



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM

## Känslan av att ha en bra fritidspedagogisk arbetssituation

En kvalitativ studie om vilka faktorer som bidrar till en upplevd bra arbetssituation i  
fritidshem idag.

Av: Oscar Ericsson  
Handledare: Fredrik Jahnke  
Södertörns högskola Institutionen för Lärarutbildningen Utbildningsvetenskap 30 hp,  
examensarbete 15hp  
Självständigt arbete 15hp  
Höstterminen 2019

# **The sense of having a good leisure pedagogical work situation**

A qualitative study of factors that contribute to a good work situation in leisure time centers today

## **Abstract**

Employee surveys in Stockholm indicate that educators at the schools are not satisfied with their work situation. In society, voices are being raised against cuts in the school as well as in the leisure centers. Research over the last decade indicates that there is an imbalance in the status relationship between school and leisure centers, and many newly trained teachers at leisure centers feel doubtful about a professional role with excessive demands. With interviews of school leaders and educators at leisure centers, I have found in this qualitative study that the sense of context (KASAM) in the professional role is influenced by how meaningful the educators perceive their role. A meaningfulness that is based on what resources school leaders can provide to understand and manage the demands that leisure educators face every day.

Keywords: KASAM, work situation, status relationship, leisure center, professional role

## **Sammanfattning**

Medarbetarenkäter i Stockholm visar på att pedagoger i skolan inte är nöjda med sin arbetssituation. I samhället höjs röster mot nedskärningar i skolan såväl som på fritidshemmen. Forskning sista decenniet pekar på att det råder en obalans i statusförhållandet mellan skola och fritids och många nyutbildade lärare mot fritidshem känner sig tveksamma till en yrkesroll med övermäktiga krav. Med intervjuer av skolledare och pedagoger på fritidshem har jag i denna kvalitativa studie funnit att känslan av sammanhang (KASAM) i yrkesrollen påverkas av hur meningsfullt pedagogerna upplever sin roll är. En meningsfullhet som baseras på vilka resurser skolledare kan tillhandahålla för att begripa och hantera kraven som fritidspedagogerna ställs inför varje dag.

Nyckelord: KASAM, arbetssituation, statusförhållande, fritidshem, yrkesroll

<b>Innehåll</b>	<b>sida:</b>
<b>1. Inledning och bakgrund.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Syfte och frågeställningar.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Tidigare forskning.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Teori.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 Psykosocialt arbetsmiljö.....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Sociokulturellt perspektiv.....</b>	<b>10</b>
<b>4.3 KASAM.....</b>	<b>10</b>
<b>5. Metod.....</b>	<b>12</b>
<b>5.1 Metodval.....</b>	<b>12</b>
<b>5.2 Avgränsningar och urval.....</b>	<b>13</b>
<b>5.3 Etiska överväganden.....</b>	<b>14</b>
<b>5.4 Tillvägagångssätt.....</b>	<b>14</b>
<b>5.5 Bearbetning av insamlat material.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Resultat &amp; Analys.....</b>	<b>16</b>
<b>6.1 Ledarskap och delaktighet.....</b>	<b>16</b>
<b>6.1.1 Skolledare.....</b>	<b>17</b>
<b>6.1.2 Pedagoger i fritidshem.....</b>	<b>18</b>
<b>6.2 Meningsfullhet.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2.1 Skolledare.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2.2 Pedagoger i fritidshem.....</b>	<b>21</b>
<b>6.3 Roll- och arbetsbeskrivning.....</b>	<b>23</b>
<b>6.3.1 Skolledare.....</b>	<b>23</b>
<b>6.3.2 Pedagoger i fritidshem.....</b>	<b>24</b>
<b>7. Sammanställning och diskussion.....</b>	<b>26</b>
<b>8. Vidare forskning.....</b>	<b>29</b>
<b>9. Referenslista.....</b>	<b>30</b>
<b>Bilagor.....</b>	<b>32</b>

## 1. Inledning

Lärarkåren (ämneslärare och lärare i fritidshem) i grundskolor har under de senare åren kämpat genom olika uppror för att förbättra sina arbetssituationer, som en direkt följd av nedskärningar av resurser i skolan ([www.lararmarmarschen.se](http://www.lararmarmarschen.se)). Politiska beslut har fått lärarna att fått ta del av löneyft (Regeringen 2015), kompetensutvecklingar samt minskad arbetsbelastning som t.ex. minskade administrativa uppgifter med hjälp av lärarassistenter (Regeringen 2019). Men dessa åtgärder tenderar att främst fokusera på undervisande ämneslärare och inte lika tydligt eller omfattande för lärare i fritidshem. Skolinspektionen har också genom omfattande undersökningar under sista tio åren kommit med nedslag kring verksamheten i fritidshem, att den inte uppfyller krav och målbild, och inte minst är kvaliteten i undervisningen för låg (Skolinspektionen 2018). Skolinspektionen motiverar dessa resultat med att kompetens har saknats samt att fritidshemmen oftast inte ges förutsättningar eller ledning för att lyckas med kraven och målen som styrdokumentet avser. Det finns brister i att antalet behörig personal är låg, brister i samverkan mellan skola och fritidshem i det gemensamma uppdraget, för stora barngrupper i fritidshemmen, samt materiella förutsättningar som lokaler och lärverktyg som är för dåliga.

Sedan 2014 har man börjat examinera studerande på högskolor som lärare mot fritidshem. En examination som innebär att utbildade pedagoger även kan titulera sig lärare med en tillhörande legitimation. Ackesjö, Nordånger och Lindqvist (2016, s.87-89) förklarar att via 90-talets reformer av fritidshem och integrering med skolan har pedagoger inom fritidshem fått sina handlingsutrymmen och yrkesutövanden begränsade. Med en minskad frihet har rollen från pedagog på fritids gått mot att bli en lärarassistent. Detta uttalande stärks även, i samma studie, av att man från Skolverket anser att utvecklingen i fritidshemmen är allvarlig och behöver åtgärder. Men hur åtgärdar man detta på en arbetsplats där nästan hälften inte är nöjda med sin arbetssituation? Målet måste väl ändå att vara att trivas på sin arbetsplats och med det yrke man valt att utbilda sig till? Studien i denna uppsats har för avsikt att belysa och ta reda på vilka faktorer som är betydande för att pedagoger på fritidshem ska trivas med sin arbetssituation.

## Bakgrund

Under de senaste medarbetarenkäterna 2018 och 2019 gjorda i Stockholms stad, har frågan inom kategorin *hälsa och arbetsmiljö*: ”Jag har en bra arbetssituation”, ett lågt resultat med endast 60% som instämmer (Bilaga 1). I medarbetarenkäten visar det sig även att

utbildningsförvaltningens medarbetare, där lärare i fritidshem är en deltagande yrkesroll, har lägre resultat än andra förvaltningar eller bolag i staden. Enkäterna har under de senaste åren relativt höga resultat i det man kallar Aktivt medskapandeindex (AMI) med tre olika delindex: motivation, ledarskap och styrning (Stockholm Stad 2019). Vad är det som gör att de svarande ändå inte är nöjda med arbetssituationen, och vad gömmer sig bakom resultaten? Målet med min studie är att djupare undersöka frågan vilka faktorer som gör att fritidslärare inte är nöjda med sin arbetssituation, mot bakgrund av de svar som framkommit i tidigare enkäter.

## **2. Syfte och frågeställningar**

Syftet med min uppsats är att kvalitativt undersöka hur just pedagoger i fritidshem ser på sin arbetssituation. Hur medarbetarenkätens resultat kan stämma eller inte, för pedagoger i fritidshem, och i sådant fall, vilka är orsakerna? Om ledarskapet är en bakomliggande förklarande faktor vill jag ta reda på om skolledarnas syn på sina anställda pedagogers arbetssituation stämmer med deras egna syn på vad som är viktigt för att de ska trivas. Frågor jag vill söka svar på är:

1. Vilka är förutsättningarna för att pedagoger i fritidshem ska vara nöjda med sin arbetssituation, och vad finns det för utmaningar i det pedagogiska uppdraget för att arbetssituationen ska upplevas som bra?
2. Hur ser skolledare och pedagoger i fritidshem på sina yrkesroller och stämmer rollerna överens med hur de upplever sin yrkesroll i arbetet idag?

### **Avgränsningar**

Arbetstrivsel har fler faktorer som spelar in förutom de som finns på arbetsplatsen som t.ex. familj, fritid, samhälle, media, vänner, kultur, kön mm. Dahlgren & Dahlgren (1981) menar att arbete, familj och fritid/samhälle bildar en treenighet ur vilken det allmänna tillståndet av välbefinnande är sprunget och att det inverkar på hur man upplever sitt arbete. Men i denna uppsats kommer jag enbart se till faktorer i arbetet och på arbetsplatsen.

## **3. Tidigare forskning**

I mitt insamlade material från intervjuerna jag gjort har jag sett att resultaten kom att handla mycket om den professionella yrkesrollen och arbetsbeskrivningar av uppdraget. Att

yrkesrollen och arbetsbeskrivningen av densamma, är grunden för att pedagoger i fritidshem ska kunna se sig själva som att de gör något meningsfullt i arbetet och att en känsla av sammanhang ska infinna sig. Jag har därför valt att se på tre olika tidigare studier med syften som till stor del handlar om yrkesrollen *pedagog* inom fritidshem.

### **"Att jag kallar mig själv för lärare i fritidshem uppfattar jag skapar en viss provokation"**

Ackesjö, Nordänger & Lindqvist (2016) presenterar, i en artikel, en studie av hur nyexaminerade lärare inom fritidshem skapar sig en yrkesidentitet före samt efter deras examen. Studiens resultat visar på att de examinerade lärarna mot fritidshem identifierar sig med en kluven professionell identitet, som både pedagog i fritidshem samt lärare inom skolan. Att man sitter på dubbla uppdrag innebär en otydlighet som gör det till en balansakt i professionen. De olika yrkesidentiteterna som studenterna konstruerar och identifierar sig med är dels en traditionell roll som fritidspedagog, fristående från undervisande skolans uppdrag. Andra identifierar sig i en mer kluven roll där man undervisar i skolan under skoltiden i praktisk-estetiska ämnen eller som länk mellan sociala och formella lärandet, och under fritidstiden på eftermiddagar intar man den traditionella fritidspedagogrollen. Den traditionella rollen som beskrivs som pedagogiskt uppdrag med kärnan i sociala relationer, värdegrund och meningsfull fritid. I studien ser man även indikationer på att en del studenter börjar konstruera en hybridroll, där man identifierar sig som "lärare" både under skoltid såväl som under fritidstiden. Det upplevs även som en form av provokation mot både pedagoger inom fritidshem samt lärare i skolan att kalla sig lärare, som en form av tvåfrontskrig mot lärare i skolan och på fritids som kan föranledas av dels en osäkerhet kring sin identifiering av yrkesrollen, men även hur det tudelade uppdraget av skola och fritids. Uppdragen ses som oförenliga bl.a. av att skolans kunskapsmätningar och bedömningar inte är förenligt med fritidshemmets uppdrag med sociala värden och meningsfull fritid. Av enkätsvar i studien kan man även avläsa att många nya fritidslärare, och även äldre fritidspedagoger, aldrig har för avsikt att undervisa i de ämnen man har behörighet att undervisa i. I studien refereras det även till att Skolverket och fackföreningen Lärarförbundet kan se utvecklingar som tenderar till att utbildade lärare inom fritidshem inte väljer att söka sin legitimation för att kunna undervisa i de ämnena de är behöriga i och dessutom är antalet utbildade i fritidshemmen fortfarande lågt. De nyexaminerade studenterna, både före och efter examen, menar på att det fritidspedagogiska uppdraget är viktigare och sätter det därför i främsta rummet, att de ser en större meningsfullhet kring det mer sociala fritidspedagogiska uppdraget.

Denna artikel av Ackesjö, Nordänger & Lindqvist (2016) visar på att det inte bara finns ett sätt att identifiera sig som fritidslärare. Det finns olika sätt där studenter konstruerar sina identiteter och yrkesroller utefter två skilda uppdrag och inte det gemensamma uppdraget för skola och fritids som utgår från styrdokumentet i skolan. Att de har svårt att förena de två upplevda uppdragen på grund av att studenternas konstruerade yrkesidentiteter visar ofta på en konflikt mellan skolans undervisning, resultatstyrning och bedömning, och traditionella fritidspedagogiska arbetsfältet med sociala värden och meningsfull fritid. Det är därför intressant i min studie att skapa mig en förståelse vilken yrkesidentitet mina intervjuobjekt konstruerar för att kunna göra en bedömning av vilka förväntningar de har på sitt yrke och arbetssituation.

### **From "the Pedagogue of Recreation" to Teacher's Assistant**

I Calanders (2000) artikel *From "the Pedagogue of Recreation" to Teacher's Assistant*, i *Scandinavian Journal of Educational Research*, presenterar han en studie om hur yrkesrollen pedagog på fritids integreras i arbetslag inom skolans värld, efter den skolreform som ägde rum i slutet på 1990-talet. En skolreform han beskriver som både en lokalmässig integrering i skolans lokaler, såväl som en förening av kompetenser från olika professionella och kulturella arenor. Det är en artikel som bygger på hans mer omfattande forskning i en doktorsavhandling från 1999 med samma namn. Studien fokuserar på mötet mellan pedagoger på fritidshem och undervisande lärare i skolan. En studie som ser på hur rollen pedagog i fritidshemmet integreras till den obligatoriska skolan, där forskaren utgått från en balans mellan givna sociala konstruerade ramar och system kring rollen, samt sociokulturella möten mellan fritidspedagog och lärare. I det sociala konstruerade ramverket förklarar forskaren att det råder en dominans i lärarens och skolans position. Dominansen innebär att en lärare har högre utbildning och lön, samt att skolan och fritids uppdrag är konstruerat på en grund som vilar på skolans kulturella arena. T.ex. utgår de gemensamma lokalerna från skolans klassrumsfunktion, styrdokument skrivs utifrån skolans uppdrag där fritidshem endast är ett komplement, samt att vistelsetid enbart är obligatorisk under skoltiden. Slutsatserna av studien är att: (1) rollerna får göra avkall på sina kompetenser i det sociokulturella mötet mellan fritidspedagog och lärare, men till störst del av fritidspedagogerna. (2) Att fritidspedagogens yrkesidentitet styrs av och/eller till att definieras utifrån en lärares yrkesidentitet. (3) Kommunikativa handlingar mellan de olika yrkesrollerna kring uppdraget

tenderade att förverkliga den dominerade positionen skolan och lärare har, och fick pedagoger i fritidshemmet att göra strategiska avkall på sina egna kompetenser och yrkesidentiteter. Sammanfattningsvis visade studien på att fritidsverksamhetens mål fick en positiv respons när man löste arbetsuppgifter på sätt som efterliknade skolans verksamhet, samtidigt som att man fick mer frekvent negativ respons på arbetet när man grundade arbetssätt som tog sitt språng ur fritidshemmets sätt att arbeta och lägga upp verksamheten. Relevans i artikeln för min studie ligger i att artikeln kom ut kort efter fritidshemmets integrering i skolans lokaler och styrdokument. Det ger mig en bakgrundsbild av vilka problem Calander redan då såg kring samverkan mellan pedagoger i fritidshem och undervisande lärare i skolan.

### **Care, learning and leisure: The organizational identity of after-school centers for six-to nine-year old children in Reykjavík**

Rubriken är namnet på den doktorsavhandling Kolbrún Palsdóttir färdigställde 2012. Avhandlingen är en kartläggning av fritidshem i Reykjavík och syftar till att studera fritidshemmets roll och organisatoriska identiteter utifrån aktörerna a) systemet och samhället, b) professionella i fritidshem och skola samt c) barnen själva tillsammans med föräldrar (Palsdóttir 2012, s.17). Bakgrunden till studien förklarar hon är att omsorgen av våra barn sedan i början av 1990-talet har till större del gått från den privata sfären till en formell omsorg som sköts av publika fritidshem. Utvecklingen visade också på att barn tillbringade fler och fler timmar i fritidshem under veckornas eftermiddagar och lov, och fritidshemmen i Reykjavík kom att bli en av samhällets största institutioner för omsorg tillsammans med skolan.

Studien är som sagt omfattande men det som har en relevans för min forskning i denna studie är det arbete och undersökningarna som Palsdóttir gjort kring vilka typer av yrkesroller som personal inom fritidshemmen antar. Palsdóttir (2012, s.30) poängterar att man i Sverige sedan 2001 utbildat studenter med inriktning mot fritidshemmen, inom lärarutbildningen på högskolor i landet (dåvarande fritidspedagog, men sedan 2014 har *lärare inom fritidshem* egen utbildning). Trots detta ser hon ändå problem för fritidslärares status då deras fritidspedagogiska identitet är svår att bibehålla inom skolsystemet. Palsdóttirs studie visar på liknande resultat som Calander kom fram till (2000), att fritidshemmets praktik befinner sig i en kris då den kvävs av akademiska- och skolbaserade diskurser. Att pedagoger på fritidshemmen känner sig pressade i sin yrkesroll att följa skolans arbetssätt. Pedagoger ser även en svårighet att skapa sig en professionell yrkesidentitet på grund av bristen av



kompetens och erfarenheter i yrket. Utbildning, kompetens och erfarenheter är faktorer som behövs för att pedagogerna ska kunna få en känsla av sammanhang och hantera det fritidspedagogiska arbetet i en dominant skolvärld.

Individer konstruerar sin yrkesroll efter hur uppdraget tolkas och styr ens förväntningar på rollen. Palsdóttírs forskning om roller och samverkan mellan fritidshem och skola blir på så sätt relevant för min studie, då den visar hur jag kan få en förståelse för hur mina intervjuobjekt konstruerar sin yrkesroll och hur deras syn på uppdraget ställer förväntningar på deras yrkesroller och identiteter. Det ger mig också redskap för hur jag kan tolka deras upplevelser av sina arbetssituationer så att jag kan koda och analysera deras svar i min studie.

#### **4. Teori**

Då arbetet för många människor har en väsentlig plats i livet, är önskemålet för de flesta att trivas på sin arbetsplats. Att trivas och må bra på arbetet är betydelsefullt av olika anledningar. Forskning har visat att arbetet påverkar människans tillstånd av välmående och att det har långtgående konsekvenser för allmänt tillstånd, socialt engagemang och deltagande i samhället (Gardell 1986). I min studie kommer jag anta en hermeneutisk ståndpunkt för min forskning. Hermeneutisk i den mening att jag kommer genom språket tolka mina intervjuobjekts utsagor om handlingar och deras livsytringar, samt skapa mig en förståelse för deras livssituation i deras arbete (Patel & Davidsson 2019, s.33). Det kommer också innebära att jag utgår från ett fenomenologiskt synsätt, där jag som forskare studerar hur intervjuobjekt uppfattar sin arbetssituation i deras utsagor. Det är alltså deras uppfattning jag får genom intervjuerna, och inte hur deras objektiva verklighet ser ut som exempelvis kan studeras genom observationer. Bakgrunden till det ligger i att min studie utgår från hur de just ”uppfattar” sin arbetssituation i medarbetarenkäten. I hermeneutiken kan mitt sätt att se bakgrunden förklaras genom begreppet *förförståelse* (Patel & Davidsson 2019, 33-34). I min förförståelse i närmandet av forskningsobjektet handlar det om att jag har en kunskap och utgångspunkt i tidigare empiri, i form av medarbetarenkätens resultat och analys. Att jag fått en förförståelse kring vilka faktorer som påverkar deltagarnas nöjdhet av sin arbetssituation. Det är dock min uppgift att på djupet söka hur man kan tolka varför deltagarna inte är nöjda med arbetssituationen men ändå svarar mer positivt på övriga frågor. Jag har också en förförståelse till studien då jag har 15 års erfarenhet av att jobba inom fritidshem. Patel och Davidsson (2019) nämner också att detta inte behöver vara ett hinder, utan snarare ser jag min förförståelse som en tillgång för att förstå deltagarnas berättelser och sedan göra mina

tolkningar. Till hjälp för mina subjektiva tolkningar av intervjuerna kommer jag använda mig av objektiva teoretiska verktyg som förklaras nedanför.

#### **4.1 Psykosocial arbetsmiljö**

Psykosocial arbetsmiljö som begrepp har att göra med människors inre upplevda arbetsmiljö och inte bara den mer faktiska och fysiska arbetsmiljön. Det hindrar dock inte påverkan av fysiska aspekter på den psykosociala arbetsmiljön. T.ex. kan buller eller andra rena miljöpåverkningar göra att arbetet upplevs bli mer krävande utöver de redan befintliga kraven människor ställs för dagligen i sitt arbete. Människor måste ägna energi åt att hantera dessa yttre störningar, för att hantera sin inre psykosociala arbetsmiljö (Eklöf 2017, s.11-12). Lennér Axelson & Thylefors (2018, s.17) beskriver begreppet psykosocial arbetsmiljö som ett samspel mellan individen och omgivningen i arbetet. Omgivningen ses som andra människor eller kollegor såväl som fysiska- och organisatoriska förhållanden som råder på arbetsplatsen.

Påverkan av människors psykosociala arbetsmiljö handlar i teorin om att de i arbetet möter en massa krav som behöver hanteras av olika resurser. Krav har ofta olika nivåer av komplexitet och dess effekter hos människor avgör hur de individuellt kan hantera dessa. T.ex. kan ett krav för en individ upplevas som kognitiv (intellektuell eller förståelse) för en person, medan någon som redan har kunskaper eller erfarenheter av det specifika kravet istället handla om ett kvantitativt (mängd arbete det medför) krav (Eklöf 2017, s.48).

I ett teoretiskt perspektiv på en modell som forskning kan se på arbetsmiljön kan en krav-resursmodell användas. I en sådan modell bemöter individer olika krav i arbetet med de inre- och yttre resurserna för att hantera dessa utmaningar. Om resurser hos individerna inte kan tillgodose kravens utmaningar uppstår negativa effekter som stress och ohälsa. Likväl påverkas människors hälsa och allmäntillstånd positivt av krav som kan hanteras av ens resurser (Eklöf 2017, s.133-134). Resurserna som behövs för att hantera krav bygger på att individer har en föreställning om vilka arbetsmål man har och vad som krävs för att uppnå de målen.

I den här studien kommer jag tolka och identifiera intervjuobjektens krav de ställs inför i arbetet. I det även vilka resurser de upplever sig inneha för att hantera sina arbetssituationer. Ett resursverktyg jag kommer använda mig av är vilken känsla av sammanhang (KASAM) de

upplever, som jag kommer förklara i **4.3**. I den rubriken handlar det precis som i krav-resursmodellen om begriplighet-hanterbarhet-meningsfullhet som individers resurser att bemöta krav.

## **4.2 Sociologiskt rollperspektiv**

Människor skapar sig redan tidigt en identitet. Primära identiteter kommer tidigt och kan vara t.ex. kön, etnicitet. När det kommer till de sekundära identiteternas utveckling talar sociologen Anthony Giddens om sociala roller och förvärvade positioner (Giddens & Sutton 2014, s.206). Det kan t.ex. röra sig om yrkesroller i olika sociala positioner. Enligt Giddens är begreppet "roll" ett beteende som individer tar till sig och agerar efter i olika specifika sociala positioner. Individer anpassar sina roller utifrån vilken social situation de befinner sig i. Roller hos individer är komplexa och förändras kontinuerligt då människor antar nya roller eller lämnar gamla bakom sig. Dessa förändringar sker utifrån de positioner och sammanhang människor befinner sig i tillsammans med andra och omvärlden. Roller skapas alltså både i interaktioner med omvärlden men även genom hur individer positionerar sig utifrån förväntningar och påverkningar av normer och omvärlden. Vi människor intar olika roller för att bygga oss en identitet som hjälper oss att organisera världen och skapa struktur i livet. Den förklaringen av roller ligger nära den teori som jag tänker förklara nedan: Känsla av sammanhang, att roller och ens identitet är viktigt för att skapa sig en förståelse kring sin egen individ eller "jaget" i olika sammanhang. I min studie är rollperspektivet viktigt för att jag ska kunna tolka hur mina intervjuobjekt, pedagogerna i fritidshemmen i synnerhet, ser på sin egen yrkesroll och inte just yrkestiteln.

## **4.3 KASAM**

Begreppet KASAM står för *känsla av sammanhang*. Den som myntade uttrycket 1979 var Aaron Antonovsky, professor i medicinsk sociologi. Han menade på att det allmänna hälsotillståndet hos människor påverkas direkt av känslan av sammanhang. Han förklarar vidare att det är stressorer (orsaker till stress) som vi gång på gång erfar, som KASAM gör begripliga för oss (Antonovsky 2005, s.17). I teorin kring KASAM och sett till hur forskning använder sig av den, ser man främst till tre olika teman. De tre temana är *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*.

Begripligheten handlar om hur människor upplever sina yttre- och inre stimuli som förnuftsmässigt gripbara eller inte. Hög begriplighet kännetecknas av information som är

ordnad, sammanhängande och tydlig, jämfört med låg begriplighet där informationen ses som brus, kaotisk, oväntad och oförklarlig. Har människor en hög känsla av begriplighet kan de förvänta sig att framtida stimuli de möter är förutsägbara, eller då de kommer som överraskningar går att ordna och förklara (Antonovsky 2005, s.44).

Hanterbarhet är den komponent i KASAM som definieras utav hur människor upplever att det finns resurser till ens förfogande, av vilka man kan bemöta de krav som alla stimuli ställer på en. Det som finns till ens förfogande handlar om resurser som människor har egen kontroll över, eller kontrolleras av andra behöriga i ens närhet som man kan lita på, till exempel kollegor, vänner, Gud eller ens läkare (Antonovsky 2005, s.45).

Den tredje komponenten i KASAM är meningsfullheten. Antonovsky (2005, s.45-46) förklarar meningsfullheten som begreppets motivationskomponent. Meningsfullhetens betydelse för människor med stark KASAM är saker i livet som de är engagerade i och som har stor betydelse för dem, både emotionellt såväl som kognitivt. På så sätt syftar meningsfullheten på att livet har en känslomässig innebörd där människor möter problem och krav som de finner värda att lägga energi, hängivelse och engagemang på. Att de välkomnar problem och utmaningar för att lösa, och inte ser de som bördor man helst vill undvika.

Dessa tre komponenter samspelar och bildar gemensamt ett KASAM-värde eller en total känsla av sammanhang. Antonovsky (2005, s.48) visar genom en tabell på hur dessa påverkar varandra:

Typ	Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet	Prediktion/KASAM
1	Hög	Hög	Hög	Stabil (hög)
2	Låg	Hög	Hög	ovanlig
3	Hög	Låg	Hög	Press uppåt
4	Låg	Låg	Hög	Press uppåt
5	Hög	Hög	Låg	Press nedåt
6	Hög	Låg	Låg	Press nedåt
7	Låg	Hög	Låg	ovanlig
8	Låg	Låg	Låg	Stabil (låg)

Tabell 1: Visar olika typer av kombinationer av komponenter som visar på en prediktion av ett KASAM-värde

Tabellen visar på att oavsett vilken kombination av begriplighet och hanterbarhet så är det meningsfullheten som visar sig vara det som avgör i vilken riktning KASAM tenderar att gå emot. Antonovsky (2005, s.50) omnämner också att den motiverande meningsfullheten

förefaller vara viktigast och utan den blir hög hanterbarhet och hög begriplighet inte särskilt långvarig. Sedan följer begriplighet som viktigast då hög hanterbarhet allt som oftast förutsätter en förståelse.

I min studie har jag för avsikt att genom intervjuer se till pedagoger i fritidshemmets arbetsplatstillstånd snarare än generellt hälsotillstånd. Som jag nämnde tidigare i början av teoridelen så går det dock delvist hand i hand; att arbetet är en viktig del av människors välmående i livet och samhället. I studien kommer jag därför ge min tolkning av vilka faktorer som skapar en känsla av sammanhang hos pedagogerna, och framförallt i det, den motiverande komponenten meningsfullheten i deras arbete och uppdrag.

## **5. Metod**

### **5.1 Metodval**

Jag valde att utgå från en kvalitativ undersökningsmetod i form av sammanlagt nio intervjuer med tre skolledare samt sex anställda pedagoger inom fritidshem. Den kvalitativa metoden valde jag för att få en djupare förståelse av människornas livsvärld där jag inte vet på förhand vilka frågor eller områden som är betydelsefulla. Det ger mig en bättre insikt och förståelse kring människors livsvärld och uppfattningar med en kvalitativ metod istället för en mer generell bild av upplevelser som en kvantitativ undersökning skulle tendera att ge (Ahrne & Svensson 2015). På så sätt kan jag hitta mer precisa faktorer som spelar in i hur pedagoger på fritids ser på sin arbetssituation istället för den ganska övergripande skattningsfrågan i medarbetarenkäten: ”Jag trivs med min arbetssituation”. Jag har dock utgått i intervjufrågorna från de områden som medarbetarenkäten i Stockholms stad visat på vara mer betydande kring deras arbetssituation som t.ex. delaktighet och ledarskap samt motivation. Därefter får intervjuobjekten och jag styra samtalet mot det som är betydande och tenderar vara det som är viktigt för dem.

Metoden jag valt att göra min forskning efter baseras på svar från intervjuer. Under intervjun har jag både antecknat och spelat in samtalen digitalt. Svaren jag fått i samtalen har jag sedan sammanställt genom att transkribera och sedan sorterat efter tematiska kodningar.

Arbetet med att analysera mitt material kommer jag göra med främst en öppen datastyrd kodning, men även till viss del begreppsstyrd kodning. I min förförståelse har jag tidigare nämnt att jag utgått från empiri i medarbetarenkäten och på så sätt finns det begrepp eller

faktorer som är min hermeneutiska utgångspunkt. Efter utgångspunkten har jag för avsikt att låta intervjun styra min kodning till att vara öppen och datastyrd. Skillnaden är att datastyrd kodning startar med ett öppet sinne utan koder för att bekanta sig med materialet, för att sedan identifiera återkommande eller avvikande teman som är relevant för studien (Kvale & Brinkmann 2014, s.241-242). I den begreppsstyrda kodningen närmar man sig materialet med redan klara koder för att kvantitativt validera relevansen. Fördelen med den öppna datastyrda kodningen i den här studien är att jag kan få reda vilka teman som är relevanta för min frågeställning, och inte som i begreppsstyrd där relevansnivån på förhand utgår från bestämda specifika teman. På så sätt kan jag söka mig fram i intervjumaterialet och även mening bakom vissa svar, om de kan påverka andra teman.

## **5.2 Avgränsningar & urval**

Jag har valt att göra studien i tre olika kommunala skolor i Stockholm stad. Detta för att alla tre skolor har samma uppdragsgivare: Utbildningsförvaltningen i Stockholms stad. Ett strategiskt val som ger min studie en högre reliabilitet i att alla intervjuobjekts anställningar har liknande arbetsvillkor och förmåner som annars kan påverka den upplevda arbetssituationen.

Då vissa skolor har väldigt få eller inga utbildade lärare mot fritidshem, har mina intervjuobjekt fått vara alla yrkeskategorier som jobbar för det fritidspedagogiska uppdraget och på den arbetsplats (fritidshem) som jag söker mina svar om arbetssituationen kring. På grund av arbetets ringa omfattning och tidsaspekten för att göra studien, tillsammans med skolornas geografiska läge har jag fått göra mina intervjuer på de tre första skolorna som visade vilja att delta, då positiva deltagarsvar dragit ut på tiden. I mina förfrågningar har jag fått många svar att de inte haft en ovilja utan snarare inte har tid att delta, vare sig på arbetstid eller under fritid.

De tre skolledarna valde jag att intervjua först, dels för att få ett bredare perspektiv på vad det var för skola och hur dess organisation såg ut, men även för att få information om vilka pedagoger i fritidshemmen som både har kunskaper och erfarenheter av att arbeta efter det fritidspedagogiska uppdraget. Det för att säkerhetsställa en relevans men även öka validiteten i studien. I den mån det fanns utbildade lärare mot fritidshem valde jag att intervjua dessa i första hand. Jag fick förslag med namn på olika potentiella intervjuobjekt från varje skolledare och valde ut sex olika pedagoger på de olika skolorna.

### **5.3 Etiska överväganden**

För att få så ärliga svar som möjligt har jag valt att hålla intervjuerna anonyma precis som vilka skolor de arbetar på. Skolornas namns anonymitet har att göra med att inte utlämna och ge utrymme för att koppla vilka anställda (speciellt skolledarna) som svarat på en specifik skola. Alla intervjuobjekt har fått information om anonymiteten, studiens syfte samt fått ge ett muntligt samtycke att de vill intervjuas efter dessa premisser. Anonymiteten var också viktig då intervjuobjekten fick svara på frågor hur de upplever sina chefer, kollegor och anställda samt förklara vad de betyder och påverkan på sin arbetssituation. Utan anonymitet hade detta varit ett känsligt område då det i vissa fall handlar om kritik eller faktorer som skapar negativa effekter på arbetssituationen. Intervjuobjekten har också givit sitt samtycke att jag kan citera dem i studien.

### **5.4 Tillvägagångssätt**

Jag kontaktade ett flertal skolor för att fråga om det gick bra att utföra en studie med intervjuer kring min forskning om vad som bidrar till en nöjdhet i arbetssituationen för pedagoger i fritidshem. Både skolledare med ansvar över fritidshem och pedagoger i verksamheten skulle ingå för att få svar från olika perspektiv och eventuellt olika sätt att se på verksamheten. Jag kontaktade i första hand skolledarna för att få ett godkännande för att genomföra studien då jag trodde att, vilket också visade sig, det skulle vara lättare att hitta personer att intervjua under deras arbetstid. Jag frågade dock alla deltagare när vi skulle boka tider, om de hellre ville göra det på fritiden efter arbetet eller under helgen, men bara en (lärare i fritidshem) ville göra det utanför arbetstid, medan alla andra inte ville ta tid från sitt privata liv. Jag ansåg att det var viktigt för studiens reliabilitet att deltagarna fick styra tid och plats till viss del, så att de kände sig bekväma och att deras åsikt är viktig, redan från början. Alla intervjuer ägde rum på skolorna och i den mån jag kunde påverka vilket rum vi skulle samtala, ville jag att vi skulle sitta på så neutral plats som möjligt. Neutral i den mening att intervjuobjektet och jag inte behövde sitta i deras arbetsrum eller grupprum på fritidshemmet. Det var för att inte störa studiens validitet genom att intervjuobjektet inte skulle svara på frågor i försvarsposition till sin profession i sin vanliga arbetsmiljö. Att deras yrkesstolthet skulle störa ärligheten i svaren ville jag undvika genom att lyfta ut samtalet från deras dagliga arbetsplats, och istället kunna se mer objektivt på sin arbetssituation.

Samtalen varade i ungefär en timme vardera och jag började med att presentera mitt syfte med studien samt fråga om deltagarna om de hade några frågor till mig innan vi började. En del frågade om de kunde få se frågorna innan, vilket jag tillmötesgick genom att presentera vilka områden intervjun skulle beröra samt med några exempelfrågor. Men jag poängterade att det var deras åsikter och upplevelser som kom att styra intervjufrågorna, då studien går ut på att ta reda på vad som är viktigt för dem och inte för mig eller studien.

### **5.5 Bearbetning av insamlat material**

Av det material jag samlat in kommer jag sortera resultatet i de tre teman som jag sett återkomma i samtalen, för att sedan analysera. De tre teman som jag tolkat och identifierat är:

1. Roller och samverkan
2. Ledarskap och delaktighet
3. Krav-resurser efter uppdraget

I de ovannämnda temana kommer jag analysera hur de upplever sin arbetssituation på de underliggande kategorierna för känsla av sammanhang (KASAM), *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*.

För att göra en analys och koda mitt material gjorde jag en transkription av intervjuerna. Innan jag började transkribera gjorde jag en förberedd sortering efter mina anteckningar, så att jag kunde koda och sortera samt markera vilka teman de berörde, medan jag transkriberade. Det som jag var osäker på att koda väntade jag med till transkriptionen var klar. Efter det arbetet blev klart kunde jag reducera bort eller sortera in oklarheter i temana för att validera empirin som jag fått under intervjuerna. Exempelvis var samtal kring ekonomiska resurser inte relevant för min studie och kunde därför reduceras bort. I min förförståelse finns det en problematik då mina erfarenheter av arbetet i fritidshem kan påverka min reducering av insamlat material. Att det blir mina erfarenheter som styr validiteten och vilka faktorer som jag tycker är relevanta. På så vis kan även studiens reliabilitet skadas. Att resultatens relevans inte stämmer jämfört med vad studiens deltagare finner vara lika relevant. Det var därför viktigt för mig som forskare att inte styra intervjuerna för mycket, samt att ställa kontrollfrågor om jag uppfattat (speciellt relevansen) allt rätt. Exempelvis frågade jag i slutet av intervjuerna om vad deltagarna tyckte var viktigast av det som sagts under intervjun.



Under 1. Roller och samverkan kommer jag analysera det som rör pedagogernas yrkesidentitet, och hur de ser på sin roll och samverkan med kollegor. I kategori 2. Ledarskap och delaktighet, tittar jag på vilka upplevelser av ledarskap och delaktighet kan bidra till att stimulera en meningsfull utveckling av sin yrkesroll och kompetens. Den sista kategorin 3. Krav-resurser efter uppdrag, kommer jag analysera vilka krav intervjuobjekten upplever ställs på dem utifrån det pedagogiska uppdraget och styrdokument, samt vilka resurser som står i deras förfogande för att möta kraven.

## **6. Resultat & Analys**

I detta avsnitt kommer jag redogöra vilka resultat jag kommit fram till efter genomförda intervjuer. Jag benämner skolledarna som (A), (B), (C) och pedagogerna i fritidshemmen som (1)-(6). Under varje rubrik, 6.1-6.3, kommer jag tolka vad intervjuobjekten sagt om det i rubriken nämnda temat, för att sedan koda och analysera hur det påverkar KASAM:s tre olika kategorier; *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*.

### **6.1 Roll och samverkan**

Resultaten efter genomförda intervjuer visade på att upplevda roller och samverkan mellan skola och fritidshem var ett återkommande tema som ställde utmaningar i arbetssituationen. Jag vill på så sätt återkomma till det som studiens tidigare forskning tar upp på synsätt av hur yrkesroller och samverkan konstrueras av de som arbetar inom skola och fritidshem, för att ge en bakgrundsbild till min analys och resultat samt en ingång för läsaren att få en förståelse till detta analysavsnitt.

I Ackesjö, Nordänger och Lindqvist (2016) studie som jag tog upp som tidigare forskning, kom de till slutsatsen att nya utbildade lärare i fritidshemmet konstruerade yrkesidentiteter och roller som var tudelade. Tudelade i den mening att skolans kunskapsuppdrag och fritidshemmets uppdrag av sociala värden och meningsfull fritid är svåra att förena till ett gemensamt. Pedagogerna på fritids intar ofta en lärarroll under skoltiden, för att sedan axla sin fritidspedagogiska roll under eftermiddagen. Calanders (2000) styrker även det i sin studie när han sett hur fritidspedagogens roll att undervisa i fritidshem står i konflikt till både lärare och kollegor på fritids, i en rådande skoldominans trots det integrerade fritidshemmet i skolan. Han pekar även på för att konstruera ett bra sociokulturellt ramverk för fritidshemmen så bör det inte göras på en arena där skolan är dominant, utan drar det så långt att:

*”... high time for recreation instructors to obtain a ‘divorce’ from the integrated work team.” (Calander 2000, s.218)*

I detta avsnitt vill jag redovisa vilken roll mina intervjuobjekt vill att en pedagog på fritidshem ska ha. Även hur en gynnsam samverkan bör se ut mellan skola-fritids och mellan kollegor.

### **6.1.1 Skolledare**

Alla de tre skolledarna berättade återkommande i samtalen att något som var viktigt var att pedagoger på fritidshem ska ha en tydlig roll. Det rörde dock en viss skillnad hur man talade om roller. (A) och (C) använde sig ofta av uttrycket ”rollen” i singular bestämd form, medan B ofta talade om roller i plural i mer obestämd form. I samtalen med skolledarna upplever jag att de har svårt att definiera hur de ser på just begreppet roll. Att de använder ofta den bestämda formen, som att det endast finns en bra roll att ha i arbetet.

*Alla på skolan måste jobba efter samma värden...men ha olika roller. Tydlighet i rollen! Tror jag är jätteviktig för fritids. (A)*

Här talar skolledare (A) först om att ha olika roller för att sedan vända på resonemanget att det ska vara tydligt i rollen. Sedan tar (A) den odefinierade rollen och applicerar på hela fritids, som jag tolkar att skolledaren menar att det finns en och samma roll som alla kan inta om man jobbar i fritidshemmet.

De försök jag gjorde för att få definitioner av vad yrkesrollen är, tenderade att nästan alltid förklaras att rollen skapas efter uppdraget eller det som styrdokumentet förklarar vara fritidshemmets uppdrag. I styrdokumentet står det dock förklarat *vad* fritidshem och pedagoger ska göra, men inte *hur* man ska vara i rollen. Det fanns saker som återkom och även skiljde sig åt i de olika skolledarnas samtal om yrkesrollen i fritidshemmet.

*Jag tror att det går mot ‘lärare’ i fritids. Fast med olika lärande uppdrag. Man ska gå in med fritidshemmets centrala innehåll med mycket praktisk kunskap. Med nya läroplanen och kunskapskrav behöver man gå in och jobba mer i halvklass för att klara av det uppdraget. Men kulturen i skolan under så lång tid är att fritids ska göra allt. (A)*

*Det finns en otydlig roll. Framförallt samverkanstid...rollen mellan 8 och 14. Man får inte tillräcklig planeringstimmar för man är med barnen hela dagen. Rollerna måste anpassas efter behoven. (B)*

*Det formella präglar rollen. Men det är behoven som styr. Under kl. 8 till 14 måste rollen vara mer tydlig. Och göra det man är utbildad för. Det ger en meningsfullhet. Så balansen ligger att vara resurseffektiv samtidigt som rollen är tydlig till fritidshemmets uppdrag. (C)*

I citaten ovan talar (B) och (C) om hur behoven styr rollen. C går också in på att kompetensen ska påverka rollen; att man gör det man är utbildad för. Jag tolkar att när de talar om hur rollen ska styras av behoven samtidigt som alla tre skolledare nämner samverkanstiden under skoltiden (kl.8-14), så utgår ”behoven” från skolans dominanta kultur. Att en pedagog i fritidshem behöver anpassa sin roll till skolans kultur och inte bidra med sin egna fritidspedagogiska rollkompetens. Det som mer kom i intervjuerna med alla tre om samverkan var att det viktigaste var att bygga stabila och trygga arbetslag, där alla kollegor kan hitta en meningsfull roll i laget. Att det skapar stabila yttre ramar som tillåter ett friare arbetsklimat mellan kollegor. Det ska inte finnas något ”vi” och ”dom”, där man intar en osäker roll som får en känna sig otillräcklig.

### **6.1.2 Pedagoger i fritidshem**

Av de sex pedagogerna jag intervjuade var det genomgående samtal där samverkan med skolan under skoltiden var något som påverkade hur de såg på sin yrkesroll. Pedagogerna påtalade ofta att de upplevde förväntningar på sina roller att de skulle orka lägga lika mycket energi, planering och reflektion under hela dagen, 8-17, vilket fick dem att känna sig otillräckliga. Alla påtalade även hur viktigt det var att det fanns en kollegial samsyn och intresse för varandras roller. Att det finns en vilja tillsammans med sina närmaste kollegor för att både arbetet och sin egen individ ska utvecklas.

*Jag tror inte på att det behövs fler pedagoger för att lyckas. Lagom antal är bäst, för då är det lättare att bygga tillit till varandra. Då kan man lyfta varandra. (3)*

*Rollen är oklar och otydlig och det beror ofta på kollegan eller kollegor. (1)*

Både pedagog (1) och (3) definierar här till viss del sina yrkesroller utifrån samspelet med andra. Jag tolkar det som att det finns en stor svårighet att identifiera och konstruera sin roll och yrkesidentitet utefter det som alla deltagare är överens om; att uppdraget är svårt att begripa men framför allt hantera.

*Samverkan med skolan och fritidshemsuppdraget är för mäktigt! Det kräver enormt mycket energi. Ska alltid vara "där" och på två ställen samtidigt. Då känner man sig otillräcklig. (2)*

Med en sorts allmängiltig acceptans hos alla deltagare om att det i deras yrkesroller har svårt att leva upp till uppdraget, talar de istället om att rollen bygger på att man strävar efter att känna en meningsfullhet i arbetet. Oengagerade kollegor kan bidra till att det blir svårare att se det meningsfulla om inte kollegorna känner samma. De talar om att motivationen ligger i meningsfullheten. I det övermäktiga uppdraget vill pedagogerna hitta tid, ork och energi för att utföra ett bra arbete som handlar om att reflektera över vad som är meningsfullt. Pedagog (4) och (6) beskriver det så här:

*Svårt att få till pauser med alla uppgifter. Alltid fritids som ska göra allt...uppdraget driver en men oftast faller dokumentering och reflektion bort. (4)*

*Man måste skapa utrymme för kompetensen. Planering och pauser behövs för att mitt mål är att inspirera barnen och de får lyckas...Tror banne mig det är utbildning som saknas för att vi på fritids ska förstå varandras tankar. För jag vill ju inte diska eller städa som jag gör idag. (6)*

Mängden arbetsuppgifter gör att pedagogerna inte får tid för att reflektera av vad de känner meningsfullt i yrkesrollen. Det är också tydligt i samtalen att de upplever meningsfullheten i hur glada barnen är och att barnen får lyckas. Deltagare 6 berättar om att han tycker det är svårt att se meningsfullheten i sitt fritidshem då endast han är utbildad i fritidspedagogik. Därför upplever han att känslan av ett sammanhang är svårt att skapa i sociala möten med sina kollegor då de inte delar samma utbildningsgrad och sätt att se på sin roll.

## **6.2 Ledarskap och Delaktighet**

Skolledarna och ledarskapet var något som också var ett tydligt återkommande tema i mina intervjusvar. Det påverkade i sin tur hur mycket delaktiga pedagogerna upplevde sig kunna

vara på sin arbetsplats. För att ge en förförståelse vill jag återkomma till teorin om KASAM, och påpeka att meningsfullhet ligger nära delaktighet. Om en känsla av meningsfullhet i arbetet ska infinna sig handlar det om att man på ett stadigt sätt upplever att man får medverka i beslutsfattande i en social kontext (arbetet) man finner värdefull (Antonovsky 2005, s.152). Det får en att känna sig delaktig och medverkandet och gör att man känner en större glädje och frihet att få bestämma själv i sin arbetssituation eller; ”jag vill göra det som jag gör”. Jag ser detta som en faktor som gör att man då har hittat en arbetssituation som man kan känna sig nöjd med; att få vara delaktig i givandet och tagandet av ledarskapet.

### 6.2.1 Skolledare

En sak som togs upp av alla tre skolledare i samtalen var att frånvaro eller snarare närvaro spelade en väsentlig roll för delaktighet. Närvaron innebörd förklarades på fler olika sätt. Ett sätt var att se närvaron som att pedagogerna inte var frånvaroanmälda på grund av sjukdom.

*Det ska kännas meningsfullt för 'fritidsfolket' ...o är det inte meningsfullt...ja då saknas jag inte av mina kollegor. Du vet, det blir som med skolbarn ibland; dom blir hemmasittare och inget kan bli bättre av det. Det finns liksom inget att jobba med om de inte är här. (A)*

Jag tolkar det ovan som att delaktig kan man inte vara om man inte är på arbetet. Om skolledare A ser det som att arbetssituationen har ett krav att vara meningsfullt, så finns inte resurserna för varken pedagog eller skolledare att bemöta kravet om de är hemma och frånvaroanmälda (frånvaron läses som allmäntillståndet är så dåligt att man inte orkar eller vill gå till jobbet). En av de resurser som alla tre skolledare ser kan behövas vid sådana tillfällen, är någon form av konflikthantering. När meningsfullheten inte infinner sig av att man gör ett bra arbete kan det ha att göra med att ens kollegor inte upplever detsamma vilket orsakar ett konfliktstillstånd. Antonovsky beskriver det så här:

*”I de flesta arbetsmiljöer kan vi ha känslan av att göra ett bra arbete endast om vi upplever att de som vi är beroende av gör detsamma”*  
(Antonovsky 2005, s.154).

Han skriver också att ibland kan till och med sociala relationer med kollegor vara viktigare än de egna resurserna vi förfogar över; om någon ställer upp om jag inte kan, eller om andra tar över om jag mår dåligt.

Ett annat sätt att se på uttrycket närvaro är närvarandet av ledarskap. Skolledarna berättar om hur de tycker det är viktigt med en fysisk, kommunikativ och social närvaro i verksamheten och till pedagogerna. Att man får en personlig relation till sin chef. Alla tre skolledarna talar om ett tydligt, säkert och brett ramverk som gör att alla olika roller kan känna delaktighet, och få en frihet, glädje och kontroll över sitt arbete tillsammans i en god samverkan där det inte blir ett "vi och dom" mellan olika roller.

*Ledningen ska vara där...och våga tala klarspråk. Det brukar dom gilla hos mig. Man vill ju inte behöva bestämma någonting egentligen, om man inte måste ta obekväma sådana. Men diskussion är jätteviktigt och det måste fungera utan att någon ligger och sover. (B)*

När det kommer till begriplighet i KASAM är alla tre skolledare inne på ett tredje alternativ att se på närvaro. De berättar att fundamentet av verksamheten är att det finns ett tydligt mål och en vision i arbetet. Har inte pedagoger tagit del av målen eller om målen inte är förankrade av ledarskapet så vet inte pedagogerna vad som förväntas av dem. Antonovsky (2005, s.152-153) lyfter också fram detta att glädje och stolthet (självförverkligande) uppnås genom att se den sociala vinningen av verksamhet såväl som individens egna vinning i personliga utvecklingsmål.

### **6.2.2 Pedagoger i fritidshem**

I samtalen med pedagogerna i fritidshemmen talar alla om att delaktigheten och medbestämmandet är svårt när det kommer till samverkan med skolans lärare och uppdrag. De upplever att deras fritidspedagogiska uppdrag är det de vill känna en delaktighet kring, men att det blir svårt då meningsfullheten inte infinner sig i en skoldominant verksamhet och kultur. Begripligheten för samverkan i sin yrkesroll upplevs låg av alla sex pedagoger då kollegor i fritids och skolan såväl som skolledare i många fall varken kan begripa eller hantera hur en gynnsam samverkan kan se ut. Pedagogerna berättar att de då blir osäkra på sin yrkesroll som följd. Så här berättar en av dem:

*Vår arbetsbeskrivning är inte uttryckligen bra. Fritids ska komplettera skolan men det sker aldrig i motsatta riktningen. Att den hierarkin inte utvecklats mer är tragiskt. En skollärare sa till mig en gång: 'Ni har ju inte styrdokument som oss'. Jo det har vi. Visste du inte det? 'Näe!' (3)*

Pedagogerna (3) och (4) som båda arbetar på samma skola berättar om att många väljer att inte komma till fritidsmötena för att de har mycket annat att göra. (3) och (4) upplever och har även fått det berättat för sig att de väljer att inte gå för att de inte vet hur deras roller kan bidra till att vara delaktiga. Jag tolkar detta som att de handlar om pedagoger som har en låg KASAM för att de varken begriper eller kan hantera kraven av samverkansuppdraget som leder till att de inte är motiverade eller meningsfullt att vara delaktiga.

En närvarande ledare i verksamheten berättar alla pedagoger i studien är viktigt för delaktigheten. Skolledarnas närvaro upplever pedagogerna vara en bidragande faktor till meningsfullheten i det svåra tudelade uppdraget i skola-fritids, genom att de kan få en direkt feedback. Som jag nämnde tidigare upplevs meningsfullheten i den egna yrkesrollen även genom sociala möten med kollegor som känner detsamma. En sorts bekräftelse. Just bekräftelse av en ledare man har relation till är den effekt fem av sex pedagoger ser som viktig. Pedagog (5) såg dock bekräftelsen från glada och inspirerade barn samt från deras vårdnadshavare som viktigare.

*Närvaron av chefen i fritidshemmen är motiverande. Får man ingen uppskattning känns det som att motivationen försvinner lättare. Jag vill ju visa min kompetens och vad jag har utbildat mig till... för att min utbildning och kompetens måste det finnas utrymme för, annars är allt meningslöst. (2)*

Vikten av närvarande ledare tolkar jag också har och göra med att pedagogerna i intervjuerna tyckte att intern kommunikation kunde vara besvärlig. Att det fanns för många informationskanaler för beslut att ta, och det därför upplevdes ofta råda en osäkerhet kring vad som beslutats, av vem och vilken relevans det har för sin egen yrkesroll. En förankring öga mot öga ansåg pedagogerna var mer fördelaktigt, även om det är tidskrävande.

*”Vi borde ha högre krav! Så att besluten blir tydligare när någon sätter ned foten...Fritids mjuka värden och relationer borde ha krav på sig att mätas. Då skulle man reflektera och utvärdera mer hur viktigt fritids är.” (6)*

Pedagog (6) tolade jag i citatet ovan, att förståelse för kompetensen och utbildningen för lärare i fritidshem är det verktyg en bra ledare behöver för att bygga ramar för verksamheten och beskriva vilket uppdrag en pedagog i fritidshem väntas ha.

### **6.3 Krav-resurser efter uppdraget**

Faktorer som påverkar mina intervjuobjekts arbetssituationer kodade jag att handla mest om deras yrkesroll, samverkan, ledarskapet och delaktighet. I dessa resultat kommer jag se på dessa faktorer som jag analyserat och identifiera vilka krav samt vilka resurser att möta kraven pedagoger upplever sig ha. Jag kommer även se om det finns andra faktorer eller områden där pedagogerna upplever att de stöter på krav.

#### **6.3.1 Skolledare**

I alla samtalen med skolledarna återkommer ett upplevt krav som en central faktor, med många underliggande krav och utmaningar. Det är att skapa full närvaro i väl fungerande arbetslag. De resurser som skolledarna ser stå till deras förfogande för att möta kraven berättar de handlar mycket om deras egna inre ledarskapsförmågor och tidigare erfarenheter. Många av skolledarnas resurser för att möta kraven upplevs också finnas i pedagogerna i fritidshemmens inre personliga resurser. Personlig resurs förklarar Antonovsky (2005, s.135-136) som ger en inre motivation och arbetsglädje inför arbetet. På så sätt ser jag på att vara närvarande, personlig, inlyssnande och välinformerad är egenskaper som skolledarna kan använda som resurser för att möta kraven de stöter på i verksamhet och hos deras pedagoger.

*Jag vill kommunicera mycket 'öga mot öga'. Det ger mig mest information om personalen. Och är jag inte införstådd så frågar jag. Jag frågar mycket! Då förstår jag mer...och visar att jag vill förstå. (3)*

I det (3) säger här så tolkar jag det som en vilja att skapa sig resurser för att bemöta krav. Att man skapar sig en djupare begriplighet, för att kunna hantera kraven och förhoppningsvis leder det till en hög meningsfullhet i verksamheten och bland pedagoger. Det är det som ger KASAM.

Ett underliggande krav i att skapa fungerande arbetslag nämner alla tre skolledare att det måste finnas rimliga krav på yrkesrollen i fritidshemmen. Resurserna ser de ligga i kompetens och utbildning hos personalen för att kunna hantera utmaningarna i uppdraget. Den tidigare



forskningen tar dock upp hur stora bristerna är för antalet utbildade pedagoger, så det blir en resurs som är en bristvara. Skolledarna förlitar sig istället mycket på kompetensen istället för utbildningsnivån, vilket de nämner gör det svårare att utveckla yrkesrollen och göra den mer meningsfull.

Kravet på en rimlig yrkesroll ser skolledarna i samtalen som mycket svårhanterad. Dels bristen på utbildad personal är en faktor, men också det som jag lyfte fram i den tidigare forskningen; att fritidspedagogens yrkesidentitet styrs av och/eller till att definieras utifrån en lärares yrkesidentitet (Calander 2000), samt att fritidshemmets praktik präglas av akademiska och skolbaserade diskurser (Palsdóttir 2012). En av skolledarna lyfte också fram en till faktor som kan öka kraven på yrkesrollen:

*Kraven från vårdnadshavare kan ibland skapa problem. De har egna intressen som inte speglar vårt uppdrag eller yrkesrollen (3).*

Krav från vårdnadshavare tolkade jag som att skolledare (3) ibland tyckte det var svårare att hitta resurser för att bemöta, då de ofta har en personlig agenda och inte har en begriplighet för fritidshemmets hela uppdrag.

### **6.3.2 Pedagoger i fritidshem**

Krav som pedagogerna berättade om att de upplevde på sin arbetsplats bottnade för det mesta i kraven som de uppfattar kring sin yrkesroll. Även om det var en hel del olika faktorer de berättade om, så var ofta förklaringen att yrkesrollen är för otydlig för att göra sitt arbete delvist begripligt men framför allt hanterbart. Delvis begriplig i den mening att jag upplever att de har stora kunskaper om styrdokumentet, men mindre begriplighet hur styrdokumentet förankras i yrkesrollen och verksamheten. Att deras yrkesroll upplevs meningsfull rådde det inte några tvivel om från samtliga sex pedagoger.

*Beslut som inte genomförs...de besluten känner jag en osäkerhet kring. Jag kanske inte får samma kontroll över mina uppgifter då för jag vet inte vad som förväntas av mig av beslut som inte är tydliga. (1)*

Här tolkar jag att beslut som inte följs upp kan bero på att yrkesrollen blir svårbegriplig om osäkerheten finns i hanterbarheten av beslut. Något som också pedagogerna lyfte som krav i

samtalen var känslan av det övermäktiga uppdraget eller t.ex. vara på fler ställen samtidigt. En stor orsak var hanterbarheten av att ”se alla barn” (2). Skolinspektionen (2018) gör också nedslag kring de stora barngrupperna i fritidshemmen i sin rapport kring undervisning i fritidshemmet.

*Ledningen måste ge oss möjligheter och utrymme till planering och pauser så att vi hinner reflektera över alla barn. Annars är det meningslöst liksom”(5)*

Här tolkar jag att den otydliga yrkesrollen i fritidshem, kräver planering som resurs för att se vad som är rimligt att göra i sitt arbete för att möta de upplevda kraven om att se alla individer i stora barngrupper.

Pedagog (6) berättade när han talade om yrkesrollen att den medför ett krav av vilja:

*Det finns en brist av att inte vilja förstå det fritidspedagogiska uppdraget, hos dem som inte är utbildade men ändå är kompetenta i sina roller. Tycker det är ett krav att vilja förstå, så att det känns meningsfullt. (6)*

Kravet här tolkar jag som att det handlar om, att om uppdraget ger en begriplighet och hanterbarhet som är låg, så känns det inte meningsfullt att vara delaktig.

Pedagog (3) och (4) lyfte fram en resurs för att möta det upplevda kravet av att inspirera barnen till en meningsfull fritid, som går emot skolans del i uppdraget som handlar om samverkan och integrering av skola-fritidshem.

*Egna lokaler. Vi måste ju ha en inspirerad miljö, och levande miljöer som väcker intresse och lust att lära. Det här rummet till exempel. Det får bara vara ett rum med bord och stolar, för att det är funktionellt för lärarna. Som det är nu med lokalerna så bromsas det fritidspedagogiska uppdraget och vår kompetens tydliggörs inte. (3).*

*Miljöerna på fritids skulle jag vilja använda mig mer av i mitt uppdrag. Att ha separata lokaler och planera efter det. (4)*

Ett sätt att se en lösning för att tydliggöra uppdraget som fritidshemmen står för, är att öka hanterbarheten och meningsfullheten genom att slippa dela lokaler med skolan som präglar fritidshemmen med sin dominanta position. Lite som Calander (2000), fast inte lokalmässigt, även drog som slutsats i sin artikel om samverkan:

*”... high time for recreation instructors to obtain a ‘divorce’ from the integrated work team.”*  
(Calander 2000, s.218)

## **7. Sammanställning och diskussion**

- Ser man till KASAM så är det tydligt att pedagogerna jag intervjuat har svårt med hanterbarheten av sin yrkesroll på grund av det upplevda övermäktiga uppdraget och mängden arbete det innebär. Jag tolkar det som att begripligheten ändå finns, men att förväntningar från den dominanta skolkulturen inte gör det hanterbart. Både skolledare och pedagoger talar om att meningsfullheten är viktig både för självutveckling men även för att utveckla lärandet i uppdraget. Kring begripligheten skiljer det sig en del i svaren från yrkesrollerna. Skolledarna menar på att det är behoven på arbetsplatsen som styr yrkesrollen medan pedagogerna talar om att kompetensen som avgörande för begripligheten. Med andra ord menar skolledarna att man måste begripa behoven i verksamheten, medan pedagogerna menar att det är kompetens och utbildning som styr vad man begriper och inte behoven.
- Mellan skolledarna och pedagogerna finns det en obalans i det Ekelöf (2017, s.135) förklarar i krav-resursmodellen; när obalans infinner sig leder det till funktionspåverkningar som missnöje, sämre prestationer och stress. Jag tolkar att skolledarna ser att hanterbarheten av kraven hos de anställda i fritidsverksamheten finns i deras inre resurser, medan pedagogerna upplever jag ser att både inre och framför allt yttre resurser behövs för att hantera de krav som deras yrkesroll möter.
- Jag gör tolkningen att pedagogerna upplever att deras uppdrag är svårt leva upp till. De ser svårigheter i att vara delaktiga och känna det meningsfullt om de inte har stöttning av en närvarande ledare som jobbar med att underlätta samverkan mellan skola och fritids samt tydliggöra fritidshemmets roll för att höja dess status. Skolledare behöver tillgodose

pedagogerna i fritidshemmen resurser för både begriplighet och hanterbarhet i uppdraget, för att KASAM-värdet ska vara högt hos pedagogerna.

- Skolledarna upplever krav på sig om att ha fungerande arbetslag, där resurserna handlar om en förståelse och sociala relationer till fritidspedagogernas yrkesroller och kompetens. Utbildade pedagoger är en bristvara och det är en resurs skolledare behöver för att utveckla yrkesrollen som behöver stå på egna ben och inte präglas av skolans dominant inflytande. Pedagogerna på fritids upplever för höga krav i samverkan med skolan och i att komplettera skolans uppdrag. De eftersöker resurser från ledaren att göra uppdraget begripligt och hanterbart, samt planering och pauser för reflektion för att kunna se hur de rimligen kan klara av uppdraget bra. Det gör yrkesrollen mer meningsfull. En del vill t.o.m. se en distansering till skolan genom exempelvis egna inspirerande lokaler.

Mina frågeställningar jag utgick ifrån för att göra studien var som tidigare nämnt:

1. Vilka är förutsättningarna för att pedagoger i fritidshem ska vara nöjda med sin arbetssituation, och vad finns det för utmaningar i det pedagogiska uppdraget för att arbetssituationen ska upplevas som bra?
2. Hur ser skolledare och pedagoger i fritidshem på sina yrkesroller och stämmer rollerna överens med hur de upplever sin yrkesroll i arbetet idag?

För att ge sig på ett försök att svara på dessa frågor med hjälp av sammanställningen så skulle frågeställning 1 besvaras:

- Fritidshemmets utveckling idag bromsas av att den präglas av diskurser från skolvärlden som får pedagoger idag att inte vara nöjda med arbetssituationen. Skolledarna har ett ansvar att det fritidspedagogiska uppdraget är meningsfullt och är rimligt i samverkansrollen att komplettera skolan, samt att det ska vara krav och resurser kan svaras upp av kompetensen. Fritidspedagogerna behöver tydligare ramar och arbets- eller yrkesrollbeskrivningar för att kunna stå på egna professionella ben. Utbildade pedagoger ger en större förståelse och delaktighet för uppdraget.

Frågeställning 2 skulle besvaras:

- Skolledarnas roll tolkar jag som att de ska ge en begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet till pedagogerna genom att förse dem med resurser att hantera kraven.

Till största del genom ett gott ledarskap skapa goda relationer i arbetslag och förse dem med kompetens och erfarenheter. Pedagogernas yrkesroll tolkar jag som att de upplever att de har ett tvådelat uppdrag i rollen, fritidspedagogiskt och skolsamverkan, som domineras av skolsamverkansdelen. En dominans som förminskar deras roll i fritidshemmets uppdrag på grund av att för höga krav gör att de inte kan hantera förväntningarna på dem. Yrkesrollen upplevs otydlig av pedagogerna och förståelsen för ”hur” deras kompetens ska ta del av resurser för att möta kraven saknas såväl på arbetsplatsen som i styrdokument.

Ser man till den tidigare forskningen jag presenterade i början, så stämmer mina resultat relativt väl överens med deras. Ackesjö, Nordänger & Lindqvist (2016) menade att titeln lärare i fritidshem kan uppfattas provocerande, av både lärare och pedagoger på fritids. Calander (2000) talade om en förminskning av titeln pedagog till assistent. Palsdóttir (2012) menade på att en kris existerar i det med skolan integrerade fritidshemmet då kompetensen trycks undan och fylls på tillräckligt. Gemensamt för tidigare forskning och min studie är att statusen för yrkesrollen och uppdraget är något som inte blivit bättre i skolans värld trots att titeln lärare står i läroplanen och befinner sig i verksamheten.

Metoden i min studie anser jag fungerade bra. Men jag inser att så här i efterhand kan man med ett skickligare hantverk och erfarenheter att intervjua göra liknande studier med både tydligare och djupare tolkningar av det meningsfulla i intervjuobjektens livsvärldar. Jag tror också en empirisk metod med enkäter alternativt tillsammans med intervjuer skulle kunna sätta ett tydligare pekfinger på detaljer i faktorer av betydelse samt mäta nivåer av åsikter på ett lättare sätt. Men det som fungerade bra var mitt arbete med följdfrågor eller förtydliganden i intervjuer.

## **8. Vidare forskning**

Något som jag upptäckte när jag samlade in mitt empiriska material i intervjuer, var att då och då kom det fram i samtalen hur viktiga barnens betydelse var i yrkesrollen. En pedagog (6) tyckte till och med att: -”chefens feedback är inte lika viktig som barnens”. Att göra en studie varför pedagoger inte är nöjda med arbetssituationen i de fall där barnen är supernöjda med

verksamheten i fritidshemmen. Att undersöka vad hos pedagogerna som gör att barnen är så nöjda?

Ett annat forskningsfält jag tänkt på, pragmatiskt lagd som jag är, är vilka faktiska eller praktiska åtgärder som ger en tydligare upplevelse av yrkesrollen samt åtgärder som förbättrar situationen på det övermäktiga uppdraget med sådan låg status?

Med min studie vill jag inte längre stå och trampa vatten i mitt yrke som pedagog på fritids. Min framtida examen gör att jag vill tillbaka till arbetslivet och sätta ner hela foten. Slå mig för bröstet och faktiskt inse att fritidshemmet är viktigt likaså min nya roll: lärare i fritidshem...

## 9.Referenslista

Ackesjö, Helena, Nordängers, Ulla Karin & Lindqvist, Per. (2016). "Att jag kallar mig själv för lärare i fritidshem uppfattar jag skapar en viss provokation": *Om de nya grundlärarna med inriktning mot arbete i fritidshem. Educare* (1), 86-109.  
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-51749>

Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber

Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur

Calander, Finn (2000) Från 'the Pedagogue of Recreation' to Teacher's Assistant, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44:2, 207-224, DOI: 10.1080/713696671  
<https://www.tandfonline.com/till/biblextern.sh.se/doi/pdf/10.1080/713696671?needAccess=true&>

Dahlgren, K. & Dahlgren, P-O. (1981). *Hur har du det på jobbet?* Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Eklöf, Mats (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur

Gardell, B. (1986). *Arbetets organisation och människans natur*. Uppsala: Ord & Form

Giddens, Anthony & Sutton, Philip W. (2014). *Sociologi*. 5., rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur

Patel, Runa & Davidson, Bo (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Femte upplagan Lund: Studentlitteratur

Pálsdóttir, Kolbrún Þ. (2012): *The professional identity of recreation personnel*. School of Education, University of Iceland, Reykjavik.  
<https://skemman.is/bitstream/1946/16754/1/phd%20thesis%20palsdottir.pdf>

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Lennér Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela (2013) *Arbetsgruppens psykologi*. fjärde utgåvan, Stockholm: Natur och Kultur.

Lärarmrschen (2019). *Sveriges lärare reser sig*. Reostat Media AB.  
<https://www.lararmarschen.se/>

Regeringen (2015). *Lärlönelyftet*. Regeringskansliet Sverige.  
[https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/utbildningsdepartementet/barn--och-ungdomsutbildning/pm\\_lararlonlyftet-290615.pdf](https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/utbildningsdepartementet/barn--och-ungdomsutbildning/pm_lararlonlyftet-290615.pdf)

Regeringen (2015). *Pressmeddelande - 475 miljoner till satsning för fler lärarassistenter*. Regeringskansliet Sverige. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/04/475-miljoner-till-satsning-for-fler-lararassistenter/>

Skolinspektionen (2018). *Undervisning i fritidshemmet*.  
<https://www.skolinspektionen.se/sv/Beslut-och-rapporter/Publikationer/Granskningsrapport/Kvalitetsgranskning/undervisning-i-fritidshemmet/>

Stockholm Stad 2019. *Totalrapport Stockholm Stad 2019*, Stockholm.  
[https://www.stockholm.se/PageFiles/922718/Totalrapport\\_-\\_Stockholms\\_Stad\\_-\\_2019\\_\(2019-04-05\).pdf](https://www.stockholm.se/PageFiles/922718/Totalrapport_-_Stockholms_Stad_-_2019_(2019-04-05).pdf)

## Bilagor

1. Utbildningsförvaltningens medarbetarenkät 2019 – Hälsa och arbetsmiljö
2. intervjuguider

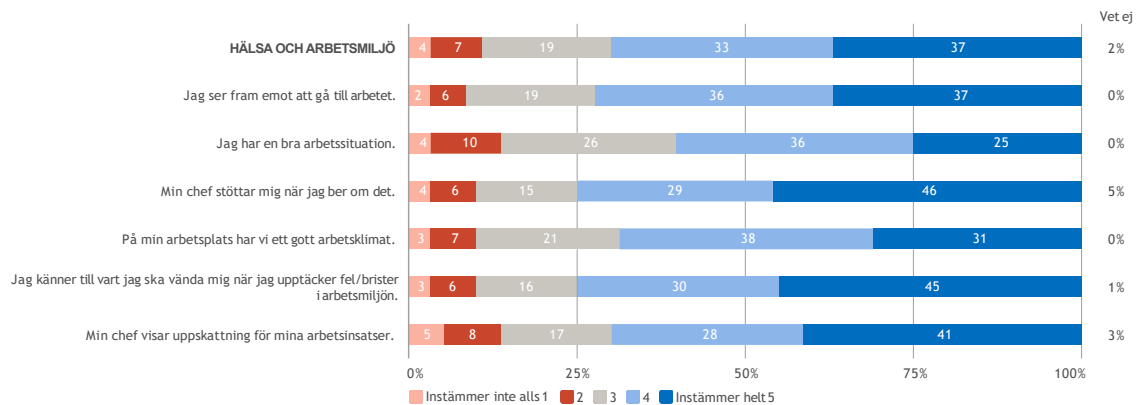


## Bilaga 1.

### HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

### FÖRVALTNING/BOLAGSRAPPORT

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



## Bilaga 2

### INTERVJUGUIDE TILL Skolledare

#### **Din arbetsdag:**

Vad är just din vision av vilka faktorer som är viktiga för att fritidshemmen och lärare på fritids ska trivas?

Vilka faktorer tror DU skapar misstrivsel för LiFH?

Hur motiverar du din personal (LiFH)?

#### **Delaktighet & Ledarskap:**

Hur fungerar detta hos er?

Vem eller hur bestäms den?

Varför ser den ut som den gör, varför tycker skolan att vissa saker är viktiga, vad grundar man det på eller vilka avsikter har man med sin personalpolitik?

Hur anges trivsel i denna?

#### **Skolans syn på trivsel:**

Vad gör ni för att skapa trivsel på arbetsplatsen?

Vad ser ni som det viktigaste för att skapa arbetstrivsel?

Varför det som görs, görs?

Finns det något som prioriteras?

#### **Hur fungerar det med:**

Arbetsuppgifter

Arbetsprocess (tider, plats)

Delaktighet och medbestämmande

Relationen chef – anställd

Kommunikation

Information och möte

Fysisk miljö

Hur är stämningen på arbetsplatsen?

Finns det något som du tror att ni skulle behöva vara bättre på?

Frågor?

## **Intervjuguide lärare i fritidshem**

### **Frågeområde 1: ”Din arbetsdag”**

Hur tycker du en **bra** dag på jobbet ser ut?

Berätta om en dag när du **inte** trivs.

Vilka saker motiverar dig till arbetet?

### **Frågeområde 2: Ledarskap & Delaktighet**

Vad har du för arbetsuppgifter?

Fråga om arbetsmiljö, tider, belastning...?

Vad tycker du att skolledningen gör för att skapa trivsel hos anställda?

Vilken kontakt har du med chef, andra i ledningen?

Hur fungerar kommunikationen mellan anställda och ledning?

Feedback?

Delaktig och medbestämmande, samverkan?

Sociala aktiviteter. Tycker du det är viktigt?

Varför är det viktigt?

Stämningen på skolan?

### **Frågeområde 3: hur respondent tycker att det skulle vara.**

Finns det något du skulle vilja ändra på?

Hur skulle du vilja att det var?

Finns det något som inte görs men som du tycker borde uppmärksammas?

### **Avslutande frågor**

Vad tycker du är viktigast av det vi pratat om?

Finns det faktorer du tycker är viktigare än andra?

Vilka är utmaningarna?

Finns det något mer du vill säga? Vill du fråga mig om något?