund 2011).

Shirin Ahlbäck Öberg, docent i statskunskap (Uppsala Universitet 2018) poängterar missnöjet som växt fram inom lärarkåren på grund av just de administrativa bördorna, vilket har kommit som en följd av att skolan ska bli självdokumenterande och transparent.

Öberg menar vidare på att istället för att lärare utför det de är i skolan för att göra har de i större utsträckning kommit att få visa det de gör, genom att dokumentera och administrera. De administrativa uppgifterna har kommit att ta upp mer och mer tid medan själva undervisningen fått allt mindre utrymme. Hon vill gå så långt som att hävda att detta, de utökade administrativa arbetsuppgifterna är roten till problemet, som lett till den rådande lärarbristen i landet. Detta påstående motiverar hon genom att poängtera att det som tidigare varit attraktivt inom läraryrket sakta men säkert blivit ett minne blott. En striktare styrning har införts. Lärares professionella omdömen har kommit att spela en mindre roll i undervisningen. Det viktigaste har kommit att bli att kunna uppvisa hur framgångsrik verksamheten är (SVT, den svenska välfärden 2018).

Samtidigt som det skrivs och diskuteras att den svenska skolan fått en betydligt mer mål- och resultatreglerad styrform där lärare är tvungna att ägna mycket tid åt rapportering och dokumentation, skrivs och diskuteras det även att läraryrket är det stressigaste yrket. Enligt en rapport av lärarförbundet är orsaken till lärares stress för lite tid att planera, för mycket dokumentation samt för många barn i gruppen (Lärarförbundet 2018). Förskollärare ligger på fjärde plats i försäkringskassans rapport om antal sjukfall per 1000 anställda. Rapporten gäller åren 2010-2014 och för varje år ökade antalet istället för att minska. "Psyisk sjukdom" är en av de anledningar som är vanligast och som innebär bland annat utbrändhet och utmattningssymptom. Anledningen "psyisk sjukdom" för sjukskrivning har blivit vanligare med 41 procent bland samtliga yrken och hela 46 procent vanligare bland förskollärare. Detta beror bland annat på att verksamhetens ambitioner och krav höjs samtidigt som förutsättningarna minskar. Lärarförbundet menar att lösningen på detta, det vill säga för att få sjukskrivningarna att minska, måste det bli mindre barngrupper, en arbetsgivare som är mer medveten i arbetsmiljöarbetet och ger personalen utrymme och tid för det pedagogiska arbetet (Lärarnas tidning 2015). Detta är utifrån vad 199 förskollärare medlemmar till lärarförbundet har svarat på i en enkät angående orsaken och lösningen till den ökade stressrelaterade sjukskrivningen och frånvaron. Många förskollärare menar även att dokumentationskrav och förskolechefer som inte är närvarande samt höga ljudnivåer är orsaken till stressen bland förskollärare (Lärarnas tidning 2015).

1.1 Problemdiskussion

Skolan är ett hett debattämne där det ständigt diskuteras och skrivs om hur det är obalans mellan krav och resurser som då leder till försämrat resultat. Något som då blir intressant är att jämföra hur förskollärare ser på arbetssituationen i kommunala gentemot privata förskolor. Titta på hur förskolelärare arbetar med *dokumentation, mål- och resultatstyrning* samt titta på ifall de anser att deras yrke har *deprofessionaliserats*. Varför just en studie om förskollärare av alla inom skelsektorn är för att de ligger på plats nummer fyra i antal sjukskrivna per 1000 anställda enligt en rapport från försäkringskassan. Detta gör dem till flest sjukskrivna inom utbildningsdepartementet (Försäkringskassan 2015). Det blir intressant att belysa verkligheten ur förskollärarnas perspektiv på arbetssituationen på kommunala förskolor jämfört med privata förskolor, och sedan ta reda på vad som egentligen måste dokumenteras och mätas. För att sedan titta på om de tycker att det bidrar till förbättrat resultat eller om det är något som egentligen tar för mycket av den tid som kan läggas ner på barn. Det är även intressant att undersöka ifall det skiljer sig i hur stort utrymme förskollärare får för att utöva sin profession och styra den egna arbetssituationen på kommunala förskolor jämfört med privata förskolor.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka hur förskollärare arbetar med dokumentering och därmed upplever arbetssituationen på privata förskolor jämfört med kommunala förskolor i Stockholms län.

För att komma underfund med syftet ligger följande frågor till grund:

- Hur jobbar förskolelärare med dokumentation?
- Hur mål-och resultatstyrt är arbetssättet?
- Upplever förskolelärare att deras yrke är deprofessionaliserat?

1.3 Avgränsningar

Denna studie är baserad på intervjuer som gjorts på förskollärare som jobbar på kommunala och på privata förskolor i västra Stockholm.

2. New Public Management

New public management som förkortas NPM, är ett samlingsbegrepp för reformer inom organisatoriska styrmetoder inom den offentliga sektorn, som är inspirerat oftast av det privata näringslivet (Peters 2001; Pollitt & Bouckaert 2004). NPM är ett begrepp som formades under början av 1990-talet och innebär hur den offentliga sektorn har förändrat organiseringen och styrningen. Alla de olika reformer som finns under benämningen NPM går att dela in i administrativa och ideologiska reformer. De administrativa reformerna innebär bland annat ökad användning av mätsystem för att bedöma prestation, mer utvärderingar och dokumentation. De ideologiska reformerna går ut på att införa marknaden som sedan utsätts för konkurrens och är kundanpassat (Karlsson 2018).

På senare tid har en av de mest signifikanta reformerna inom den offentliga sektorn varit NPM. Jarl, Fredriksson och Persson (2011) menar att detta har inneburit att de anställda behövt arbeta efter direktiv från lokala managers istället för att utöva sin profession. Forskare inom ämnet menar att NPM resulterar i att yrkesanställda personalens profession deprofessionaliserats (Jarl, Fredriksson & Persson 2011).

NPM har kritiserats för att ha resulterat i att det administrativa arbetet har ökat och för att yrkesgrupper som exempelvis lärare har blivit av med den makt som tidigare funnits för yrkesutövandet. Fortsättningsvis har NPM även kritiserats för att kritikerna menar att koncentrationen på mätbarhet och uppföljningsmöjligheter drar tillbaka aspekter såsom medborgarperspektiv och rättssäkerhet. Kritiker anser även att reformer som innebär avreglering och att marknader införts inte fungerar i den offentliga sektorn (Karlsson 2018).

2.1 New Public Management inom skolektorn

Jarl, Fredriksson och Persson (2011) skriver att de ökade dokumentationskraven som råder inom skolektorn är mycket till följd av förändringar i hur man organiserar och styr i den offentliga sektorn. Jarl, Fredriksson och Persson (2011) skriver vidare att genomdrivningen av de stora reformer såsom decentraliseringen från statligt till kommunalt styrd skola och friskolereformen som möjliggjorde konkurrens mellan skolformer om skatteintäkter har sina rötter i NPM, och detta är något som spridits under de senaste decennierna i västvärldens offentligt styrda sektor.

Allt sedan tidigt 90-tal har det svenska skolsystemet genomgått en rad reformer som varit i linje med NPMs tankar om att efterlikna den privata sektorn. Jarl, Fredriksson och Persson (2011) belyser att skolan genomgått följande steg till en följd av införandet av NPM:

1. Ett införande av ett ”skolpengssystem” vilket innebar att privata aktörer kunde tillhandahålla allmänheten med allmän skolgång. Skolor blir då tvungna att konkurrera om elever då det fria skolvalet innebär att skolan eleven väljer är skolan som får elevunderlaget-”skolpengen”. Då skolor blir beroende av skolpengen som dem får för varje elev blir det även viktigt att profilera sig och redovisa fina siffror på jämförelse hemsidor, annonsering, kommunernas presentationer och andra kommunikationssätt. Därmed blir kraven ännu högre på dokumentation (Fredriksson 2009).

Ökad dokumentation krävs även då skollagen begär dokumentation av likabehandlingsplaner, kränkningar, ordningsregler och åtgärdsprogram. Det ska kartlägga risker, analysera orsaker, sätta upp mål samt åtgärder, följa upp och dokumentera (Skolverket 2018).

2. Utbyte av den gamla management filosofin och införande av den nya modellen som innebar management med hjälp av mål och resultat. Detta är ett av dem mest betydelsefulla inslagen av NPM, mål- och resultatstyrningen. För skolor har detta inneburit att de måste uppnå målen genom att redovisa resultat för att verksamheten ska gå att granska och bedöma (Jarl, Fredriksson & Persson, 2011).

3. En decentralisering av organisationens ansvar och finansiering av utbildningssystemet från statlig till kommunal nivå (Lundahl 2002; Helgøy 2006; Baggesen 2008).

2.2 Kritik mot NPM inom skelsektorn

Enligt Stenlås (2011) är det känt sedan tidigare att lärare inte stortrivs i den svenska skolan, de tillhör uppenbart till de mest missnöjda yrkesgrupper. Kanske är detta en anledning till att det endast krävs lägsta betyg, det vill säga godkända betyg och behörighet från gymnasiet för att bli antagen till utbildningen (Hedlund 2017). I en undersökning som genomfördes 2006 bland lärare svarade nästan en fjärdedel att de är “ganska” eller “mycket missnöjda” (Stenlås 2011). Situationen verkar inte ändrats till det bättre sedan dess, snarare påstår mer än hälften av lärarna att de är stressade (Skolverket 2013).

Sjukskrivningsfrekvensen är hög bland lärare på grund av den höga arbetsbelastning jämfört med arbetsmarknadens andra yrkesgrupper. Den primära orsaken ligger i att det råder en obalans mellan de resurser som finns och de krav som ställs. Därmed blir lärarna tvungna att ägna sin fritid åt jobb och detta resulterar i att antalet sjukskrivningar ökar (Läraryrket 2017).

Lärare och andra personer med undervisningserfarenhet menar i sina debatter att det finns problem i läraryrket och vad de har rätt att göra som lärare. De pekar på de politiska reformer som genomfördes i Sverige i slutet av 1980-talet som innebar att den offentliga sektorn inspirerades av näringslivet, det vill säga New Public Management som styrform. Det är inte endast företrädare för skolan, men även hälso- och sjukvården och polisen som hänvisar till att NPM är ansvarig för de brister som idag finns i respektive verksamheter. Fackordförandena för lärarna, läkarna och poliserna skrev "Våra yrken har kidnappats av ekonomernas modeller" i en debattartikel juni 2013 på Dagens Nyheter. De menar att skolans, vårdens och polisens professionella ansvar har bytts ut mot kontrollsystem, byråkrati, stora krav på dokumentation och att styrningen ska ske genom statistik och ekonomisk drivkraft, det vill säga NPM (Jansson, Nitz & Wedin 2013).

Arbetsituationen för professionerna är därmed inte styrt utefter profession då de har fått det svårare att få styra över det egna arbetet. Stenlås (2009) menar att detta är den främsta orsaken till att det råder missnöje bland lärare i deras arbete. Vidare skriver Stenlås i rapporten "Endast fyra av tio anser att det är bra balans mellan elevarbete och annat arbete, medan fyra av tio anser att det är alltför stor del annat arbete." Läraryrket har blivit mera begränsat och de tycks inte få utrymme att utöva sin profession och sin huvudsakliga uppgift i en önskvärd mängd, det vill säga jobba med elever (Stenlås 2009).

Trots att NPM var ämnad till att öka på effektiviteten inom den offentliga sektorn eftersom den upplevts som ineffektiv och överreglerande så tycks det inte ha bidragit till förbättring. Snarare tycks det att reformerna bidragit till negativt resultat och haft dålig inverkan på professioner inom den offentliga sektorn som exempelvis lärare. Läraryrket har blivit ett alltmer kontrollerat och styrt yrke från de högre upp i hierarkin, därför upplever lärarna att det dem egentligen ska och vill jobba med har begränsats i och med att NPM reformen införts (Helldén 2002). Många lärare anser att de har brist på tid då deras krav är

omfattande vad gäller dokumentation av sin verksamhet och utvecklingen av eleverna (Persson 2013).

2.3 Det granskningsbara samhället

NPM innebär mycket administrationsarbete på grund av mål- och resultatsystem som måste dokumenteras, analyseras och utvärderas. Powers (1996) problematiserar begreppet ”auditability” i sin artikel “Making Things Auditable”, med andra ord redovisningsbarhet eller mätbarhet som blir möjlig genom att mäta. Mätbarhetens ändamål sägs vara att minimera den osäkerhet som kan uppkomma i organisationer eller samhällen där det inte existerar mätbarhet. Det som mätbarheten används för är att kontrollera organisationer och samhällen, då den redovisar resultat genom att skapa konkret data. Detta i sin tur bidrar till känslor av tillförlitlighet, lugn och ro. I artikeln diskuterar Power begreppet “auditability”(mätbarhet) och hur komplext det egentligen är.

Detta koncept, det vill säga kvalitet som mäts och redovisas har spridits och fått fäste med tiden inom organisationsteorin. Syftet med mätningen och revisionen är att kvaliteten uppmärksammas och synliggörs för allmänheten. Skulle kvaliteten inte mätas och legitimeras som påföljd skulle kvaliteten brista och bli betydelselös. Power (1996) är kritisk till de effekter utav mätbarhet och anser att det som inte är mätbart lätt göms undan. Mätbarhetens förespråkare å andra sidan, påstår att det inte finns någon kvalitet utan någon kvalitetsmätning. ”It is as if there is no quality without quality assurance” (Power 1996, s. 300) För att kvalitetsbegreppet ska vara betydelsefull måste den legitimeras vilket den kan göras med mätbarhet och mått.

Enligt Power (1996) har det skett en förändring av begreppet kvalitet, från att tidigare ha setts som ett begrepp som är tekniskt och konkret till ett abstrakt begrepp som jämföras med styrning eller management. Till följd av detta kan nu management likt en produkt, baserat på kvaliteten prissättas. Detta leder till att när kvaliteten inte går att definiera så flyttas fokus på kontrollprocessen istället, nämligen mätbarheten och dagens samhälle fungerar på detta vis. All denna dokumentation som måste göras leder självklart till mycket administration, precis som Power beskriver i sin artikel, kan detta ses som följd till det granskningsamhälle vi har då allt måste vara granskningsbart i organisationer.

Skolinspektionens granskning är något skolan måste klara av och även att i media bli

jämförd med andra skolor. Detta är inte något som är positivt alla gånger då allt som arbetas med inte kommer fram utan endast det som efterfrågas i mätpunkter och då hamnar det andra i skymundan (Power 1996).

2.4 Nyinstitutionellt perspektiv

Redan i 70-talets slut presenterade John Meyer och Brian Rowan en artikel om institutionaliserade organisationer, som därefter påstås av många ha varit det nyinstitutionella perspektivets början (Powell & DiMaggio, 1991:11). De menar att strävan efter ökad effektivitet inte är enbart skälen till varför organisationer gör som de gör, utan att det även kan finnas andra anledningar. Det kan handla på ett visst sätt för att legitimitet skall uppnås. Det som kan vara mest strategiskt för verksamheter är att de ska anpassas efter mer informella institutioner eller sociala normer. Alltså det som anses av allmänheten vara det sätt som är bäst.

Rationaliserade myter, beskrev Meyer och Rowan det som, det vill säga om ett särskilt sätt som en verksamhet styrs på får så mycket uppmärksamhet att myter om hur effektivt detta sätt är så kommer även andra organisationer att vilja jobba på samma sätt. Anledningen till detta är att organisationer vill uppnå trovärdighet, även om effektiviteten till och med skulle motverkas (Meyer & Rowan 1977). Hur organisationer resonerar kring detta går att koppla till Power's (1996) så kallade redovisningsexplosion där organisationer för att positionera sig som verksamheter som befinner sig i långt framme i utvecklingen tar efter varandra, trots att redovisningen och resultatet inte varje gång visar på ökad effektivitet. I detta fall har dokumentationen och redovisningen av arbetet inte visat på ökad effektivitet snarare pekar yrkesgruppen på att det är ineffektivt.

Apostolis Papakostas (2009) tankar om misstro och tillit kan användas för att tydliggöra fenomenet och önskan av redovisning och administration. Social misstro är enligt Papakostas ett fenomen som existerar i alla samhällen, särskilt i de västerländska samhällena. De sociala relationerna i samhället är inte det primära som skapar tillit mellan människor i samhällslivet, det är snarare misstron som finns bland oss och som då skapar rutiner för att motarbeta misstron, genom att bland annat upprätta officiella register. Dokumentation bidrar till transparens som på så sätt leder till att misstro ombildas till tillit. Strukturerad skepticism kallar Papakostas detta för, dvs. institutioner skapas av samhället för att få misstron att omvandlas till tillit på villkor, som då kräver motprestationer

(Papakostas, 2009). De siffror och dokumentation som krävs av förskolelärarna för att kunna följa upp verksamheter är motprestationen i termer av mål och resultatstyrning.

2.5 Abstrakt Management

Barbara Townley (2002) menar att människan präglad moderniteten med viljan att sudda ut det oförutsägbara och slumpen. Enligt Townley vill människan se kunskap som är strukturerad och att människan därför använder management som ett verktyg för att bilda denna struktur. I linje med NPM skall allt därför mätas och dokumenteras.

Liksom Power (1996), är Townley kritisk till att det är möjligt att saker läggs till rätta genom att management ses som ett tekniskt verktyg som med hjälp av beräkningar förutser saker. Då management finns för att organisera och reglera framtiden faller hela dess mening ifall den visar sig vara osäker.

En managementmetod som är ett bra exempel på hur Townley ser på moderniteten är Strategic Performance Management Systems (SPMS). Organisationer använder SPMS som en praktisk tillämpning för att definiera prestationer och mål och med detta till grund planera en budget. Det är ett starkt system som är baserat på resultat, som då innebär att för att få medel så begärs det motprestation. SPMS menar att management är givet förhållande mellan en rad detaljerade steg, som är utförda i ordning och som utmärks av att optimala beslut fattas genom rationell logik och exakta kalkyleringar (Townley 2002).

Townley (2002) hävdar att nyckelbegrepp för moderniteten är matematiska termer såsom mätning och kalkylering. Townley (2002) menar att forskare inom området hävdar att mätning fått så stor utsträckning med anledning av att de är lätthanterliga och jämförbara.

3. Metod

3.1 Forskningsdesign

Studiens syfte var att undersöka hur förskollärare arbetar och därmed upplever arbetssituationen på kommunala förskolor jämfört med privata förskolor och därför valdes en kvalitativ metod. Denna metod anses bäst lämpad då siffror inte är det som är intressant i denna studie utan det är orden som är de intressanta (Bryman 2018). Det vill säga för att tolka och förstå förskollärares syn och upplevelser på arbetssituationen så går dessa svar att få bäst genom den kvalitativa metoden då utrymme för beskrivning och tolkning finns (Ahrne 2011).

Enligt Bryman (2018) kan det vid kvantitativ och kvalitativ forskning skiljas på vad som godtas som legitim och acceptabel kunskap. Synsättet vid kvalitativa metoder kallas tolkningsperspektivet och de kvantitativa metoderna ses som det naturvetenskapliga synsättet. Det forskare strävar efter vid kvalitativ forskning är att ur människans ögon återspegla världen, då den egna individens sociala verklighet är något som människan själv är kapabel att reflektera över (Bryman 2018).

Då förskollärares syn på arbetssituationen ska undersökas är det som står i fokus förskollärarnas sociala verklighet och därför är den lämpliga metoden en kvalitativ intervjustudie. Därför har kvalitativa intervjuer genomförts för att uppfylla studiens syfte, vilket av Bryman (2018) är ett samlingsbegrepp för intervjutekniker av olika slag. Den empiriska insamlingen för denna studie hade sin utgångspunkt i semistrukturerade intervjuer, som ger tillfälle att följa upp frågeställningen och att vidareutveckla ifall fenomen eller påståenden som låter intressant dyker upp. Semistrukturerade intervjuer följer ett frågeschema, dock finns det utrymme för följdfrågor vid intresseväckande svar. Intervjuguiden har under genomförandets gång utvecklats och anpassats av två anledningar, ena anledningen var att göra det tydligt för respondenten och den andra anledningen var att det dök upp intressanta fenomen och frågeställningar (Bryman 2018).

3.2 Forskningsansats

Denna studie har en deduktiv ansats då den tar avstamp i teorin (Bryman 2018). Intresset för den teoretiska bakgrunden och förarbetet är grunden för denna forskningsansats. Den

teoretiska bakgrunden som beskriver forskningsområdet ligger till grund för analys och förklaring av det empiriska materialet. I den kvalitativa forskningsprocessen återges en standardiserad modell av Bryman (2018) där en induktiv ansats är det vanligaste. Den induktiva metoden börjar med generella frågeställningar som sedan används för att samla in data för att slutligen upprätta den teoretiska referensramen. Denna studie motiveras som deduktiv då grunden och utgångspunkten för studiens syfte var förarbete, teorireflectioner samt tidigare forskning.

3.3 Datainsamling

För studiens insamling av data användes ett bekvämlighetsurval som av Bryman (2018) beskrivs som ett urval där individer finns lätt tillgängliga för forskaren. Möjliga respondenter fick ett mail där det gjordes en beskrivning av intervjuens karaktär och innehåll. Detta för att skapa tydlighet och transparens redan från början. Sju stycken respondenter blev intervjuade, fem stycken på respektives arbetsplats och två stycken över telefon.

Intervjun inleddes med en kortare presentation om författaren och studien, därefter informerades även respondenterna om att det inte finns svar som anses som varken rätt eller fel för studiens innehåll. Frågor som upplevs betydelsefulla eller som dem bara allmänt känner extra starkt för, får dem gärna utveckla då detta beskrivs av Marlow (2001) som en fördel med semistrukturerade intervjuer. Innan intervjun började blev respondenterna tillfrågade ifall det var okej att spela in intervjun, de gavs även information om att all information är fullkomligt anonymt. Vissa av respondenterna bad om anonymitet redan innan det redogjordes. Information gavs även om att intervjuerna kommer att bli transkriberade samt att det kan komma att citeras från intervjuerna i citatform i studien. Denscombe (2016) talar om att en ljudinspelning kan influera en respondent och få denne att känna sig obekvämt och därmed ha en negativ inverkan på det insamlade materialet. Dock anser skribenten att detta är ett "nödvändigt ont" som bidrar till att det insamlade materialet redogörs korrekt under avsnittet, resultat. Appen Audionote användes under intervjuerna, en app där det går att spela in ljud samtidigt som det finns möjlighet att anteckna.

Respondenterna fick välja vart intervjun skulle hållas, detta då det finns indikatorer på att respondenterna kan känna trygghet i forskningen (Kvale & Brinkmann, 2014).

Med fem av förskollärare, genomfördes intervjuerna på respektives arbetsplatser då detta bidrar till att respondenterna känner sig bekväma då de befinner sig i en miljö som de känner igen vilket ger en trygghet (Denscombe 2016). Detta är väldigt viktigt för att det insamlade materialet skall vara så sanningsenligt och relevant som möjligt och därav inneha en hög grad av validitet.

Två av förskollärarna intervjuades över telefon, intervjuer på telefon har både sina för och nackdelar. De mest uppenbara nackdelarna som skribenten gick miste om är att kunna tyda respondenternas ansiktsuttryck för att fånga upp eventuella ledtrådar om vad respondenterna faktiskt tyckte om ett specifikt ämne (Denscombe 2016). Fördelar med telefonintervjuer är att de är billigare då resekostnader undkommer och dessutom påverkas inte respondenten av olika faktorer som till exempel kön, ålder, etniska bakgrund hos intervjuaren eller intervjuarens självaste närvaro (Bryman 2018). En annan fördel med intervju över telefon är flexibiliteten, i och med att resetid inte behövdes tas hänsyn till gick det att genomföra intervjuerna vid den tid som passade respondenten allra bäst.

Dessa personliga intervjuer var av en semistrukturerad karaktär (Denscombe 2016). Valet av metod har givit möjlighet till en översiktlig kategorisering och tematisering av intervjuguiden. Dessa bidrar med en flexibilitet då möjlighet ges till den intervjuade personen att utveckla sina idéer och synpunkter rörande det specifika ämnesområdet. Intervjuaren ges även möjlighet att följa upp frågorna med följdfrågor, kontrollera att hen verkligen förstått det svar som respondenten givit (Denscombe 2016). Semistrukturerade intervjuer är ett bra sätt att få så nyanserade och fullständiga svar som möjligt. Tonvikten ligger i just detta när det handlar om semistrukturerade intervjuer som forskningsmetod, det vill säga flexibiliteten (Bryman 2018). Semistrukturerade intervjuer har ännu en fördel enligt Marlow (2001) där han menar att respondenten får utrymme att styra och utveckla intervjudialogen som denne anser är intressant och av betydelse i det aktuella ämnet. Ett nyanserat material ger då intervjuguiden mer utrymme för tolkning och respondenten kan styra samtalet (Marlow 2001).

Uppmuntrandetekniker har använts under intervjustudiens utförande, för att avsiktligt få svaren att utvecklas av respondenten, där denne förklarar och beskriver sin syn på arbetssituationen mer ingående. Detta är något både Bryman (2018) och Kvale och Brinkmann (2014) rekommenderar. Följdfrågor såsom exempelvis ”du nämnde det här med att när personal är borta så blir det lite jobbigare, berätta...” och “Du nämnde att du jobbat på privata förskolor också, tycker du att du ser någon skillnad i hur ni arbetar?”

Det är även väldigt viktigt att intervjuaren under detta möte inte ger det minsta intryck av att denne är dömande eller på något sätt uttrycker sina personliga åsikter eller tankar, objektivitet bidrar till att intervjun blir bra och väl genomförd. Kunna ge utrymme till respondenten att få andas ut, ta en paus men samtidigt inte låta det bildas en tystnad i onödan är något som skribenterna måste ha i åtanke (Denscombe 2016). Innan de “riktiga” intervjuerna ägde rum testades intervjufrågorna med människor i skribentens närhet. Frågor som initialt kom att utgöra intervjuguiden har därför formulerats om för att bidra med större tydlighet samt uteslutande av frågor som varit alltför lika.

3.4 Bortfallsanalys

Fem förskollärare från tre olika kommunala förskolor och två stycken förskollärare från två olika privata förskolor deltog i denna undersökning. De förskolor som valde att inte delta i studien kan beaktas som bortfall. Bortfallen var tre förskolor som tillfrågades personligt genom att förskolorna besöktes och tio förskolor som ringdes upp, där det sades att de kunde tänka sig delta i undersökningen och bad om att få intervjufrågorna och kontaktuppgifter mailade till dem men som sedan aldrig deltog. Tillförlitligheten i studien har därför minskats då svaren från bortfallen skulle kunna skilja sig från det som kommit med i studien. Eftersom datan som samlats in är begränsad, dvs. fler respondenter hade behövts, särskilt från privata förskolor gjorde det i sin tur att det inte är möjligt att kunna dra mer generella slutsatser om hur förskollärare arbetar och därmed upplever arbetssituationen på privata förskolor jämfört med kommunala förskolor i Stockholms län.

3.5 Reliabilitet

Begreppet reliabilitet betyder pålitlighet och handlar om huruvida det går att få samma resultat om undersökningen skulle göras om igen under samma förutsättningar, eller om resultaten skulle påverkas av tillfälliga eller slumpmässiga betingelser. För att utöka

pålitligheten i studien ska tillvägagångssättet redogöras på ett tydligt och transparent sätt för att få en hög reliabilitet. Detta ska göras för att vilken forskare som helst ska kunna upprepa testet (Bryman 2018).

Tillvägagångssättet i denna studie är noggrant presenterad som ökar tillförlitligheten. Vid kvalitativ forskning är det dock svårare att replikera testet på grund av att det handlar om respondenternas individuella upplevelser som även kan ändras med tiden. Därför kan studien få andra resultat även om tillvägagångssättet och intervjufrågorna genomförs på exakt samma sätt.

För att minska feltolkningar har intervjuerna spelats in och sedan transkriberats ord för ord. Intervjufrågorna har noggrant blivit bearbetade och lyssnats på flera gånger om för att försäkra att respondenternas svar kommit med och inte gå miste om viktig information. Därför anses reliabiliteten vara relativt hög i denna studie.

3.6 Validitet

Validitet är ett forskningskriterium som handlar om undersökningens giltighet, dvs. om undersökningen mäter det som är avsett att mätas (Bryman 2018). För att vara säker på att studien verkligen mäter det den avser att mäta har operationaliseringsmodellen använts, där intervjufrågorna är formulerade efter den teoretiska bakgrunden samt studiens syfte. Därför anses intervjufrågorna ha hög validitet. De intervjuade respondenterna är forskollärare som har god kompetens och erfarenhet inom undersökningsområdet vilket också stärker studiens validitet.

För att ytterligare öka validiteten i en undersökning bör det sammanställda resultatet skickas till de intervjuade personerna för att få en bekräftelse på att deras svar stämmer med det sammanställda resultatet. Detta minskar missuppfattningar och gör att studiens resultat blir mer valida. På grund av tidsbrist har intervjupersonerna inte återknutits vilket kan ge lägre validitet.

Validitet har även att göra med huruvida undersökningens resultat kan generaliseras till andra sammanhang. Resultaten i denna undersökning kan inte generaliseras till hela populationen eftersom få respondenter har undersökts.

3.7 Operationalisering & intervjuguide

Operationalisering innebär först och främst för en kvalitativ studie att intervjufrågorna är grundade och formulerade efter den teoretiska bakgrunden och studiens syfte som ska uppfyllas. Den teoretiska referensramen som denna studie har utgått från är grundad på NPM och teorier om administration och mål- och resultatstyrning. Frågorna i intervjuguiden är kopplade till tre teman utifrån tidigare forskning och den teoretiska referensramen i studien; administration, mål- och resultatstyrning och deprofessionalisering. Det gjordes en dekonstruktion av begreppen som sedan formulerades till förståeliga och hanterbara för intervjupersonerna i studien. Studiens intervjuguide presenteras tillsammans med kopplingen till den teoretiska referensramen och syftet med frågorna i bilaga två - operationalisering av intervjuguide. Processen som får frågeställningen att bli forskningsbar kan ses som operationalisering. För att få teoretiska begrepp att bli mätbara och konkreta, genomgår de en process av forskaren som också kallas operationalisering enligt Sohlberg & Sohlberg (2014).

3.8 Analysmetod

Denna studies analysmetod är av tematisk karaktär. Analysen och framställandet av resultatet grundas på de tre teman som intervjupersonerna fått besvara utifrån den teoretiska modellen som fått studiens syfte att på så sätt knyts an. De tidigare studier som teoretiska referensramen är grundad på är tematiseringens utgångspunkt, där NPM med teorier om administration och mål- och resultatstyrning, social misstro och granskning ligger till grund.

Sohlberg och Sohlbergs (2014) beskrivning av tematiska studier är det som ligger i linje med denna studies upplägg, där de olika teman är utgångspunkten för beskrivningen och intervjupersonernas svar presenteras när de anses av betydelse och intressanta för studiens teman. De tre teman som denna studie bygger på är administration, mål- och resultatstyrning och deprofessionalisering. Sohlberg och Sohlberg (2014) förklarar vidare att citat från intervjupersonerna hjälper till att illustrera beskrivningen. Studiens empiriska material har framställts i form av citat från intervjupersonerna, dessutom flera citat för varje tema och område för att möjliggöra en helhetsbild av forskollärarnas åsikter i situationen. Enligt Sohlberg & Sohlberg (2014) är det vid kvalitativ forskning det mest

förekommande sättet som även är ett bra sätt att presentera resultat av empiriska material på att använda sig utav översiktliga referat och citat.

En transkribering av intervjuerna gjordes för att få en helhetssyn över det empiriska materialet och kunna utifrån studiens teman analysera svaren. Det har varit viktigt med transkribering även fast det varit tidskrävande, då detta möjliggjort att inte missa ut delar av intervjuerna utan få ut så mycket så möjligt. Då intervjuerna är upplagda till största del efter operationaliseringen, så har det i materialet som transkriberats det vill säga förskollärarnas svar och resonemang sökts efter resultat som kan illustrera och spegla respondentens syn på de olika teman och specifika frågorna som studien berör. Sedan har det i framställningen valts olika citat utan att nämna några namn med hänsyn till anonymitetskravet som finns i studien. Istället skrivs de ut som “kommunal förskollärare” 1, 2, 3, 4 och 5 och “privat förskollärare” 1 och 2.

3.9 Etiska aspekter

Något som anses har stor vikt i den kvalitativa forskningsprocessen är etiska aspekter därför har det tagits hänsyn till det. Brymans (2018) etiska principer och riktlinjer har följts i det etiska hänsynstagandet. Nedan kommer det att redogöras för hur varje princip har tillämpats i denna studie.

Bryman (2018) nämner bland annat informationskravet, som innebär att intervjupersonen skall vara informerad om vilka moment som kommer att undersökas i studien. Författarna ska därför förklara och informera respondenterna vad som är syftet med studien (Bryman 2018). Med hänsyn till denna princip valdes det att redan när önskade respondenter tillfrågades om de ville ställa upp på en intervju klargöra vad studien handlade om generellt och vad som var syftet med intervjuerna. När dem tackat ja till deltagande i studien förklarades vidare vilka områden som skulle tas upp så att respondenten fick intervjuens karaktär och studiens helhet klart för sig.

När intervjuerna skulle hållas börjades det även med att förklaras att de inte fanns något som är rätt eller fel, det enda som är av betydelse är att få höra deras perspektiv på ämnet och frågorna i studien och att dem kunde känna sig bekväma i intervjun. Även detta går i linje med informationskravet då det är viktigt att respondenterna förstår att studien inte vill

kontrollera deras arbete utan endast få förståelse genom att dem beskrev och sa deras åsikter kring området i studien.

En annan etisk princip är samtyckeskravet som också togs hänsyn till, då respondenten innan intervjun startade blev tillfrågad ifall det är okej att spela in intervjun. Detta överensstämmer med det Bryman (2018) skriver om att respondenten ska vara medveten om att det är frivilligt att delta i studien. Den retorik som använts för övrigt, det vill säga vid förfrågan men även den som användes på plats när intervjun skulle hållas har också haft en sådan karaktär där respondenten förstått att deltagandet i intervjun är frivillig och att det inte finns några krav.

Konfidentialitets- och anonymitetskravet är ännu en etisk princip som av Bryman (2018) beskrivs som ett krav. Det är viktigt att se till att respondenternas uppgifter i studien inte blir åtkomliga av de som inte är behöriga och därför ska de behandlas på ett så konfidentiellt sätt som möjligt. För att uppfylla denna etiska princip förklarades det för forskollärarna både vid förfrågan men även sedan när intervjun skulle hållas att dem kommer att vara helt anonyma. Endast forskaren kommer att ha tillgång till intervjumaterialet. Det förklarades även att studien skulle finnas tillgänglig för dem att läsa när den var färdigställd.

Konfidentialitets- och anonymitetskravet går hand i hand med nyttjandekravet som också är en etisk aspekt som togs hänsyn till i studien. Denna etiska aspekt appliceras i studien då det i linje med Bryman (2018) så fick respondenterna det förklarat att alla uppgifter och all material som samlats in från dem endast kommer att användas i denna studie. Dessutom klargjordes det hur materialet skulle presenteras i studien där respondenternas anonymitet var centralt och det skulle inte på något sätt gå att härleda det som sagt i materialet till respondenten.

Ännu en etisk aspekt som Bryman (2018) diskuterar är falska förespeglingar som innebär att de personer som medverkar i undersökningen alltid ska ha information som är korrekt om undersökningens syfte och innehåll och aldrig föras bakom ljuset. Det har varit en självklarhet att noggrant förklara om innehållet i studien för respondenten.

3.10 Metodkritik

Kvalitativa undersökningar brukar kritiseras för dess subjektivitet. Med detta menas att resultat från kvalitativa studier ofta bygger på det som forskarna anser som betydelsefullt och viktigt och att de även skapar en nära och personligt förhållande med undersökningspersonerna. Kritiker menar även att kvalitativ forskning tenderar att vara svårare att replikera på grund av att intervjuerna är strukturerade och forskaren själv väljer det som denne finner intressant. Det är forskaren som väljer utifrån hens intressen vad denne vill rikta in sig på utifrån det som observeras och registreras. Därför kan det som uppfattas som viktigt och intressant vara olika beroende på forskaren. Kvalitativ forskning kritiseras dessutom för att respondenten kan påverkas av forskarens egenskaper såsom kön, ålder och personlighet. Kritiker hävdar att kvalitativt forskningsresultat är svåra att generalisera, då de oftast är genomförda på endast ett fåtal individer (Bryman 2018: Starrin & Svensson 1994).

3.11 Källkritik

Källkritik innebär att det gjorts en kritisk granskning av materialet som tillämpas i studien för att uppskatta informationen och datans trovärdighet och äkthet. Studien har använt sig utav både primär- och sekundärkällor. Primärkällorna som använts i denna studie är personliga intervjuer med förskollärare. Intervjuerna bör studeras med försiktighet då förskollärarna med stor sannolikhet har en subjektiv perception av arbetssituationen och miljön utifrån hens personliga erfarenhet och upplevelser. Sekundärdatan som använts i studien kommer från litteratur och vetenskapliga artiklar. Sekundärkällor kan vara partiska och vinklade, för att öka pålitligheten är det därför viktigt att vara kritisk till materialet (Lundahl & Skärvad, 1999). Vetenskapliga artiklar anses hög kvalitet då de är granskade och skrivna av experter inom området. Studien har försökt att i största möjliga mån ta med den nyaste forskningen inom ämnet för uppsatsen för att kunna säkerställa att de senaste upptäckterna har inkluderats. Ett flertal oberoende källor kan användas av forskarna för att tillförlitligheten och trovärdigheten ska ökas för ett påstående i undersökningen (Jacobsen 2002). I denna studie har det använts olika källor för att påståendena som tagits upp skall styrkas, därför anses pålitligheten i dessa källor vara hög.

4. Empiri och Analys

4.1 Administration

De flesta förskollärare som blev intervjuade upplevde att de har mycket att göra. Det är uppenbart att nästan varje förskollärare i denna studie nämner att de upplever att de har för mycket att göra och att arbetsbelastningen ligger i allt det administrativa arbetet som skall göras. Det stämmer till viss del överens med det Stenlås (2009) skriver i sin rapport att läraryrket är ett begränsat arbete där de inte får utrymme att utöva sin profession och sin huvudsakliga uppgift, det vill säga jobba med barnen i barngrupp i detta fall. Utan det är mycket kringarbete och administration. Alltså går det i linje med det som skrivs om NPM, dvs. ökad dokumentation och andra administrativa kringuppgifter. Förskollärarna förklarade att det fungerar och är inga problem så länge det är balans mellan personal och barn. Endast en av förskollärarna påstod inte att det administrativa arbetet är där arbetsbelastningen ligger utan tyckte att arbetsbelastningen låg i höga ljudnivåer men att vid vinterhalvåret så låg det även en belastning i "klä på och klä av". Detta var en förskollärare som jobbar på en privat förskola. Kanske är det så att det råder en obalans mellan de resurser som finns och de krav som ställs endast på kommunala förskolor, då alla förskolelärare på de kommunala förskolorna tycker att det fanns en arbetsbelastning och att den låg i just administration.

Kommunal förskollärare 1: Som förskollärare idag tycker jag att man har för mycket att göra, och arbetsbelastning som jag ser det beror på att uppdraget att vara förskollärare är mera komplext idag och innehåller mera administrativa frågor, mera sånt som måste och bör ske utanför barngruppen, samtidigt som att få till planeringstid för det här eller våga ta sig, våga schemalägga den planeringstiden, det är ganska begränsat, så att det fortfarande strävas mot att vi ska ha ett ganska komplext uppdrag, men vi har inte fått utrymme för.

Den enda förskolläraren som inte ansåg att arbetsbelastningen låg i det administrativa arbetet var förskolläraren som även nämnde att de dokumenterar två till tre gånger i månaden. Det kan vara anledningen till varför svaret skiljde sig från var de andra förskollärarna tyckte att arbetsbelastningen låg.

Privat förskollärare 2: För det första kan man väl säga så här, man måste se till att ljudnivån inte överstiger, för man blir trött om det är så, det vet vi alla, och när barnen blir glada och så, så blir det hög ljudnivå. Så då får man ju lösa det på ett visst sätt. Sen den här tiden, när man ska gå ut och in så är det mycket jobb med kläder, men det löser man genom att barnen ska bli självständiga. Man gör barn självständiga genom att lära dem, man gör inte som mamma gör, klä på och klä av utan låter dem få göra det själv.

Hur ofta de egentligen måste dokumentera och hur många timmar det i genomsnitt tar att dokumentera skiljde sig mellan privata och kommunala förskolorna. "Vi dokumenterar allt" på kommunala förskolor till "två till tre gånger i månaden" på privata förskolor. Därför gav intervjuerna ett intryck av att de på de kommunala förskolorna dokumenterar mycket mer än på de privata förskolorna. Det stämmer att kommunala förskolor influerats av NPM, där dokumentation har blivit en stor del av arbetet. Förskollärare på de kommunala förskolorna dokumenterar och administrerar mer än aldrig förr istället för att få göra det de egentligen är på förskolan för. I och med att det ständigt måste dokumenteras tas den tiden från barngruppen. Detta är krav från skolverket och Stockholm stad, alltså inget frivilligt, därför kan det ses som Jansson, Nitz och Wedin (2013) påstod, att deras professionella ansvar har bytts ut mot kontrollsystem, byråkrati, stora krav på dokumentation och att styrningen ska ske genom statistik och ekonomisk drivkraft, det vill säga NPM. De privata förskolorna verkar däremot endast dokumentera det som är krav från skolverket, och därav läggs inte lika mycket tid på dokumentationen. Viket går att se tydligt utifrån citaten nedan:

Kommunal förskollärare 4: måndagar sitter vi från kl. 16-19 med planering och dokumentation. Det är även två timmar till som ligger flexibelt i schemat som vi ordnar med dokumentationen. På fredagar skriver vi veckobrev som vi skickar till föräldrarna. Förut skrev vi även daginfo men har slutat med det då det tog alldeles för mycket tid.

Privat förskollärare 2: ... så att du kan inte ta på dig för mycket, du ska göra dem här sakerna, tillbaka till det, dokumentation, jag gör det kanske två-tre gånger i månaden, nånstans. För jag måste ju ha tid till eftertanke också, och jag måste tillsammans med barnen, tillsammans med personalen sätta mig ner och prata om dem här sakerna. "Är vi på rätt väg? Har vi lärt oss någonting på det här?".

Citatet nedan är väldigt intressant då man ser hur förskolläraren under hela arbetsdagen hela tiden har en tanke på det administrativa och dokumentationen.

Kommunal förskollärare 5: Man dokumenterar ju på olika sätt all sin verksamhet, dokumentation i min värld, det kan handla om allt från att man fotar, eller sparar på barnens teckningar, eller det jag har i mitt huvud sen som jag bearbetar och analyserar och reflekterar över, så dokumentation kan ju se ut på väldigt många olika sätt. Därför är det svårt att säga hur mycket tid man lägger ner på dokumentation, men ska vi prata om mera den fysiska dokumentationen, uppdraget skulle jag säga egentligen handlar om att dokumentera så mycket så möjligt, och kanske inte allt, men mera framförallt barnens individuella utveckling, tänker jag gruppens framsteg, att man snarare tänker så, att man dokumenterar när man upptäcker något nytt, och utgår ifrån det, och reflekterar över det, men det är jättesvårt att säga hur mycket tid det egentligen tar.

Detta kom på tal av flera förskollärare på de kommunala förskolorna, därför gick det att se att dokumentation är något som är väldigt viktigt på de kommunala förskolorna. Som tidigare nämnt är det kanske därför alla förskollärare på kommunala förskolor anser att dokumentationen är där arbetsbelastningen ligger medan de privata förskollärarna inte ansåg det, de nämnde att höga ljudnivåer och vid vinterhalvåret så låg det även en belastning i "klä på och klä av".

4.2 Mål- och resultatstyrning

Förskollärarnas svar på vad dokumentationen fokuserar på var svaren precis som det står på skolverkets hemsida:

Syftet med ett systematiskt kvalitetsarbete är att synliggöra kvalitet och likvärdighet, vad vi gör, varför och vad det leder till. Genom att planera, följa upp, analysera, dokumentera och utveckla utbildningen kan vi skapa och dela kunskap om vad som leder till framgång. (Skolverket 2018)

Enligt Townley (2002) vill människan se kunskap som är strukturerad och att människan därför använder management som ett verktyg för att bilda denna struktur. Det stämmer bra överens med det varje förskollärare nämnde under intervjuerna, dvs. att de uppskattar dokumentationen då dokumentationen är ett bra hjälpmedel för de att på ett strukturerat

sätt se vad som gjorts och vad det lett till, följa barnens utveckling för att enklare kunna se resultat.

Meningar som “Barnens läroprocesser”, “Barnens utveckling”, “Vi tittar på vad barnen gör, och vad dem säger”, “vad som händer i barngruppen”, “vad barnen gör om dagarna och vad de lär sig. Det hjälper oss även att se barns utveckling...” fanns med i varje respondents svar på denna fråga. Det märks tydligt att det är barnens utveckling som ligger till grund för dokumentationen. Precis som Power (1996) beskriver i sin artikel, leder självklart all denna dokumentation till mycket administration. Detta kan ses som följd till det granskningssamhälle vi har då allt måste vara granskningsbart i organisationer. Både för skolinspektionen granskning men även för att föräldrar vill ha möjlighet att följa vad som pågår på förskolan.

Kommunal förskollärare 5: På ett sätt så hade dem som är inkörda i yrkena barnskötare och förskollärare pratar jag om då, som har möjlighet till egen förmåga att kunna reflektera själv, där tror jag nog att man visst hade kunnat se en progression i barnens utveckling, men för att få ner det i en arbetsgrupp situation eller någonting så tror jag nog att vi på ett eller annat sätt är tvungna att dokumentera för att behålla möjligheten att se utveckling.

Citatet ovan indikerar på att förskollärarna och barnskötarna själva vet vad dem gör då de ständigt reflekterar och analyserar i huvet för sig själva, därför kan de se barnens behov och utveckling även utan stora mängder dokumentation. Dokumentationen är för granskningssamhällets skull precis som Power (1996) skriver i sin artikel.

Två av förskollärarna från två olika kommunala förskolor nämnde även att de vunnit kvalitetsutmärkelse av Stockholm stad, som är ett pris på 200,000 kronor.

Kvalitetsutmärkelsen är ett årligt pris av Stockholms stad för att verksamhetsutveckling ska uppmärksammas och belönas där de medarbetare som deltar får beskriva hur de jobbar med att utveckla sin verksamhet ännu bättre. Detta överensstämde med hur Townley (2002) ser på moderniteten, dvs. att organisationer använder system som är baserat på resultat, som då innebär att för att få medel så begärs det motprestation.

Både förskollärare på kommunala förskolorna och på de privata förskolorna ansåg att dokumentationen är ett bra verktyg, för då är det enklare att se barnens utveckling.

Generellt tyckte majoriteten av förskollärarna, oavsett privat eller kommunal förskola att dokumentation och utvärdering absolut bidrar till resultat och uppföljningsarbete då det förenklar arbetet. De tycker dessutom att det är viktigt då det är där man ser vad barnen har gjort och vad de har uppskattat och vilka ämnen som har berörts. De tycker att dokumentation hjälper dem vid uppföljningsarbetet och man kan tydligt se resultaten och utvecklingen som skett både inom förskolan samt bland barnen, individuellt och i grupp. Dock ansåg de att det hade gått bra även om det hade minskat dokumentationen då de jobbar med samma barn och har det mesta i huvudet hela tiden, så ifall det hade minskat så hade det gått bra ändå.

Dock tyckte vissa av dem att de inte alltid mäter det dem avser att mäta. En av förskollärarna förklarade att hen själv skiljer på det som man kan kalla för en "pedagogisk dokumentation", det är där man försöker att synliggöra lärandet och det som kanske inte uttalas och något som hen kallar för "minnes dokumentation". Det kan vara mera det traditionella "idag var vi på teater", men som kanske inte reflekterar så mycket över lärandet i den situationen, utan att det blir mer ett minne. Hen tyckte att hen tyvärr såg mycket dokumentation som i det hen kallar för minnes dokumentation, hen menade att det till exempel kan det bli väldigt mycket "här har vi haft samling" men inte "vad gör vi där?". Detta går att koppla till Rationaliserade myter (Meyer & Rowan 1977) det vill säga om ett särskilt sätt som en verksamhets styrs på får så mycket uppmärksamhet att myter om hur effektivt detta sätt är så kommer även andra organisationer att vilja jobba på samma sätt. I detta fall kan det därför antas att det dokumenteras bara för att dokumentera, dvs. det finns ingen eftertanke alla gånger. Alltså är det inte kvaliteten på dokumentation utan kvantiteten. Därför är det inte strävan efter ökad effektivitet som är enbart skälen till varför organisationer gör som dem gör, utan att det även kan finnas andra anledningar (Meyer & Rowan 1977). De kan handla på ett visst sätt för att legitimitet skall uppnås, till exempel att föräldrar och andra anhöriga till barnen får se mycket dokumenterat och därmed får ett gott intryck av förskolan.

Det går även att koppla till Power's (1996) så kallade redovisningsexplosion, där organisationer för att positionera sig som verksamheter som befinner sig i långt framme i utvecklingen tar efter varandra, trots att redovisningen och resultatet inte varje gång visar på ökad effektivitet. "Minnesdokumentationen" som förskolläraren nämnde kan även

kopplas till Papakostas (2009) tankar om misstro och tillit, för att uppfylla barnens föräldrars önskan om redovisning och administration. Detta för att motarbeta misstron, genom dokumentation som bidrar till transparens som på så sätt leder till att misstro ombildas till tillit. Då allt barnen gör dokumenteras och kan då kontrolleras.

Privat förskollärare 2: Det är inte dokumentationens mängd som avgör utvecklingen, så att minska lite hade kanske inte gjort någon skada och man hade säkert kunnat se resultatet ändå. Däremot är dokumentationen ett bra medel för att följa upp arbete och det är bra att det finns.

Förskollärarna påstod att det varit möjligt att följa upp arbetet och se resultat även om dokumentationen hade minskat. Ifall de fritt fick välja och bestämma hur de skulle vilja ha det med dokumentation, ansåg ingen förskollärare oavsett kommunal eller privat förskola att det behövdes mer dokumentation. Snarare var det ganska jämt med att dem ansåg att det var bra som de arbetade nu och att det även skulle fungera, dvs. det skulle vara möjligt att följa upp arbetet och se resultat även om dokumentationen minskades. De ansåg att dokumentationen är ett bra verktyg men att det även hade fungerat med mindre dokumentation. Flera av dem hade alltså valt att minska det till viss del för att få mer tid i barngruppen. De ansåg att dokumentationen underlättar mycket samtidigt som det kräver mer tid. Därför menar de att det hade varit bra med antingen mindre barngrupp eller mer personal, då hade det varit en bättre balans.

Hur förskolorna gör när personal är frånvarande på grund av exempelvis sjukdom är att oavsett privat eller kommunal förskola så löser dem det inom förskolan. Ifall de klarar det inom avdelningen så löser dem det genom flexibilitet, exempelvis att dem får in någon från en annan avdelning endast över rasten. Ifall de har något inplanerat som inte går att genomföra utan full original bemanning så skjuts aktiviteten upp till en annan dag. Skulle det vara så att de inte går att få över någon endast över rasten lånar dem personal från en annan avdelning eller någon från samma enhet men en annan förskola som exempelvis har färre barn den dagen. De använder alltså i första hand de resurser som dem har. Skulle det bli kris så hämtas vikarier in, dock uppskattas inte vikarier alltid då de är en begränsad resurs. Vikarier får exempelvis inte vara ensamma med barnen, de får inte byta blöjor och självklart kan vikarier inte hjälpa till med det administrativa arbetet. Vikarier var de kommunala förskolornas sista lösning medan de privata förskolorna inte nämnde något om

vikarier alls. Detta går i linje med NPM då kommunala förskolor allt mer efterliknar de privata förskolorna i denna punkt. Antingen är det så att vikarier inte uppskattas till 100 % pga. deras begränsade arbetsinsats eller så går det i linje med det Townley (2002) hävdar om att nyckelbegrepp för moderniteten är matematiska termer såsom mätning och kalkylering. Dvs. vara sparsam med resurser och tillgångar.

4.3 Deprofessionalisering

Oavsett privat förskola eller kommunal förskola finns det direktiv från olika nivåer, skolverket med deras läroplan, kommunens direktiv och sedan självaste enheten eller förskolans direktiv som måste följas. Sedan hur de jobbar är det fritt för förskollärarna att planera och lägga upp, utefter barnen.

En skillnad mellan kommunala och privata förskolor som däremot noterades var att på de kommunala förskolorna nämndes Stockholms stads styrdokument vilket det inte gjordes av dem privata.

Kommunal förskollärare 4: Vi har ju, förskolan har ju läroplan Lpf98, reviderad 16. Det kommer en ny nu i sommar. Så vi har ju dem, sen ha vi ju Stockholms stad alla styrdokument, sen har vi ju en verksamhetsplan inom enheten och förskolan, sen har vi direktiv, så vi har ju liksom direktiv som vi måste hålla oss kring, sen som sagt, det är strävans mål, jag kan ju själv lägga upp hur jag ska nå strävans mål i matematik, och eftersom jag jobbar med dem barnen jag gör så gör jag så att det passar efter deras förutsättningar.

Privat förskollärare 1: Alltså man kan säga såhär, det är både och, du har riktlinjer efter läroplanen, och läroplanen säger att vi ska göra så, så och så, och vi ska uppnå dem sakerna, och sen är det såhär, i skolan har man "måste-mål", här har man strävans mål. Småbarn kan inte få måste mål, det funkar inte. Du måste sträva någonstans, och det är det vi gör. Vi måste liksom erbjuda dem saker och sen så kommer man dit som barn förr eller senare eller inte alls. Så det är rätt fritt kan man säga.

Privat förskollärare 2: Vi har alltid regelbundna möten där vi tillsammans diskuterar och planerar vad vi ska göra med barnen. Vi säger vad vi tycker och behöver och därefter utgår de gemensamma direktiven utgår från det vi kommit fram till under mötet.

Kommunal förskolor verkar ha direktiv från fler håll då det inte endast är Skolverkets och självaste förskolans direktiv som skall följas utan kommunala förskolor har även kommunens direktiv att följa. Men att följa läroplanen var tydligt av varenda förskollärare som blev intervjuad. Det stämmer att anställda behöver arbeta efter direktiv. Samtidigt får de välja och arbeta fritt med läroplanen så länge den följer den. Därför gav det ingen känsla av att det går i linje med vad Jarl, Fredriksson och Persson (2011) skriver, dvs. forskare inom ämnet menar att NPM resulterar i att yrkes anställda personals profession deprofessionaliseras.

Varenda förskollärare som blev intervjuad gav en känsla av att de är nöjda med arbetssituationen. Ingen tyckte att deras arbete gick ut på att följa direktiv. Alla nämnde att det fanns en läroplan som ska följas, men hur varje förskollärare jobbar och lägger upp olika projekt för att sträva efter målen är helt fritt för den enskilda förskolläraren. De var tydliga med att det är "strävans mål" och att de fick välja helt själva vilka områden de ville jobba med och hur de vill lägga upp arbetet. Det som däremot kan stämma överens är att vissa av förskollärarna som jobbar på kommunala förskolor tyckte att det ibland dokumenteras lite väl mycket, och om de fick välja hade de minskat på sådant arbete. Dock var majoriteten ganska nöjda med den tid som läggs på dokumentation.

Kommunal förskollärare 1: Jag hade nog valt att minska dokumentation det till viss del för att få mer tid till barngruppen.

Kommunal förskollärare 2: Dokumentationen underlättat mycket samtidigt som det kräver mer tid. Så antingen mindre barngrupper eller mer personal, då hade det varit en bättre balans. Jag tycker det är mycket av barnens tid som försvinner då mycket tid som måste läggas på pappersarbete och dokumentation.

Kommunal förskollärare 3: Ha det som det är nu med dokumentationen, jag tycker att det är bra.

Kommunal förskollärare 4: Jag tycker jag är ganska nöjd med den tiden vi lägger ner på dokumentation, inte mer, inte mindre.

Kommunal förskollärare 5: Jag skulle nog vilja ha en, eller inte ännu mer för då låter det nog som att det skulle vara en jättestor del utav arbetet, men jag skulle vilja ha möjlighet till mer och till bättre dokumentation, och jag skulle framförallt velat att man lyfter innan man dokumenterar, "vad är det vi ska dokumentera?", så det tycker jag.

Privat förskollärare 1: Inte mer eller mindre dokumentation, ha som det är nu.

Privat förskollärare 2: Jag skulle säga att det hade räckt med mindre men mer ordentliga dokumentationer.

Helheten av intervjuerna gav inte heller någon känsla av missnöje av arbetsituationen förutom att de vissa dagar kunde vara stressigt och några åsikter om att dokumentation bör minskas om de fritt fick välja och bestämma hur de hade velat ha det med dokumentationen.

Det var tydligt att varje förskollärare kände att de inte har den tid de vill ge barnen. Nästan varje förskollärare nämnde att de upplever att de har väldigt mycket att göra när barngruppen är full och att det fungerar bättre när några barn är frånvarande. Därför hade de önskat mindre barngrupper. Nedan citeras hur nästan varje förskollärare upplever arbetsituation på exakt samma sätt, dvs. att de hade velat ha mer tid med barnen.

Kommunal förskollärare 1: Det kan vara, jag säger såhär, om det är en full barngrupp då blir det väldigt mycket att göra för att man ska ju vara med barnen. Jag jobbar med dem yngre barnen och då ska man vara där barnen är och liksom leker och vara närvarande. Då kan det bli väldigt mycket om du ska hinna dokumentera och observera vad dem gör och ja sen att du ska hinna göra den här dokumentationen, du ska hinna skriva veckobrev, ja.

Kommunal förskollärare 2: Hade önskat mer tid i barngrupp, och mindre tid för alla kringuppgifter. Såsom dokumentera all info om barnen, planera kulturupplevelser, åtgärdsprogram, utvecklingssamtal, barnkort skriva mer vissa perioder, exempelvis vid början och avslut av terminer, även veckobrev.

Kommunal förskollärare 3: Nej, man skulle vilja ge barnen mer tid, ibland hinner man inte ge dem all tid som man skulle vilja ge dem, det hade varit enklare om det var mindre barngrupper.

Kommunal förskollärare 4: Ja, den finns när alla är på plats och kanske när några barn är frånvarande. Då tycker jag att det är bäst att man då kanske har max fyra barn per personal.

Privat förskollärare 2: Nej jag skulle vilja öka med 100 %.

5. Avslutning

5.1 Slutsatser

Syftet med denna studie var att undersöka hur förskollärare arbetar och därmed upplever arbetssituationen på privata förskolor jämfört med kommunala förskolor i Stockholms län. Utefter de tre teman som studien grundades på; administration, mål- och resultatstyrning och deprofessionalisering kom studien fram till tre slutsatser.

Studiens första slutsats är att när det kommer till det administrativa arbetet och dokumentation skiljer det sig stort i hur ofta och hur mycket som dokumenteras. Kommunala förskolor jobbar väldigt mycket med dokumentation, de dokumenterar i princip allt eller åtminstone allt som går att dokumentera. Dokumentation är så viktigt att det är något som finns i baktankarna på förskollärarna hela tiden. Medan det inte är en så stor del av arbetsuppgifterna på de privata förskolorna. Där dokumenteras det inte alls lika ofta, två till tre gånger i månaden. Alla förskollärare upplevde att det var precis lagom med dokumentation, vissa ansåg dock att det även hade gått att följa upp arbetet och se resultat även om dokumentationen hade minskat.

Studiens andra slutsats är att kommunala förskolor verkar mycket mer mål-och resultatstyrda än privata förskolor. Förutom all dokumentation som görs och att de efterliknar privata förskolor när det kommer till exempelvis inhämtning av vikarier deltar kommunala förskolor till och med i kvalitetstävlingar anordnade av Stockholms stad där de tävlar om kvalitetsutmärkelse med ett pris på 200,000 kronor.

Studiens tredje slutsats är att ingen av förskolelärarna upplevde deprofessionalisering av sitt yrke. Dock hade kommunala förskollärare direktiv från fler håll att arbeta efter och därmed även mycket mer dokumentation att ordna. Privata förskolorna nämnde endast läroplanen för förskolan samt det som planeras inom förskolan, alltså inga fler direktiv än så. Förskollärarna på de kommunala förskolorna nämnde läroplanen, Stockholms Stads styrdokument, enhetens och förskolan direktiv. Hur de jobbar och strävar efter målen i läroplanen är fritt för förskollärarna. Även om alla förskollärare som blev intervjuade var nöjda med hur dem arbetar gav det en känsla av att de förskollärare som jobbar på kommunala förskolor är mer deprofessionaliserade än de på de privata förskolorna.

Trots en del skillnader i hur de arbetar upplevde alla förskollärare som blev intervjuade i denna studie att arbetssituationen var bra i stora drag som det är idag. Inga större ändringar önskades.

5.2 Reflekterande diskussion

Slutsatserna i denna studie går självklart inte att generaliseras över populationen då endast sju förskollärare intervjuades och då kvalitativa studier är subjektiva, urvalet är därför inte representativt för populationen. Dessutom kan respondenterna ha svarat annorlunda än det de egentligen tycker eller tänker för att de deltar i en studie vilket påverkar studiens giltighet. De data som samlats in var begränsad, dvs. fler respondenter hade behövts, särskilt från privata förskolor. Däremot uppnåddes en större förståelse av de intervjuade förskollärarnas arbete, deras syn på arbetssituationen och de skillnader som finns mellan privata och kommunala förskolor. Efter att ha läst på om NPM inom skolsektorn fick jag en bild av att yrkesgruppen inom skolsektorn är negativa till dokumentation och väldigt stressade. Jag trodde även att de privata förskolorna skulle jobba mycket mer med dokumentation och mål- och resultatstyrning. Även om resultatet inte går att generalisera över populationen var det förvånande att inte en enda förskolelärare nämnde att de är stressade eller tycker att det är för mycket dokumentation.

5.3 Förslag till vidare forskning

Förslag till vidare forskning är att undersökningen skulle kunna göras bredare genom att fler respondenter deltar i studien. Genom att genomföra en kompletterande enkätundersökning då det går att nå ut till fler respondenter. Då blir det intressant att jämföra förskollärares syn på arbetssituationen i olika kommuner eller storstäder, eller jämföra storstäder med småstäder. Annat förslag är att även titta på årsredovisningar för att se hur siffrorna ser ut.

6. Referenser

Ahrne, G. och Svensson, P. (red.). 2011. *Handbok i kvalitativa studier*. Malmö: Liber.

Baggesen Klitgaard, M. 2008. 'School Vouchers and the New Politics of the Welfare State', *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 21, 4, ss.479–98. Doi: 10.1111/j.1468-0491.2008.00410.x. (Hämtad 2018-11-15)

Bejerot, E., Forsberg Kankkunen, T. och Hasselbladh, H. 2015. "Två decennier av new public management: arbetsmiljön i skola och sjukvård". <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:900080/FULLTEXT01.pdf>. (Hämtad 2018-11-10)

Brunsson, N. och Sahlin-Andersson, K. 2000. 'Constructing Organisations: The Example of Public Sector Reform', *Organisation Studies*, 21, 4, ss.721–746. <https://journals-sagepub-com.till.biblextern.sh.se/doi/pdf/10.1177/0170840600214003>.

Bryman, A. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. Uppl. Malmö: Liber AB.

Denscombe, M. 2016. *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3. Uppl. Lund: Studentlitteratur

Den svenska välfärden. Avsnitt 3: Skolan. 2018. SVT1. <https://www.svtplay.se/video/16723273/den-svenska-valfarden/den-svenska-valfarden-skolan-1?start=auto>. (Hämtad 2018-09-07)

Di Maggio, Paul J. Powell, Walter W. 1991. *The new institutionalism in organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.

Fredriksson, A. 2009. 'On the Consequences of the Marketisation of Public Education in Sweden: For-profit Charter Schools and the Emergence of the "Market-oriented" Teacher', *European Educational Research Journal*, 8, 2, 299–310. <https://journals-sagepub-com.till.biblextern.sh.se/doi/abs/10.2304/eej.2009.8.2.299>. (Hämtad: 2018-11-16)

Freidson, E. 2001. *Professionalism [Elektronisk resurs]: the third logic*. Cambridge: Polity Press

Forsell, A. Westerberg, Ivarsson A. 2014. *Administrationsområdet*. Lund: Studentlitteratur AB.

Försäkringskassan. 2015. "Vård och omsorg har flest nya sjukfall i Sverige".
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/e1c99b35-629c-4801-944a-81dd359b303c/korta-analyser-2015-1.pdf?MOD=AJPERES>. (Hämtad 2018-12-18)

Hedlund, C. 2017. 100 platser fanns att söka – tre lärarstudenter är kvar. *SVT*. 11 januari.
<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sormland/100-platser-fanns-att-soka-tre-lararstudenter-ar-kvar>. (Hämtad 2018-11-02)

Holmberg, S. och Sommerstein, K. 2013. Svenska folkets bedömning av offentliga myndigheters verksamhet. SOM-rapport nr 2013:8. Göteborg: SOM-institutet.
https://som.gu.se/digitalAssets/1455/1455170_sv-bed--mning-av-off-verksamhet-2012.pdf. (Hämtad 2018-11-03)

Jansson, B. Nitz, L. och Wedin. M. 2013. "Våra yrken har kidnappats av ekonomernas modeller". *Dagens Nyheter*. 24 juni 2013.
<https://www.dn.se/debatt/vara-yrken-har-kidnappats-av-ekonomernas-modeller/>. (Hämtad 2018-11-03)

Jarl, M. Fredriksson, A. Persson, S. 2011. New Public Management in Public Education: A Catalyst For The Professionalization of Swedish School Principals. *Public Administration*, June 2012, Vol.90(2), ss.429-444, 433-434. Doi: 10.1111/j.1467-9299.2011.01995.x. (Hämtad 2018-11-03)

Johansson, K. och U. Fredriksson (eds). 1993. *Sveriges lärarförbund 1967-1990*. Stockholm: Lärarförbundet/Lärförlaget.

Karlsson, T. 2018. *Nationalencyklopedin*, new public management.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/new-public-management>. (Hämtad 2018-11-14)

Kornhall, P. 2017. Det är dags att lyfta debatten om New Public Management. *Skolvärlden*. 7 april. <http://skolvarlden.se/bloggar/kornhall/det-ar-dags-att-lyfta-debatten-om-new-public-management>. (Hämtad 2018-11-02)

Korpi, Barbara M. 2015. Regeringen, utbildningsdepartementet. "Förskolan i politiken - om intentioner och beslut bakom den svenska förskolans framväxt".
https://www.regeringen.se/contentassets/7d83393009994779a340d8b839e5e8ae/forskolan-i-politiken---om-intentioner-och-beslut-bakom-den-svenska-forskolans-framvaxt-u015_007.pdf. (Hämtad 2018-12-18)

Kvale, S., & Brinkmann, S. 2014. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur AB. Lund.

Lindblad, S. 1997. 'Imposed Professionalization: On Teachers' Work and Experiences of Deregulation of Education in Sweden', i I. Nilsson och L. Lundahl. *Teachers, Curriculum and Policy: Critical Perspectives in Educational Research*. Umeå: Umeå Universitet, ss. 133-47

Lundahl, L. 2002. 'Sweden: Decentralisation, Deregulation, Quasi-markets – and Then What?', *Journal of Education Policy*, 17, 6, s.687–97. Doi: 10.1080/0268093022000032328. (Hämtad 2018-11-08)

Lundahl, P & Skärvad, U. 1999. *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*. Lund: Studentlitteratur.

Läraryrket. 2018. "Rapport om lärares stress: Brist på balans mellan krav och resurser". 5 juni. <https://www.lararforbundet.se/artikelsidor/rapport-om-larares-stress-brist-paa-balans-mellan-krav-och-resurser>. (Hämtad 2018-11-14)

Läraryrket. 2017. "Lärare överrepresenterade bland sjukskrivna". 7 juni.
<https://www.lararforbundet.se/artiklar/larare-overrepresenterade-bland-sjukskrivna-168ee1ca-fa13-4bd8-9c50-bebc616611b2>. (Hämtad 2018-11-03)

Lärarnas Riksförbund. Arbetsmiljöundersökning 2011.
<https://www.lr.se/opinionpaverkan/undersokningar/arkiv/arbetsmiljorapport2011.5.14dc57dc132c99db7e380005199.html>. (Hämtad 2018-11-06)

Lärarnas tidning. 2015. "Förskollärare och fritidspedagoger sjukast". 2 juni.
<https://lararnastidning.se/forskollarare-och-fritidspedagoger-sjukast/>. (Hämtad 2018-11-20)

Lärarnas tidning. 2015. "Stressen slår hårt mot förskollärare". 2 September.
<https://lararnastidning.se/stressen-slar-hart-mot-forskollarare/>. (Hämtad 2018-11-20)

Marlow, C. 2001. *Research Methods for Generalist Social Work*. Belmont: Brooks/Cole.

Meyer, John W. Brian Rowan. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. Vol.83(2), ss.340-363. https://www-jstor-org.till.biblextern.sh.se/stable/2778293?seq=1#metadata_info_tab_contents. (Hämtad 2018-10-29)

Pollitt, C. och Bouckaert. G. 2004. *Public Management Reform. A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press.

Power, M. 1996. Making Things Auditable. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 21, No. 2/3, ss. 289-315. Doi: 10.1016/0361-3682(95)00004-6. (Hämtad: 2018-11-03)

Papakostas, A. 2009. *Misstro, tillit, korruption – och det offentliga civiliseringen*. Lund: Studentlitteratur

Proposition 1990/91:18, Om ansvaret för skolan.
http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Propositioner-och-skrivelser/prop19909118-om-ansvaret-fo_GE0318/. (Hämtad 2018-11-03)

Skolverket. "Läroplan för förskolan".

<https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/laroplan-lpfo-98-for-forskolan>. (Hämtad 2018-11-18).

Skolverket. "Systematiskt kvalitetsarbete - så fungerar det".

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/systematiskt-arbete-i-skola-och-forskola/systematiskt-kvalitetsarbete-i-skola-och-forskola#h-Hurgorvi>.

(Hämtad: 2018-11-18)

Skolverket. 2018. Åtgärder mot kränkande behandling. 4 oktober.

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/atgarder-mot-krankande-behandling>. (Hämtad 2018-11-19)

Skolverket. 2013. Attityder till skolan 2012. <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/laget-i-forskola-skola/attitydundersokningar/attityder-till-skolan-2012-1.203867>. (Hämtad 2018-11-03)

Sohlberg, P. & Sohlberg, B-M. 2014. *Kunskapens former*. Liber AB.

Starrin, B. & Svensson, P. 1994. *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Stenlås, N. 2011. Läraryrket mellan autonomi och statliga reformideologier.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 2011, Vol. 17(4), ss. 11-27. <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:537645/FULLTEXT01.pdf>. (Hämtad 2018-11-03)

Stenlås, Niklas. 2009. En kår i kläm – läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2009:6. Stockholm: Finansdepartementet.

Stockholms stads styrdokument. <http://www.stockholm.se/OmStockholm/Politik-och-demokrati/Stadsovergripande-styrdokument/>. (Hämtad 2018-01-24)

Townley, B. 2001. The Cult of Modernity. *Financial Accountability & Management*, Vol.17(4), ss.303-310. Doi: 10.1111/1468-0408.00134. (Hämtad: 2018-11-03)

Uppsala Universitet. 2018. Shirin Ahlbäck Öberg CV.
<http://katalog.uu.se/empinfo/?id=svetsa>. (Hämtad 2018-11-03)

7. Bilagor

7.1 Bilaga 1 - Intervjuguide

Något inledande

(Vill först och främst tacka för att ni tar er tiden till att bidra till denna uppsats)

1. Vad var det som fick dig att vilja bli förskolelärare?
2. Hur länge har ni arbetat som förskollärare?
3. Jobbar ni efter direktiv eller är det fritt för er att planera och bestämma hur ni ska jobba?
4. Upplever ni att ni har för mycket att göra?
Om ja, hur och var ligger arbetsbelastningen?
5. Har ni den tid som ni vill ge barnen? (Det vill säga finns den tid som behövs för att ni ska känna att ni hinner ge barnen den tid de behöver?)
6. Hur ofta måste ni dokumentera? (Varje dag, någon gång i veckan?, etc.) Hur många timmar i genomsnitt tar det att dokumentera?
7. Har ni någon särskild tid avsatt för dokumentationen? (Om nej, behöver ni lägga ner extra tid på det från egen tid/på något sätt få det gjort under/inklämt i arbetstid)
8. Vad fokuserar dokumentationen på?
9. Anser ni att ni mäter det ni avser att mäta?
10. Anser du att dokumentation och utvärdering bidrar till förbättrade resultat och bättre mätbarhet och uppföljningsarbete?
11. Hur tror du att det hade gått om dokumentationen hade minskat? Hade det varit möjligt att följa upp arbetet och se resultat?

12. Om du fritt fick välja och bestämma. Hur hade du velat ha det med dokumentationen?

13. Har ni tillräckligt med resurser? Om nej, vad anser du att ni saknar?

14. Hur löser ni det när personal är frånvarande (ex. sjuka)?

15. Har du något relevant att tillägga om ämnet som jag inte frågat om?

Något avslutande

7.2 Bilaga 2 - Operationalisering av intervjuguide

| Fråga | Tema | Vad frågan syftar till/ utdrag från teori |
|---|---|---|
| 1. Vad var det som fick dig att vilja bli förskolelärare? | | Inledande fråga |
| 2. Hur länge har ni arbetat som förskollärare? | | Inledande fråga |
| 3. Jobbar ni efter direktiv eller är det fritt för er att planera och bestämma hur ni ska jobba? | Deprofessionalisering | Arbeta efter direktiv från lokala managers istället för att utöva sin profession. NPM resulterar i att yrkesanställda personalens profession deprofionaliserats. |
| 4. Upplever ni att ni har för mycket att göra? Om ja, hur och var ligger arbetsbelastningen? 5. Har ni den tid som ni vill ge barnen? (Det vill säga finns den tid som behövs för att ni ska känna att ni hinner ge barnen den tid de behöver?) | Deprofessionalisering Administration | Läraryrket är begränsat, ingen utrymme att utöva sin profession och sin huvudsakliga uppgift, dvs jobba med barnen. (Stenlås, 2009). Orsak till stress och sjukskrivning: stora barngrupper, höga dokumentationskrav, höga ljudnivåer (Lärarnas tidning 2015). Obalans mellan de resurser som finns och de krav som ställs (Läraryrket, 2015). |

| | | |
|---|---|--|
| | | 2017). |
| 6. Hur ofta måste ni dokumentera? (Varje dag, någon gång i veckan?, etc.) Hur många timmar i genomsnitt tar det att dokumentera? | Administration | Missnöje pga administrativa bördor. |
| 7. Har ni någon särskild tid avsatt för dokumentationen? (Om nej, behöver ni lägga ner extra tid på det från egen tid/på något sätt få det gjort under/inklämt i arbetstid) | Administration | Hög sjukskrivningfrekvensen pga hög arbetsbelastning. Primära orsaken → obalans mellan resurser krav. (Läraryrket, 2017). |
| 8. Vad fokuserar dokumentationen på? | Administration Mål- och resultatstyrning | “Syftet med ett systematiskt kvalitetsarbete är att synliggöra kvalitet och likvärdighet, vad vi gör, varför och vad det leder till. Genom att planera, följa upp, analysera, dokumentera och utveckla utbildningen kan vi skapa och dela kunskap om vad som leder till framgång.” (Skolverket 2018) |
| 9. Anser ni att ni mäter det ni avser att mäta? 10. Anser du att dokumentation och | Administration Mål- och resultatstyrning | Mätbarhetens förespråkare å andra sidan, påstår att det inte finns någon kvalitet utan någon kvalitetsmätning (Power, 1996). |

| | | |
|---|--|---|
| <p>utvärdering bidrar till förbättrade resultat och bättre mätbarhet och uppföljningsarbete?</p> | | <p>De siffror och dokumentation som krävs för att kunna följa upp verksamheter är motprestationen i termer av mål och resultatstyrning (Papakostas, 2009).</p> |
| <p>11. Hur tror du att det hade gått om dokumentationen hade minskat? Hade det varit möjligt att följa upp arbetet och se resultat?</p> <p>12. Om du fritt fick välja och bestämma. Hur hade du velat ha det med dokumentationen?</p> | <p>Administration</p> <p>Mål- och resultatstyrning</p> | <p>Enligt Barbara Townley vill människan se kunskap som är strukturerad och att människan därav använder management som ett verktyg för att bilda denna struktur.</p> |
| <p>13. Har ni tillräckligt med resurser? Om nej, vad anser du att ni saknar?</p> <p>14. Hur löser ni det när personal är frånvarande (ex. sjuka)?</p> | <p>Mål- och resultatstyrning</p> | <p>Orsaken till stress för lite tid att planera, dokumentation samt för många barn. (Läraryrket 2017).</p> <p>B. Townley - siffror, kalkylering och resultat.</p> |
| <p>15. Har du något relevant att tillägga om ämnet som jag inte frågat om?</p> | | <p>Avslutande fråga</p> |