

EXAMENSARBETE

Hösten 2005

Lärarytbildningen

Fler ger mer än en

– några rektorers och lärares tankar
om att samverka i arbetslag

Författare
Frida Engström
Elisabeth Svensson

Handledare
Eva Nikolajsen

www.hkr.se

FLER GER MER ÄN EN

– några rektorers och lärares tankar om att samverka i arbetslag

Abstract

Säljö (2000) menar att människan bäst lär och utvecklas genom kommunikation och interaktion med varandra. Han menar att vi lär utifrån den situation som vi befinner oss i. Det är med utgångspunkt i hans tankar som detta arbete framkommit. Det är ett arbete som bygger på en kvalitativ undersökning. Genom halvöppna intervjuer har försök gjorts med att försöka få fram hur några rektorer och lärare på några skolor i Karlskrona kommun samverkar i arbetslag. Intervjuerna har varit en hjälp till att försöka finna vilka för- och nackdelar några informanter ser med att samverka. Resultatet av den kvalitativa undersökningen borde ses som intressant då det framkommer att samverkan kan ske på olika sätt. Det är lärarnas vilja och skolornas resurser som framkommer som avgörande för hur en samverkan i arbetslag fungerar.

Ämnesord: sociokulturella perspektivet, interaktion, kommunikation, skola, samarbete, samverkan, arbetslag, kvalitativ metod

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
1.1 BAKGRUND.....	5
1.1.1 Centrala styrdokument och SOU -utredning.....	6
1.1.2 Bakgrund till undersökningen.....	8
1.1.3 Avgränsning av begrepp.....	8
1.2 SYFTE.....	8
1.3 ARBETETS DISPOSITION.....	9
2. LITTERATURGENOMGÅNG	10
2.1 SKOLANS ORGANISATION, ETT REDSKAP FÖR EN BRA VERKSAMHET.....	10
2.2 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMVERKAN.....	11
2.3 ARBETSLAGETS UTFORMNING.....	12
2.3.1 Horisontell-, vertikal- eller blandlagskonstruktion?.....	12
2.3.2 Heterogena arbetslag.....	13
2.3.3 Arbetslagens storlek.....	14
2.3.4 Olika organisationer inom ett arbetslag.....	14
2.4 FÖRDELAR MED SAMVERKAN I ARBETSLAG.....	15
2.5 NACKDELAR MED SAMVERKAN I ARBETSLAG.....	17
3. PROBLEMPRECISERING	19
4. TEORETISKA OCH METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER	20
4.1 TEORETISK UTGÅNGSPUNKT.....	20
4.1.1 Lärande genom interaktion.....	20
4.2 METOD OCH GENOMFÖRANDE.....	21
4.2.1 Metodval.....	21
4.2.2 Val av målgrupp.....	21
4.2.3 Intervjuunderlag och genomförande av intervjuer.....	23
4.2.4 Beskrivning av analysmetod.....	24
4.2.5 Forskningsetik.....	28
4.2.6 Validitet.....	29
5. REDOVISNING OCH ANALYS AV RESULTAT	31
5.1 DIREKTIV OM SAMVERKAN.....	31
5.2 REDOVISNING OCH ANALYS AV DE UNDERSÖKTA SKOLORNAS ARBETSLAG.....	31
5.2.1 Tid, ekonomi och vilja styr skolornas samverkan.....	33
5.4 VIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMVERKAN.....	34
5.4.1 Gemensam grundsyn, positiv inställning och vilja.....	34
5.4.2 Lokaler.....	35
5.4.3 Tid.....	35
5.4.4 Kommunikation.....	37
5.4.5 Trivsel, delaktighet och arbetslagsledare.....	38
5.5 FÖRDELAR OCH NACKDELAR MED SAMVERKAN.....	39
5.5.1 Fördelar med samverkan.....	40
5.5.2 Nackdelar med samverkan.....	42
6. DISKUSSION OCH SLUTSATS	45

6.1 DISKUSSION KRING GENOMFÖRANDE OCH METOD	45
6.2 DISKUSSION OCH SLUTSATS UTIFRÅN REDOVISAT ARBETE	47
7. SAMMANFATTNING	52
8. KÄLLFÖRTECKNING	54
8.1 TRYCKTA KÄLLOR	54
8.2 ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	55
BILAGOR.....	56

1. Inledning

Föreliggande arbete grundar sig på tankar som vi tidigt fick i vår pedagogiska utbildning. Det bygger på kunskapen om att varje människa är unik och därmed lär och utvecklas olika. Det grundar sig på vår förståelse för att alla måste få lära och utveckla kunskap utifrån sig själv och sina färdigheter. Det grundar sig på att vi länge bara såg den enskilda människans utveckling. Vi såg inte, eller rättare sagt vi kopplade inte samman, människan med världen runt omkring oss. Vi kopplade inte samman människans lärande med samhällets strävan mot bättre livskvalitet och välbefinnande. Det var först när vi kom i kontakt med Roger Säljö (2000) och hans teori som vi förstod vikten av att sätta människan i sitt sammanhang, att knyta honom eller henne till sin omvärld och sin kultur. Det var först då vi förstod hur viktigt det är att människan får verka tillsammans med andra och då i en organisation som bygger på samhället utanför skolans väggar.

Vi tolkade Säljös (a.a.) teori som en mycket bra grund för den svenska skolan. Vi såg och ser den som en teori som uppfyller det *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo 94*, tar upp i sitt första kapitel, Skolans värdegrund och uppdrag. Där framkommer att lärare och elever i dag behöver ”medvetenhet om det egna och delaktighet i det gemensamma kulturarvet [...]” (Utbildningsdepartementet, 1998:5). Vi fick alltså, utifrån Säljös (a.a.) teori, en förståelse för att vi behöver en skola där vi tillsammans har förmågan att förstå och leva oss in i andras villkor och värderingar.

Det är med utgångspunkt ifrån skolans värdegrund och uppdrag som vi menar att lärare bör få arbeta utifrån Säljös (a.a.) sociokulturella perspektiv. Och det är med utgångspunkt i de tankarna som vi valt att använda Säljös teori som en grund för vårt pedagogiska tänkande och därmed som en grund för vår empiriska undersökning. Vi kopplar teorin till dagens skola och då för att få se olika arbetsorganisationer och hur dessa kan ge lärare möjligheter att samverka och därmed lära av varandra.

1.1 Bakgrund

Skolan har under det senaste decenniet genomgått stora förändringar. Förändringar som främst beror på den allmänna samhällsutvecklingen (Berg m.fl., 1999). Skolan är idag målstyrd istället för regel/detaljstyrd, vilket innebär att riksdag och regering fastställer

nationella mål och riktlinjer medan kommunerna ansvarar för resurserna och organiserar verksamheterna utifrån de nationella målen (Skolverket, 2005).

Utifrån det kommunen beslutar utformar den lokala skolan sin arbetsorganisation (Skolverket, 2005). En arbetsorganisation som numera ofta leder till att lärare och elever, som tidigare arbetat mera självständigt, går samman och samverkar, allt för att de skall arbeta målstyrt (Åberg, 1999). En av vinsterna med detta kan enligt Åberg (a.a.) vara att besluten kommer närmre dem det berör, dvs. skolans personal och elever. Den andra vinsten kan vara att det blir lättare för skolan att nå de centrala målen och de riktlinjer som beskrivs i *Lpo 94* (Utbildningsdepartementet, 1998). Den tredje vinsten, den för oss mest aktuella i detta arbete, kan enligt oss vara att lärarna ges möjlighet att, genom samverkan, utvecklas utifrån delar av den teori som Säljö (2000) utvecklat, dvs. ett samarbete som bygger på interaktion och kommunikation.

1.1.1 Centrala styrdokument och SOU -utredning

Precis som idag har skolan under flera årtionden styrts och väglets utifrån en rad centrala styrdokument. I ett av dessa styrdokument, *Läroplanen för grundskolan, Lgr 69* (Skolöverstyrelsen, 1969), förekommer det riktlinjer och direktiv om samverkan. Där finner vi direktiv om att skolan skulle samverka vad det gäller olika aktiviteter, personer och grupper. Samverkan borde ske över åldersgränser och över olika arbetsområden. Läroplanen nämner att skolan skulle vara en total verksamhet, en skola som genom samverkan skulle ge bättre trivsel och därmed ett bättre resultat av skolarbetet (a.a.).

Även i den *Allmänna delen av läroplanen för grundskolan, Lgr 80* (Skolöverstyrelsen, 1980), betonas att samverkan ger ett framgångsrikt arbete. Den menar att skolan skall vara indelad i olika arbetsenheter, vilka inte behöver bestå av klasser ifrån samma årskurser. Det är snarare att föredra en samverkande enhet som består av åldersblandade klasser, detta då äldre elever kan hjälpa de yngre eleverna. Läroplanen påtalar därmed att skolans skolläring, personal och elever tillsammans skall söka sig framåt genom samarbete och samråd (a.a.).

Lgr 80 (Skolöverstyrelsen, a.a.) betonar även att lärarna genom att arbeta inom olika arbetsenheter lättare kan samverka i arbetslag. Ett samarbete som är till fördel både för lärarna och för eleverna. Lärarna får, genom att hjälpa varandra, möjlighet till stöd i sitt

arbete. Eleverna får också, genom att se lärarnas samarbete, hjälp och stöd att förstå vårt demokratiska samhälle (a.a.).

Hur lärarnas samarbete skulle vara organiserat framkommer dock inte i *Lgr 80* (a.a.). Vi förstår bara att läroplanen förespråkar arbetslag då det är en hjälp för att organisera och planera elevernas undervisning. Det är en hjälp för lärarna att nå det *Lgr 80* (a.a.) nämner som skolans huvuduppgift, dvs. att eleverna får goda kunskaper och färdigheter.

I *Lpo 94* (a.a.) framkommer likvärdiga riktlinjer. Skillnaden mot *Lgr 80* (a.a.) är dock att begreppet arbetslag aldrig förekommer. Vi möter endast begreppen samverkan och samarbete. I kapitel, 2.2 Kunskaper, står att: ”Alla som arbetar i skolan skall [...] samverka för att göra skolan till en god miljö för utveckling och lärande. Läraren skall [...] samverka med andra lärare i arbetet för att nå utbildningsmålen [...]” (Utbildningsdepartementet, 1998:14). Vidare står det i kapitel, 2.5 Övergång och Samverkan, att lärarna för förskoleklass, skola och fritidshem skall samarbeta. Läroplanen menar att ett samarbete av detta slag hjälper eleven i sin utveckling och i sitt lärande (a.a.).

Bakgrunden till att skolan bör organisera sin verksamhet i olika samverkansgrupper grundar sig alltså i skolans olika styrdokument. Men det grundar sig också bl.a. i en utredning ifrån början av 1970- talet. Utredningen, som beskrivs i *Utredningen om skolans inre arbete, SIA* (SOU 1974:53), tar upp att skolan inte längre var organiserad utefter de krav som fanns. Den diskuterar vilken organisation som borde vara den bästa för att skolan skall kunna möta och hjälpa elever med svårigheter. Den tar upp en rad olika fördelar med att skolans personal skall använda sig av lagarbete. Bl.a. förespråkas arbetslag för att hjälpa läraren att inte ensam behöva möta uppgifter och problem. Utredningen menar att lagarbete innebär att lagets medlemmar kompletterar varandra med olika kompetenser vilket medför att undervisningen får en förbättrad kvalitet (a.a.).

För att komma ifrån systemet med en lärare och en klass föreslog utredningen att skolorna skulle bilda s.k. arbetsenheter. Det skulle vara några klasser som gick samman för att samverka. I avhandlingen *Lärares samarbete – en verksamhet på två arenor* (Ahlstrand, 1995) finner vi Ahlstrands tolkning där hon menar att personalen inom en arbetsenhet skulle

vara grunden för ett arbetslag. En personalgrupp som tillsammans skulle kunna ta ett större ansvar och stödja varandra för att kunna ge eleverna en bättre undervisning.

1.1.2 Bakgrund till undersökningen

Det är utifrån vad som nämns i inledningen och bakgrunden som vårt arbete vuxit fram. Det är ett arbete som bygger på en empirisk undersökning. En undersökning som grundar sig på de pedagogiska grundtankar som vi tagit till oss under våra år som studerande på lärarutbildningen i Kristianstad. Det har sin utgångspunkt ifrån våra tankar om vad skolan kan göra för att lärarna lättare kan hjälpa eleven att lära och utvecklas på samhällets grunder. Det grundar sig på våra funderingar på hur olika former av samverkan i skolan kan främja lärare och elevers lärande och därmed dess utveckling. Arbetet är alltså slutresultatet av en process där vi valt att studera några skolors arbetsorganisationer.

1.1.3 Avgränsning av begrepp

När det gäller samverkan inom skolan förekommer det i forskning och litteratur en rad olika begrepp. Inför vår undersökning valde vi, för att få en enhetlighet i vår text, att genomgående försöka använda ett begrepp. Utifrån orden arbetsenhet och arbetslag som bl.a. Ahlstrand (1995) nämner men även utifrån ord som lagarbete och lärarlag valde vi att använda och ha fokus på *arbetslag* och samverkan inom och mellan dessa.

Vårt val av att använda begreppet arbetslag grundar sig på att detta ord känns naturligt för oss. Det är ett begrepp som vi stött på ute på skolorna. Det är ett begrepp som för oss inkluderar både lärare och elever. Lärare och elever som tillsammans samverkar för att lära av och med varandra och då genom interaktion och kommunikation.

1.2 Syfte

Syftet med arbetet är att få en inblick i hur rektorer och lärare på några skolor i Karlskrona kommun samverkar i arbetslag. Vi vill försöka se hur skolorna har organiserat sina arbetslag och vi vill försöka finna vilka för- och nackdelar informanterna ser med att samverka i arbetslag.

1.3 Arbetets disposition

Arbetet inleds med en litteraturgenomgång utifrån den litteratur som vi sett som relevant för vår undersökning. Den behandlar begrepp som organisation och arbetslag samt vilka förutsättningar, fördelar och nackdelar som det finns med arbetslag. Därpå kommer ett kapitel som tar upp de frågeställningar som vi valt att använda för vårt syfte.

Efter frågeställningarna, problempreciseringen, kommer kapitlet teoretiska och metodologiska utgångspunkter. Där tar vi upp och beskriver den teori som vi valt att utgå ifrån samt att vi beskriver metod och genomförande av den empiriska undersökningen.

I slutet av arbetet kommer redovisning och analys av den empiriska undersökningen följt av en diskussion och sammanfattning.

2. Litteraturgenomgång

Denna del behandlar begreppet organisation och hur detta begrepp kan förklara hur skolans lärare och elever kan samverka. Här beskrivs varför lärare och elever bör samverka och vilka förutsättningar som krävs för att kunna arbeta i arbetslag. I slutet beskrivs vilka för- och nackdelar det finns med att samverka i arbetslag.

2.1 Skolans organisation, ett redskap för en bra verksamhet

Begreppet organisation är ett gammalt ord som härstammar från grekiskans *organon* (Jönsson, 2003). Det betyder redskap/verktyg och är därmed en bra förklaring för vad en organisation faktiskt är, ett redskap/verktyg för att skolans verksamhet skall fungera. Syftet med organisationen som redskap/verktyg, enligt Jönsson (a.a.) men även till viss del enligt Maltén (1998), är att genom att skapa ordning och reda i sin verksamhet kunna använda sina resurser på rätt sätt.

Assermark och Sörensson (1999) nämner att vi i en väl utformad organisation kan få möjligheter till samverkan. Kravet är dock att organisationen omges av regler och bestämmelser som gynnar ett samarbete. Att organisationens ledning och personal vill och vågar organisera sin verksamhet så att samarbete blir att föredra.

Hur skolans verksamhet skall organiseras finns det egentligen inga direktiv om. Enligt Assermark och Sörensson (a.a.) måste skolan, precis som övriga organisationer, organiseras så att den ger möjlighet till samverkan. Jönsson (a.a.) däremot uppger att det är viktigt att den enskilda skolan tar ställning till vad som krävs för dem och för att deras skola skall fungera, dvs. de bör skapa det som Maltén (a.a.) kallar för en *vi-anda*. Skolan bör alltså utgå ifrån helheten, dvs. hela skolan och dess pedagogiska grundidé (Jönsson, a.a.).

Utifrån helheten, dvs. den organisation som skolledningen ansvarar för, bör skolan sedan organiseras i mindre enheter och mindre lag, detta för att hela skolan kan uppfattas som för stor och svårarbetad.

2.2 Förutsättningar för samverkan

För att en skola skall kunna skapa bra arbetslag bör skolledningen arbeta fram en del organisatoriska förutsättningar. Den viktigaste uppgiften är att redan tidigt göra klart för skolans personal vilket ansvar och vilka befogenheter de skall ha. Arbetslagen bör ha en klar uppfattning om vad som krävs av dem. De måste ta skolledningens ansvarfördelning på allvar och arbeta därefter och de måste förstå att samarbetet tar tid och att detta är något som de tillsammans måste försöka hitta (Assermark & Sörensson, a.a.).

Lagmedlemmarna måste även ha kunskap om vad arbetslagsarbete är. De måste tillsammans kunna vara överens om de gemensamma målen och framförallt måste de inom laget ha den rätta kompetensen som krävs för att de skall kunna uppnå sina mål. Lagmedlemmarna behöver därmed kontinuerligt kunna kommunicera både med varandra inom laget men även med skolledningen (a.a.).

Åberg (1999) menar att det för ett väl fungerande lag krävs en vilja, en positiv inställning ifrån de lärare som skall ingå i laget. De måste ha en gemensam grundsyn, dvs. de behöver dra åt samma håll. Åberg (a.a.) rekommenderar därför inte att lärare med samarbetssvårigheter ingår i ett och samma lag, detta då deras samarbetssvårigheter kan sprida sig till elevgruppen och därmed vara dåliga förebilder för eleverna.

Andra viktiga förutsättningar är lokalerna, schemat, tjänstefördelningen, undervisningstiden och planeringstiden. Assermark och Sörensson (a.a.) menar att ett samarbete gynnas av bra lokaler. Att det mer eller mindre krävs att personalen har bra arbetsplatser och konferensrum. De menar att personalen inom ett arbetslag måste vara medvetna om att deras arbete, genom samarbete, förändras. Att de inte kan organisera sitt arbete utifrån ett traditionellt schema. Att timmarna nu istället tillsammans skall fördelas utifrån verksamheten och elevernas behov. Lärarna måste enligt Assermark och Sörensson (a.a.) inse att hela arbetslaget tillsammans förfogar över ett visst antal timmar. Att de tillsammans har ansvaret över att fördela dessa så att de passar lagets uppgifter, både vad det gäller planering, förberedelse, undervisning, efterarbete, uppföljning och föräldrakontakt osv. Läraren måste med andra ord kunna vara flexibel, dvs. kunna arbeta mer en vecka och mindre en annan (a.a.).

2.3 Arbetslagets utformning

För att kunna organisera ett arbetslag bör skolan enligt Assermark och Sörensson (a.a.), Åberg (a.a.) men även Jönsson (1998, 2003) fundera över en rad faktorer som kan påverka arbetet i arbetslag. Bl.a. nämner författarna på vilket sätt ett arbetslag skall samverka, vilken kompetens som skall finnas i arbetslaget och hur stort laget skall vara.

2.3.1 Horisontell-, vertikal- eller blandlagskonstruktion?

Den lagkonstruktion som skolan väljer att arbeta utifrån bör som tidigare nämnts utgå ifrån skolans totala verksamhet, de olika arbetsenheterna (Figur 1, ex 1). De mindre lagen, arbetslagen, kan organiseras på olika sätt. Enligt Jönsson (1998) finns det idag tre vanligt förekommande lagkonstruktioner. Den första är *horisontella lag* (Figur 1, ex. 2) där en årskurs åt gången samverkar. Den andra lagkonstruktionen är *vertikala lag* (Figur 1, ex. 3), dvs. här samverkar lärarna utifrån åldersblandade grupper, oftast 2- 4 årskurser. Den tredje och sista lagkonstruktionen är *en blandning* av de två första (Figur 1, ex. 4), dvs. här kan exempelvis två klasser från skolår 1 och två klasser från skolår 2 samverka.

I en låg- och mellanstadieskola menar Jönsson (2003) att det idag mest förekommer att skolor använder sig av blandlagskonstruktionen. Som exempel kan nämnas en samverkan och ett samarbete mellan förskoleklass A, förskoleklass B, skolår 1 klass A och skolår 1 klass B, Figur 1:

Figur 1 Exempel på lagkonstruktion för förskoleklass A, förskoleklass B, skolår 1A och skolår 1B

Ex.1 tvåparallellig skola		Ex. 2 horisontella lag		Ex. 3 vertikala lag		Ex. 4 blandade lag	
6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
F	F	F	F	F	F	F	F
A	B	A	B	A	B	A	B

Även Åberg (a.a.) och Assermark och Sörensson (a.a.) menar att det är den lokala skolan som väljer organisation utifrån sin skola. Åberg (a.a.) menar dock att skolor som väljer vertikala lag oftast gör det utifrån motivet att det bättre stämmer överens med det livslånga lärandet. Hon menar att det ger personalen en bättre kunskap om eleverna samtidigt som det skapar större möjligheter för arbete över åldersgränserna.

Motivet för horisontell samverkan menar Åberg (a.a.) kan vara att många skolor anser att det är lättare att börja så. De behöver inte göra så stora förändringar, hon ger exemplet med att skolan kan börja med en ny omgång ett och den personalgrupp som skall arbeta med dem.

Assermark och Sörensson (a.a.) menar att frågorna kring hur man skall organisera sin skola är flera. Dock är de, som tidigare nämnts, överens med både Jönsson (2003) och Åberg (a.a.) om att det är den specifika skolan som beslutar vilken konstruktion de skall arbeta utifrån. Assermark och Sörensson (a.a.) betonar dock mer än Åberg (a.a.) att det är en fördel att sätta eleven i centrum, dvs. de nämner att utgångspunkten för lagets sammansättning borde vara eleverna. När det gäller grundskolans arbetslag menar de att dessa ofta utgörs av lärare som arbetar med en bestämd grupp elever. De ger exempel på att lärare i skolår ett och två ofta bildar arbetslag tillsammans med förskolelärare och fritidspersonal medan lärarna i skolår tre till sex ofta bildar arbetslag och då tillsammans med speciallärare, slöjdlärare, resurslärare, med flera.

2.3.2 Heterogena arbetslag

För att utvecklas positivt bör ett arbetslag enligt Jönsson (1998) och Åberg (a.a.) vara så heterogent som möjligt. Åberg (a.a.) menar att ju fler kompetenser som finns inom ett och samma lag desto kompetentare blir laget. Jönsson (a.a.) summerar olikheterna med skilda kompetenser, olika kön, varierande åldrar och olika erfarenheter.

Enligt Assermark och Sörensson (a.a.) är det utbildningens mål som styr vilken kompetens ett arbetslag behöver. De menar att varje lärare har sin specifika kunskap och att skolan därför måste utgå från var och en av personalen när de sätter samman sina lag. Skolan följer enligt dem det övriga arbetslivet vilket innebär att lärarna idag har både generell och specifik kunskap.

2.3.3 Arbetslagens storlek

En fråga som ofta återkommer är hur många personer som bör ingå i ett arbetslag. Svaret är inte enkelt och därmed inte givet. Assermark och Sörensson (a.a.) ger förslag på att det i lagen bör ingå så många personer som krävs för att arbetslaget skall kunna nå undervisningsmålen. De menar dock att det varken är bra med för stora eller för små lag. Att rekommendera är ett lag innehållande fem till sex personer, detta då lag innehållande fler personer gärna med tiden delar på sig. Lag med färre personer kan tyckas fungera bra men kan enligt Assermark och Sörensson (a.a.) inte få den positiva utveckling som behövs.

Även Åberg (a.a.) menar att gruppens storlek har avgörande betydelse för samarbetet. Fem till åtta personer är enligt henne att föredra då för stora lag annars gör så att det är svårt att kommunicera. Personerna inom laget känner sig mindre delaktiga och det finns risk för att vissa lagmedlemmar hamnar utanför arbetets diskussioner. Hon menar vidare att lagen genom att organiseras med för få lagmedlemmar riskerar att mista kompetens, laget får inte den kunskap och de idéer som kan behövas.

Även Jönsson (1998) nämner att gruppens storlek har avgörande betydelse för samarbetet. Han nämner dock inte bara storleken på antalet lärare utan menar att elevgruppens storlek är av betydelse. I skolan menar han att det är att föredra ett arbetslag som består av en grupp lärare, 4-8 stycken och att dessa tillsammans skall ha ett totalt ansvar för en grupp elever på 60 – 120 stycken. Enligt honom bör ett arbetslag inte vara större än att alla lärare har möjlighet att lära känna alla elever.

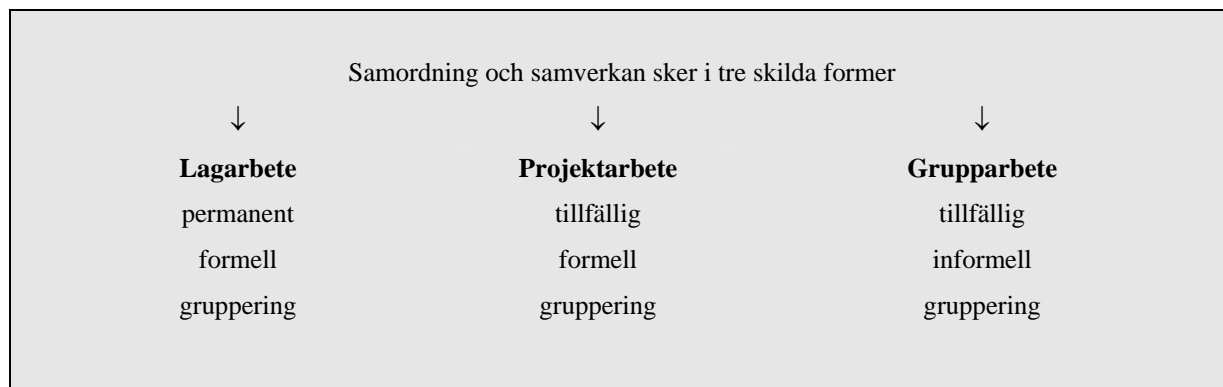
2.3.4 Olika organisationer inom ett arbetslag

Enligt Jönsson (2003) kan lärarna i ett permanent arbetslag organisera sig i ytterligare grupper (Figur 2). Jönsson (a.a.) menar att arbetslagen, som är den organisatoriska basen, bl.a. kan organisera sig i olika *projektgrupper*, detta för att lärarna inom ett och samma arbetslag kan ha olika behov av att träffas och diskutera olika händelser. Han menar att bl.a. tiden många gånger i skolan inte finns till så att alla alltid kan delta vid gemensamma träffar och diskussioner.

Som ytterligare en gruppering kan skolans arbetslag vid vissa tillfällen också organisera sig utifrån tillfälliga händelser. Jönsson (a.a.) förklarar det med att lärarna tillfälligt går samman

för att lösa speciella uppgifter. Grupperingen, som han benämner *grupparbete*, är oftast frivillig och informell.

Figur 2 Samordning och samverkan sker i tre skilda former



Källa: *Lagarbetets tre plattformar*. Jönsson, 2003:20.

Enligt Jönsson (a.a.) finns det alltså olika former av samverkansgrupper inom arbetslaget. Han sammanfattar de olika grupperna som alla lika viktiga då samordning, samverkan och samarbete har varierande syften beroende på de händelser som händer i verksamheten.

2.4 Fördelar med samverkan i arbetslag

Om ett arbete i arbetslag fungerar innebär det att lärare genom samverkan ger bättre förutsättningar vad det gäller utvecklandet av lärande. Arbetslagen ger lärarna men även eleverna möjligheter att utvecklas genom interaktion och kommunikation. Assermark och Sörensson (a.a.) menar att lärarna genom att arbeta i arbetslag får ett smidigare sätt att arbeta på, arbetsuppgifterna fördelas bättre. Lärarnas samarbete blir en modell för eleverna, vilket är en fördel då människorna i skolan, precis som i övriga verksamheter, inte bara lär det som är tänkt utan att de även lär sig av sammanhanget runtomkring. Den kunskap lärarna och eleverna vinner genom att samarbeta används sedan för att förstå världen omkring oss. Åberg (a.a.) menar att lärarnas samarbete därmed blir viktigt då eleverna får bra förebilder och positiva budskap om samverkan och demokrati.

Åberg (a.a.) beskriver även andra fördelar som finns med att samverka i arbetslag. Hon menar att det möjliggör en bättre helhetssyn på eleven och att eleven har större möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar. Personal med samma pedagogiska syn kan lättare

gå samman och samverka i lag med speciella inriktningar och arbetslagsarbetet kan underlätta ämnesövergripande undervisningsteman.

En annan fördel med arbetslag är att skolans samverkan med förskoleklass och fritidsverksamhet underlättas. Om skolan sedan även väljer vertikala arbetslag underlättas skolans möjlighet att möta elever utifrån deras behov och utveckling. Lärarna i arbetslaget kan då tillsammans hjälpas åt och göra nya grupperingar som skiljer sig mot de vanliga, dvs. grupperingar utifrån födelseår (Åberg, a.a.).

För att enklare förstå och kunna tolka ytterliggare fördelar med att samverka i lag redovisas nedan en sammanställning om varför skolan skall använda arbetslagsarbete, Figur 3:

Figur 3 Varför arbetslagsarbete?

Funktionella lag	Pedagogisk utveckling	Arbetsenheter	Kamratskap
<ul style="list-style-type: none"> Lagsammansättningen stödjer den organisatoriska strukturen och den pedagogiska idén 	<ul style="list-style-type: none"> Helhet och samband i kunskapsutveckling Gemensam pedagogisk plattform 	<ul style="list-style-type: none"> Friare former för gruppering av elever Åldersintegrering? 	<ul style="list-style-type: none"> Delad glädje och sorg Enande vi stå!
Elevvård	Demokratisering Decentralisering	Kollektiv kompetens	Praktisk samordning
<ul style="list-style-type: none"> Samsyn på elevens möjligheter och svårigheter 	<ul style="list-style-type: none"> Ökat inflytande för lärare och elever Beslut tas där kunskap finns 	<ul style="list-style-type: none"> $1 + 1 = 3$ Fem hjärnor tänker bättre än en! 	<ul style="list-style-type: none"> Uppgifter Tider Ansvar Uppföljning

Källa: *Lagarbetets tre plattformar*. Jönsson, 2003:24.

Det Jönsson (2003) vill visa med sin sammanställning är att lärare genom lagarbete möjliggör skolans professionella ambition. Han menar att skolan genom att organisera sig i olika arbetslag skapar den helhet och det samband som skolan behöver för sin kunskapsutveckling. Skolan får lättare att arbeta utifrån gemensamma pedagogiska teorier och metoder. Lärarna får genom sitt samarbete möjligheten att arbeta med olika gruppkonstellationer, dvs. de får möjligheten att möta fler elever och eleverna får möjligheten att möta fler lärare. Jönsson (a.a.) menar att lagarbete är positivt då lärarna kan ta hand om varandra och ta hand om varandras elever, alla inom laget kan dela på glädje och sorg.

En annan fördel med lagarbete är enligt Jönsson (a.a.) möjligheten att se en människa ur olika perspektiv. Lärarna får exempelvis genom kommunikation med varandra kunskap om elevens förutsättningar, något som gör att han/hon kan hjälpa och stötta eleven på flera sätt.

Det Jönsson (a.a.) i sammanställningen redovisar som demokrati och decentralisering innebär att arbetslagen själva skall ta ansvar för fler arbetsuppgifter. Jönsson (a.a.) menar att lärarna och eleverna genom arbete i arbetslag får ett större inflytande och ett större ansvar.

Med kollektiva kompetensen menar Jönsson (a.a.) till slut att lagarbetet innebär ett plus då lärarna får en gemensam kunskap att utgå ifrån. Han förtydligar det i sin bok, *Skolan, arbetslagen och ledarskapet* (Jönsson, 2000), där han förklarar begreppet med att det är lagarbetets grundidé. Han menar dock att lagarbetet endast är ett plus om det fungerar utan konflikter. Ett dåligt fungerande arbetslag tar enligt honom för mycket kraft och tid från det övriga arbetet.

2.5 Nackdelar med samverkan i arbetslag

Av de tre författare som jämförts i kapitlet, *Fördelar med samverkan i arbetslag*, är det endast Åberg (1999) som klart benämner nackdelar.

- Risk för splittring av personalen.
- Samarbetsproblemen kan öka.
- Vissa barn "offras".
- Oro för att kompetensen inte räcker.
- Samarbetet går förlorat.
- Minskad frihet och egen kontroll.
- För mycket tid går till konferenser.

(Åberg, 1999:40)

Risken för personalsplittring menar Åberg (a.a.) finns om arbetslag på en skola inte arbetar utifrån gemensamma mål och riktlinjer, om skolans ledning inte är tillräckligt stark och sammanhållande och ifall det inom verksamheten bildas öar, dvs. att de olika lagen konkurrerar eller om de inte samverkar med varandra.

Samarbetsproblem kan uppstå i och med att beslut flyttas från ledningsnivå ner till arbetslagsnivå och detta på grund av att personalen i arbetslaget kan vara ovana att hantera olika beslutsprocesser. Problem med personkemin mellan lagmedlemmarna kan också enligt Åberg (a.a.) påverka samarbetet.

Att vissa barn ”offras” menar Åberg (a.a.) beror på att alla elever inte klarar av att studera i varierande lokaler och att undervisas av olika lärare. Hon menar att barn med särskilda behov allt som oftast behöver lugn och ro, en liten stabil grupp i kontakt med ett fåtal vuxna.

Oron för att kompetensen inte räcker till kan uppstå då fler och fler arbetsuppgifter läggs på arbetslagen. De består ofta av få personer med begränsad kompetens. Åberg (a.a.) menar därför att det till arbetslagen måste finnas annan personal, ex. skolsköterska, kurator, specialpedagog, som kan rycka ut vid akuta problem, allt för att laget inte skall känna att de har ett större ansvar än kompetens.

Åbergs (a.a.) tanke om att samarbetet går förlorat grundar hon på att många lärare redan idag, innan de går in i ett nytt arbetslag, arbetar utifrån någon form av samverkan. Lärarna är rädda för att bryta detta samarbete och väljer att försöka hålla fast vid det trots det nya samarbetet inom laget. Resultatet kan bli att kommunikationen och sammanhållningen i de båda samverkansformerna går förlorad.

Minskad frihet innebär att den enskilde läraren inte längre kan arbeta utifrån sig själv. Demokrati tar tid vilket gör att den enskilde läraren måste anpassa sig och sitt arbetssätt utefter resterande lärare i laget. Planering och andra förberedelser måste mer och mer genomföras i grupp, något som tar tid och plats för den egna planerings- och förberedelsetiden. Även beslut fattas kollektivt vilket innebär att lärarna ibland måste ge och ta av andras önskemål och tankar (a.a.).

Till sist menar Åberg (a.a.) att samarbete i arbetslag är något som innebär att tid måste läggas på att träffas, att lärarna pratar sig samman. En nackdel kan här vara att lärarna anser att det går för mycket tid till att prata sig samman. Flertalet inom ett lag kan känna att arbetslagsträffar och konferenser är överflödiga och onödiga.

3. Problemprecisering

Under tiden vi har läst och studerat olika litteratur och forskning har olika frågeställningar vuxit fram. De utgår från det vi läst om skolan och dess arbetsorganisation, den teori undersökning bygger på, dvs. att människan lär i samspel med varandra. Frågeställningarna är en hjälp för oss att försöka närma oss vårt syfte: att få en inblick i hur rektorer och lärare på några skolor i Karlskrona kommun samverkar i arbetslag, att försöka se hur skolorna har organiserat sina arbetslag och att försöka finna vilka för- och nackdelar informanterna ser med att samverka i arbetslag.

1. Vilka förutsättningar framhåller informanterna som viktiga för samverkan?
2. Vilka för- och nackdelar ser informanterna med att samverka i arbetslag?

För att kunna ge läsaren en bra förförståelse av de representerade skolorna har vi i kapitel, Redovisning och analys av resultat, även till viss del valt att redovisa hur de olika skolornas arbetslag är utformade och hur dessa skolors arbetslag i praktiken arbetar.

4. Teoretiska och metodologiska utgångspunkter

Här redovisas den teoretiska utgångspunkt, den metod och de dataanalyser som undersökningen bygger på. I slutet presenteras också de skolor och de intervjupersoner som deltagit i undersökningen.

4.1 Teoretisk utgångspunkt

Skolans organisation är, enligt oss, bakgrunden till att en skola kan ge lärare och elever möjligheten att få samverka och därmed lära av och med varandra. Organisationens struktur, dess sätt att se ut och fungera, kan enligt oss därför ge både lärarna och eleverna möjligheter att utveckla ett lärande som sker genom interaktion med omvärlden. Skolans organisation kan underlätta så att lärarna och eleverna får lära i samspel med varandra. Den uppfyller, enligt oss, den teori som vi valt att använda som teoretisk bakgrund för vårt arbete, dvs. Säljö (2000) teori om att vi utvecklas tillsammans utifrån vårt sätt att tänka, tala m.m.

4.1.1 Lärande genom interaktion

Roger Säljö (a.a.) har många års erfarenheter av kommunikation, lärande och utveckling i ett sociokulturellt/kulturpsykologiskt perspektiv. Han har utifrån olika forskningsprojekt lagt fram teorin om hur lärandet sker genom interaktion med omvärlden. Han utgår ifrån ett sociokulturellt perspektiv och menar därmed att människor lär i samspel med varandra. Tillsammans utvecklar vi olika sätt att tänka, tala och utföra fysiska handlingar (Säljö, a.a.).

Enligt Säljö (a.a.) teori är det den mer kunnige personen som skall stötta och vägleda den mindre kunnige personen. Han menar att vi, var och en, har olika bakgrundskunskaper och kännedom om olika praktiker vilket gör att vi genom interaktionen med våra medmänniskor utvecklar vår kunskap. Hans teori utgår ifrån att människorna på jorden tillsammans utvecklar olika kunskaper, dvs. människorna utvecklar kunskaperna olika allt beroende på de kulturella utgångspunkter som de har. Säljö (a.a.) menar alltså att det är genom deltagande i språklig kommunikation och interaktion som individen utvecklar sitt sätt att tänka, resonera och handla. Han visar i sin bok *Lärande i praktiken* (Säljö, a.a.) resultat av olika forskningsprojekt där vi bland annat förstår att tänkandet är något som vi människor utvecklar i samspel mellan oss själva och med varandra. Vår tolkning är att se det som att

människan utvecklas genom att verka i det som Säljö (a.a.) kallar det sociokulturella perspektivet. Människor blir förberedda på att möta och leva i dagens samhälle.

I sin teori använder Säljö (a.a.) begreppet interaktion. I kommande text har vi dock valt att använda synonyma begrepp som *samverkan* och *samspel*, detta då vi anser att dessa ord är mer lämpliga att använda vid redogörelser av skolans verksamhet.

4.2 Metod och genomförande

Här presenteras metodval, undersökningsgrupp, beskrivning av och kommentarer till intervjuerna samt tillvägagångssätt vid analys av material.

4.2.1 Metodval

För att försöka uppnå vårt syfte och därmed försöka komma fram till ett svar på våra frågeställningar valde vi halvöppna intervjuer som metod. Vårt val i att använda oss utav intervjuer som metod grundar sig i att vi anser att vi inte skulle få fram ett rättvist svar genom att använda en enkät, detta då det enligt Kvale (1997) inte är en lämplig metod när man skall studera människors beteende och samspel med sin omgivning.

Att använda sig av intervjun som metod ger intervjuaren möjligheten att föra ett samtal med en informant. Intervjuaren för växelvis ett samtal där informanten i lugn och ro får möjlighet att utifrån i förväg formulerade frågor uttrycka sina tankar och idéer. Vidare ges informanten även möjligheten att till viss del själv styra samtalets gång. Det är utifrån informantens samtal som intervjuaren får se till att han/hon får med det som är relevant för undersökningen, att han/hon använder sina i förväg formulerade frågor som en vägledande guide. Den som intervjuar måste kontrollera och definiera situationen. Det är alltså den intervjuande som måste vara lyhörd på vad informanten säger och därmed kunna följa upp och sammanfatta det som kommer fram i samtalet. Han/hon skall dock inte styra samtalet utifrån de i förväg formulerande frågorna utan låta informanten själv utveckla sina tankar kring ämnet (Kvale, a.a.).

4.2.2 Val av målgrupp

Syftet med vår undersökning är som tidigare nämnts att genom en undersökning försöka få en inblick i hur rektorer och lärare ser på arbetet med att samverka i arbetslag. Vi vill alltså

försöka få ett svar på vad det finns för former av samverkan och vad rektorer och lärare har för tankar om samverkan. För att kunna genomföra detta har vi valt att undersöka skolor i vår hemkommun, Karlskona. Valet av att genomföra studien i vår hemkommun grundar sig på att vi vill få en inblick i vad som väntar oss som nyutexaminerade lärare. Vad finns det för olika former av arbetsorganisationer på olika skolor och vilken syn kring begreppet samverkan och arbetslag förekommer bland rektorerna och lärarna på skolorna?

Då vår undersökning är en del av vårt examensarbete ger den oss inte möjlighet att studera varje skolas arbetsorganisation i vår hemkommun. Vår undersökning är därför genomförd på tre av kommunens skolor. Vårt val av skolor grundade sig på att vi båda tidigare hade varit i kontakt med två skolors verksamheter. Vi hade vid olika tillfällen arbetat inom deras organisationer under vår verksamhetsförlagda utbildning. Vi kände att vi hade en förkunskap om skolornas verksamhet och sätt att arbeta, något som kanske skulle kunna hjälpa oss vid analysen av våra intervjuer.

Då vårt mål var att studera arbetsorganisationen inom de lägre åldrarna, förskolan till skolår sex, skedde valet av den tredje skolan naturligt, detta då skolår fyra till sex här är en separat verksamhet. Förskolan till skolår tre är en enhet med en rektor och skolår fyra till sex är en annan enhet med en annan rektor.

För att vi skulle få en högre kvalitet på vår undersökning valde vi att både intervjua rektorer och lärare på de utvalda skolorna. Valet låg till grund i att vi ville försäkra oss om att vi fick fram både den arbetsorganisation som var tänkt att skolan skall arbeta utifrån samt den arbetsorganisation som skolan i praktiken använder. Vår tanke var att det kunde finnas skillnader i det rektorerna sade och det lärarna sade, detta med tanke på att Kvale (a.a.) menar att vi genom intervjuer kan få fram den intervjuades synpunkter, hans/hennes erfarenhet utifrån sin verklighet.

När vårt val av skolor var klart och sedermera även valet att vi skulle intervjua rektorerna återstod val av övriga informanter. Vi utgick då ifrån Denscombe (2000) och att intervjubaserade undersökningar i allmänhet genomförs med färre människor. Han menar att det vid mindre intervjuundersökningar, likt vår, finns en tendens att forskaren gör medvetna val av sina informanter. Så även i vårt fall där vi bad rektorerna om att utöver dem få

intervjua en pedagogisk personal ifrån varje arbetslag på skolan. Vi meddelade att vi gärna såg att denna person var arbetslagsledare eller liknande, detta för att vi trodde att de var mest insatta inom området.

Resultatet blev att vi på den första skolan skulle intervjua rektorn och tre lärare verksamma från förskolan upp till skolår fem. På den andra skolan skulle vi intervjua rektorn och två lärare och på den tredje skolan skulle vi intervjua rektorn och en lärare.

Ovan val av informanter resulterade sedermera i att vi skulle genomföra nio intervjuer. Olika tidsmässiga omständigheter påverkade dock slutresultatet och ledde till åtta helt genomförda intervjuer, Figur 4.

Vårt val att inte försöka hitta någon ny informant till den nionde intervjun grundade sig på att vi inte ansåg att vi skulle få fram någon mer specifik betydelsefull information. Information som skulle ha kunnat påverka undersökningens resultat.

Figur 4 Uppställning av genomförda intervjuer

Kod*	R1.1	L1.1	L1.2	L1.3	R2.1	L2.1	L2.2	R3.1	L3.1
Skola	Skola 1	Skola 1	Skola 1	Skola 1	Skola 2	Skola 2	Skola 2	Skola 3	Skola 3
Befattning	Rektor	Lärare	Lärare	Lärare	Rektor	Lärare	Lärare	Rektor	-----
Intervju-datum	051003	050908	051006	051006	051017	051018	051108	051014	-----
Intervju-längd	23:14	49:07	11:53**	13:20	23:04	16:27	12:37	36:20	-----

* Kodbeteckning som används för att bibehålla anonymitet vid redovisning av resultat. R= rektor, L= lärare/pedagog, första siffran står för skola och andra siffran står för rektor alt. lärare/pedagog.
 ** Kort intervju pga. att läraren dels fattade sig kort samt att informanten behövde avvika för möte. Kompletterande intervju genomfördes ej då vi ansåg att informantens tankar lyfts fram.

4.2.3 Intervjuunderlag och genomförande av intervjuer

Inför våra intervjuer arbetade vi fram en intervjuguide med sju huvudfrågor (*Bilaga A*). Dessa var, som vi tidigare nämnt, av halvöppen karaktär vilket innebär att de endast fungerade som en vägledning och minneslista under intervjuerna. Vi valde i intervjuerna att använda begreppen samverkan och arbetslag, detta för att det var de begrepp som vi valt att använda i vår undersökning.

För att informanterna skulle känna sig bekväma med situationen fick de själva bestämma tid och plats. Vi gav dem instruktioner om att vi skulle genomföra en kortare intervju om begreppet arbetslag och att vi till denna stund skulle behöva en ostörd plats i ca en timme. Informanterna fick sedan själva återkomma med förslag på lämplig tid och plats.

Intervjuerna genomfördes med en informant i taget. För att fånga upp så mycket som möjligt under själva intervjuerna valde vi båda att medverka vid samtliga intervjuer. En av oss ansvarade för själva samtalet, dvs. intervjun, medan den andre av oss ansvarade för att observera den intervjuande och den intervjuade. Valet av att en av oss genomförde samtliga intervjuer grundar sig på att Kvale (a.a.) menar att validiteten blir mer tillförlitlig då den intervjuande personen under arbetes gång arbetar fram en skicklighet. Det blir en mer jämn kvalitet då den intervjuande lär sig på vilket sätt det är bäst att ställa frågor, när det är bäst att agera med tystnad osv. Dock är vi medvetna om att vi under åtta intervjuer inte hinner arbeta fram en skicklighet som leder till kunskap om hur frågorna bör ställas. Men vi såg det ändå som bra att fördela intervjuandet och observerandet, detta då det med tiden gav oss en trygghet och därmed en större säkerhet i vårt arbete.

Intervjuerna, som varade mellan ca 12 – 50 minuter, spelades in. Den första intervjun spelades in både med hjälp av en diktafon och med en digitalkamera. Syftet med att spela in intervjun dubbelt var att vi ville försäkra oss om att intervjun verkligen spelades in samt att vi ville komma fram till vilken metod som var bäst att använda vid transkribering. Försöket resulterade i att vi valde att spela in resterande intervjuer med hjälp av digitalkameran.

Inspelningarna från intervjuerna överfördes till dator och sparades som ljudfiler. Ljudfilerna användes vid transkriberingen av intervjuerna samt vid ett antal oklarheter vid analysarbetet. Valet av att använda ljudupptagningar bygger på att vi vet att anteckningar inte är tillräckligt och för att Denscombe skriver att: "*Ljudupptagningar* erbjuder en permanent och fullständig dokumentation när det gäller det som sägs under intervjun" (Denscombe, 2000:145).

4.2.4 Beskrivning av analysmetod

Vårt val av analysmetod grundar sig på Bjurwills (2001) tankar om att det är viktigt att en undersökning har en bra metod för bearbetning av data. Det är det insamlade materialet som

enligt honom skall analyseras och sorteras efter likheter och skillnader i svaren. Vilken metod man väljer är det dock upp till forskarna att själva bestämma. Det är deras kreativa tänkande och deras sätt att se på undersökningen som är av betydelse.

Det gäller att läsa ut det väsentliga och att vara trogen mot data men hur man skall göra detta kan ingen säga i förväg. Konsten att kunna reflektera, [...], är sannolikt avgörande i detta sammanhang.

(Bjurwill, 2001:41)

För att bestämma analysmetod studerade vi således Bjurwill (a.a.) men även Kvale (a.a.). Det var utifrån Kvale (a.a.) och hans förslag på metoder som vi bestämde oss för att använda en metod som *liknar* den han benämner *meningskoncentrering*:

Meningskoncentrering innebär att de meningar som intervjupersonerna uttryckt formuleras mer koncist. Långa uttalanden pressas samman i kortare uttalanden, i vilka den väsentliga innebörden av det som sagts omformuleras i några få ord. Koncentreringen av meningen innebär således att större intervjutexter reduceras till kortare och koncisare formuleringar.

(Kvale, 1997:174)

Vid tolkning av vårt material tillämpade vi dock inte bara, som i de flesta fall vid koncentrering av mening, det *fenomenologiska* angreppssättet. Dvs. vi utgick vid tolkningen av intervjuerna endast till viss del ifrån informanternas egna känslor, dvs. deras tankar och uppfattningar kring ämnet. Resterande tolkning bygger istället på en metod som *liknar* den *hermeneutiska* tolkningen:

Det är vid analysen av kvalitativa intervjuer vanligt att först läsa igenom intervjun för att skaffa sig en mer eller mindre allmän mening. Sedan går man tillbaka till vissa teman och särskilda uttryck för att söka utveckla deras mening och återvänder sedan till den mer helhetliga meningen av intervjun i ljuset av delarnas fördjupade mening och så vidare.

(Kvale, 1997:51)

Vårt sätt att utgå ifrån meningskoncentrering, fenomenologisk och hermeneutisk tolkning resulterade i att vi, när intervjuerna var transkriberade till text, skrev ut och läste igenom texterna. Var och en av oss genomförde två genomläsningar där intervjuerna lästes utan att vi

skrev ner våra reflektioner. Syftet med genomläsningarna var att vi ville få oss en helhetsbild av materialet.

Efter de första genomläsningarna tog vi återigen, var och en för sig, och läste igenom intervjuerna. Skillnaden mot de första genomläsningarna var att vi nu skrev ner våra reflektioner över innehållet. Under genomläsningen ställde vi oss frågan: *Vad handlar denna del av texten om?* Utifrån frågan noterade vi, vid textens högermarginal, olika teman som vi ansåg var relevanta för vårt syfte och våra frågeställningar men även sådant som vi ansåg kunde vara av annat intresse.

När vi hade läst igenom och reflekterat över de två första intervjuerna satte vi oss tillsammans och jämförde vad vi noterat. Utifrån våra gemensamma noteringar plockade vi ut ett antal teman, teman som enligt vår tolkning förekom med jämna mellanrum i de båda intervjuerna. Dessa teman använde vi sedan oss utav när vi, var och en, läste de övriga intervjuerna.

När vi hade läst igenom och plockat ut teman i samtliga intervjuer satte vi oss återigen tillsammans och gick igenom var och en av intervjuerna, detta för att se och jämföra hur vi tolkat texterna. Vi diskuterade och noterade skillnader och likheter varpå vi började sammanställa de olika intervjuerna utifrån de 13 teman vi valt ut:

- Samverkan/integration
- Delat ansvar
- Arbetslagets olika kompetenser
- Praktiska lösningar
- Pedagogisk syn
- Samverkan över gränser
- Inställning till arbetslag
- Kommunikation
- Positivt med samverkan
- Negativt med samverkan
- Kompetensutveckling
- Planering och tid
- Förutsättningar för arbetslag

Sammanställningen utfördes genom att vi använde oss utav ett Microsoft Exceldokument. Vi skapade 13 olika arbetsblad, där varje tema representerades. Vi bearbetade en intervju i taget genom att plocka ut textcitrat enligt de noteringar som vi kommit fram till i analysmomentet innan.

När vi kopierat och klistrat in valda citat under respektive tema skrev vi ut arbetsbladen. Vi läste och analyserade citaten noggrant, tema för tema. Syftet var att försöka se och tolka om rätt citat låg under rätt tema. Några justeringar genomfördes innan vi började vårt arbete med att manuellt plocka ut nyckelord från varje citat.

När vi hade kommit så här långt kontrollerade vi återigen både en del ljudfiler, hela intervjuer samt citat som vi placerat under våra tematiseringar, allt för att försäkra oss om att vi tolkat och placerat citaten under rätt tema. Syftet var också att se om vi hade tillräckligt med material för att kunna tolka och därmed försöka besvara vårt syfte och våra frågeställningar. Då detta är en liten undersökning i form av ett examensarbete ansåg vi att det material som framkommit i intervjuerna skulle räcka för att försöka besvara våra frågeställningar och därmed vårt syfte.

När tematiseringen var klar började vi med bearbetningen av redovisning och analys. Resultatet av detta arbete är den text som redovisas i kapitel Redovisning och analys av resultat. Där beskrivs hur de olika skolorna är organiserade samt vilka tankar de olika rektorerna och lärarna gett exempel på. Ibland redovisas och analyseras även andra synpunkter som vi sett som intressanta för vårt problemområde. Informanternas svar kopplas även till viss del till den forskning och den litteratur som vi berört i kapitel 2, Litteraturgenomgång.

För att förtydliga texten men även för att exemplifiera våra intervjuer har vi i analysen valt att redovisa texten med citat. Vi har valt citat som vi anser tydligt redovisar och därmed ger exempel på vad som sagts i intervjuerna. Men då vi vid transkriberingen av intervjuerna valde att skriva dessa i talspråk, dvs. exakt återgivna, har vi i redovisningen till största delen valt att redigera citaten något. Syftet med denna korrigering har varit att underlätta läsningen av texten.

4.2.5 Forskningsetik

I vårt arbete har vi tagit hänsyn till de anvisningar Vetenskapsrådet (2002) utarbetat för humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Där menar de att vi som forskare skall arbeta utifrån fyra allmänna huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

I vårt arbete har vi följt dessa fyra regler genom att vi från början gett våra informanter information om arbetets syfte. Vi tog i god tid kontakt med skolorna, detta för att de skulle kunna ge sitt samtycke om att medverka i undersökningen. Vi gjorde informanterna införstådda i att deras medverkan var frivillig och att de själva fick bestämma tid och plats för genomförandet av intervjuerna. Den sista regeln har vi följt genom att informanterna in i det sista har haft rätten att avsäga sig sin medverkan.

Vetenskapsrådet (a.a.) har också en regel gällande konfidentialitet. En regel som säger att vi som forskare i vår undersökning inte får avslöja personliga uppgifter. Detta innebär att vi i vårt arbete valt att inte namnge de undersökta skolorna. Vi benämner dem istället för skola 1, skola 2 och skola 3.

För att få en anonymitet av informanterna, redovisar vi heller inte kön eller namn på rektorer och lärare. För att göra det lättare för dig som läsare redovisas rektorer och lärare utifrån den kodbeteckning som finns i Figur 4, sidan 23. Exempelvis är R1.1 detsamma som rektorn på den första skolan och L1.1 den första läraren på den första skolan.

I citaten redovisar vi ej heller namn på arbetslag, i vissa fall ej heller de skolår som arbetslaget arbetar inom. Vi anser även här att det kan vara avgörande för skolans anonymitet. Vi väljer då i stället att benämna arbetslagen/skolåren med olika bokstäver, ex. x, xx osv. Valet att ibland ange skolår grundar sig på att det i vissa fall kan ha betydelse för förståelsen av det som läggs fram i resultat- och analysdelen.

Varken forskningskravet eller individskyddskravet är emellertid absoluta utan måste alltid vägas mot varandra. Inför varje vetenskaplig undersökning skall ansvarig forskare göra en vägning av värdet av det förväntade kunskapsstillskottet mot möjliga risker i form av negativa konsekvenser för berörda undersökningsdeltagare/uppgiftslämnare och

eventuellt för tredje person. Såväl kortsiktiga som långsiktiga följder skall därvid beaktas.

(Vetenskapsrådet, 2002:5)

4.2.6 Validitet

Denscombe (2000) menar att valet av att använda kvalitativa intervjuer som forskningsmetod direkt påverkar tillförlitligheten och giltigheten. Han menar att intervjuaren och det sammanhang som intervjun sker i påverkar resultatet. På grund av den intervjuade och hans/hennes upplevelser blir varje intervju unik och man kan därför inte helt besvara frågan på om undersökningen hade gett samma resultat om någon annan genomfört undersökningen vid ett annat tillfälle.

Vår undersökning har kommit att bli unik för oss och för våra åtta informanter. Den är ett resultat utifrån vad informanterna svarat i intervjuerna samt ett resultat utifrån vår tolkning av deras svar. Undersökningen kan därför inte ses som representativ för alla skolor men vi anser dock att den ger en viss indikation på vilka tankar rektorer och lärare har kring samverkan och arbetslag.

Då det gäller validiteten ser vi vår undersökning som mer tillförlitlig då vi genomfört varje moment i forskningen tillsammans. Vi har båda medverkat vid samtliga intervjuer och vi har tillsammans bearbetat och analyserat materialet.

Vi menar också att giltigheten kan ha ökat då vi tidigare under vår verksamhetsförlagda tid till viss del varit verksamma på två av de undersökta skolorna, vi har sett hur några lärare i praktiken samverkar i de olika arbetslagen. Samtidigt är vi medvetna om att detta också kan ha påverkat giltigheten negativt. Vi kan ha gått in i undersökningen med en förförståelse om hur verksamheterna fungerar, något som kan ha påverkat analysen av materialet och därmed resultatet.

Både Denscombe (a.a.) och Kvale (a.a.) menar att giltigheten i en undersökning ökar om informanterna får ta del av och kommentera de transkriberade intervjuerna. I vår undersökning har informanterna tillfrågats om i fall de vill ta del av materialet, något som alla åtta informanter avböjde. Detta kan enligt oss också ha påverkat giltigheten, dock anser vi att den ökat då vi under intervjun försökte få en bekräftelse på vad informanten sade

genom att sammanfatta informantens svar. Men vi har också, för att kunna reda ut oklarheter i intervjuerna, i vissa fall i efterhand kontaktat informanterna via telefon eller via e-post.

5. Redovisning och analys av resultat

I denna del redovisas och analyseras det för oss mest betydelsefulla resultatet av intervjuerna. Resultat- och analysdelen är uppdelad i ett antal rubriker som på olika sätt belyser våra frågeställningar.

5.1 Direktiv om samverkan

Genom lärarinformanternas svar framkommer den kunskap de har om vem som står bakom besluten om att skolan skall samverka i arbetslag. Det framgår att besluten kommer uppifrån, dvs. beslutet är taget av någon annan än skolans rektor. Informanterna är dock inte överens om varifrån besluten kommer. De ger exempel på att direktiven kommer ifrån rektorerna, och att dessa i sin tur har fått direktiv högre uppifrån, dvs. utanför den enskilda skolans organisation, politikerna och läroplanerna.

L1.3

Jag tror inte att det är någon här på skolan som står bakom den idén, utan jag tror att den har kommit centralt.

L2.2

Ja, det gör rektorn, och hon har i sin tur fått förhållning högre uppifrån, från sina chefer. Och så ifrån läroplanen.

5.2 Redovisning och analys av de undersökta skolornas arbetslag

Assermark och Sörensson (a.a.) menar att en skola måste vara organiserad så att den ger möjlighet till samverkan. Jönsson (2003) förklarar detsamma med att den enskilda skolan måste ta ställning till vilken organisation som är bäst för dem. Att Assermarks och Sörenssons (a.a.) och Jönssons (a.a.) tankar är korrekta kommer fram i det rektorerna på de tre skolorna säger. De menar att ett arbetslag kan se olika ut från skola till skola och från arbetslag till arbetslag. En av rektorerna säger att deras arbetslag är uppdelade mellan pedagogisk personal och övrig personal. Rektorn uttrycker dock att ett arbetslag på en skola mycket väl kan inkludera både pedagogisk personal och skolans övriga personal. En av de andra rektorerna uttrycker klart att arbetslag kan fungera på olika sätt. Det behöver inte vara så att personalen inom laget alltid behöver samarbeta. Även av den tredje rektorn

framkommer likvärdiga uppgifter. Rektorn menar att det kan förkomma olika konstellationer av arbetslag allt beroende på hur skolan organiserar sin verksamhet.

Av det som framkommer i intervjuerna kan vi alltså skönja att den ena skolan inte är den andra skolan lik. Vi förstår att var och en av skolorna har arbetat fram en organisation utifrån sin skola, verksamhet och personalgrupp.

Samtliga tre skolor arbetar vertikalt. Skillnaden mellan skola 1 och 2 är att skola 1 har delat upp sin skola i mindre lag: F-2, 3-5 osv. De arbetar hela tiden vertikalt inom respektive lag. Skola 2 däremot är formellt uppdelad i två vertikala lag, förskolan till skolår 3. En lärare på skolan menar dock att detta är en arbetsform som mer sällan används. Mer vanligt är att lärarna samarbetar utifrån de behov de själva finner. Samarbetet mellan skola och fritids förekommer dock fortfarande enligt de formellt konstruerade lagen. Skola 3, som arbetar med elever i skolår 4-6, har endast ett stort vertikalt arbetslag. Men enligt rektorn har lärarna här själva arbetat fram ett samarbete som är horisontellt, dvs. skolår fyra, fem och sex var för sig.

Antalet medarbetare inom respektive lag är relativt lika mellan skola 1 och skola 2. Skola 3 skiljer sig dock då denna arbetar utifrån ett enda stort arbetslag. Skola 1 och skola 2 har i varje arbetslag mellan 6-10 medarbetare medan skola 3 har 16 medarbetare. Dock samarbetar lärarna i skola 3 ibland även horisontellt och då med tre lärare som samarbetar inom respektive skolår.

Utifrån intervjuerna kan vi också skönja att flertalet av arbetslagen är heterogena vad det gäller yrkeskompetensen. Dock är de mindre heterogena vad det gäller kön. Endast skola 2 och skola 3 har manliga medarbetare. I skola 3 är det mer jämnt fördelat mot vad det är i skola 2, där det endast förekommer en man i ett utav arbetslagen. Sett till ålder är det endast skola 1 som har en stor spridning på sina medarbetare. Skola 2 och skola 3 har båda en relativt hög medelålder, något som gör att deras arbetslag inte blir så heterogena åldersmässigt.

I intervjuerna framkommer också att det är stora variationer av samverkan inom och mellan olika arbetslag. Några av lagen arbetar alltid tillsammans med förskola och fritids medan

andra aldrig gör det. På en av skolorna förekommer också att skolan delvis samarbetar med fritids. Fritidspersonalen går då regelbundet in vissa timmar i skolan.

5.2.1 Tid, ekonomi och vilja styr skolornas samverkan

Som framgår i kapitel 5.2, Redovisning och analys av de undersökta skolornas arbetslag, har de undersökta skolorna varierande samverkan både inom och mellan de olika arbetslagen. Flertalet av informanterna menar att samarbetet styrs av den personal och den elevgrupp som ingår i laget. Generellt framkommer det att lärarna och då även eleverna mestadels samverkar inom respektive lag. Flera informanter menar att tiden är ett hinder för att de skall kunna samverka mellan lagen.

L1.1

Jag skulle önska att vi skulle ha mer gemensamt med de andra arbetslagen. Vi är en liten ö här. Alla har så fullt upp med sitt så det känns som ett jättekliv att ta tag i att samverka med de andra.

En informant nämner också att tiden är ett bekymmer inom det egna arbetslaget. Att samverka i arbetslag tar enligt informanten tid. Men att samverka i arbetslag ses ändå som positivt då eleverna vinner på det.

L1.2

Det tar mer tid att samarbeta, jag måste ju samtala med mer folk. Men barnen vinner på det.

Av intervjuerna framkommer det också att det inom några arbetslag inte förekommer så mycket samverkan vad det gäller planering av det dagliga arbetet. En informant ger exempel på att det tar för mycket tid att ta del av varandras material. Denna tid finns inte utan informanten menar att det går fortare att arbeta fram eget material.

Av intervjuerna förstår vi också att personalen på den ena skolan inte samverkar så mycket. Detta beror enligt en av informanterna på att personalen upplever samverkan som något rörigt och alltför tidskrävande. Informanten nämner att de inte har haft ork och vilja till att försöka få samverkan att fungera. En annan informant på samma skola nämner att detta misslyckade försök med att samverka till största del beror på att tid inte fanns till gemensam planering.

På en annan skola menar en av informanterna att samverkan är ett måste. Skolans ekonomi tillåter inte att personalen hela tiden arbetar självständigt med små elevgrupper. Informanten menar att det p.g.a. ekonomiska skäl är nödvändigt att ibland slå samman eleverna till större grupper.

5.4 Viktiga förutsättningar för samverkan

Assermark och Sörensson (a.a.) nämner att skolan, för att kunna få bra och fungerande arbetslag, måste ha arbetat fram bra organisatoriska förutsättningar. Åberg (a.a.) nämner att lagmedlemmarna måste ha en vilja, en positiv inställning och en gemensam grundsyn. Alla tre tar också upp lokaler, schema, tjänstefördelning och undervisnings- och planeringstid som viktiga förutsättningar. I intervjuerna på de tre skolorna framkommer några av dessa förutsättningar. Informanterna nämner bl.a. den formella organisationen, det pedagogiska synsättet, lärarnas vilja, lokalerna och tiden som viktiga förutsättningar för att de skall kunna samverka.

5.4.1 Gemensam grundsyn, positiv inställning och vilja

Det pedagogiska synsättet påtalas som en viktig förutsättning av informanterna på skola 1 och skola 3. I intervjuerna från skola 2 framkommer dock inte några tankar kopplade till detta. Enligt personalen på skola 1 är det viktigt med en likvärdig inställning till sitt jobb. Det styr sättet hur man arbetar och sättet hur man bemöter eleverna.

Vid frågan om vad som krävs för ett fungerande arbetslag är en gemensam pedagogisk grundsyn och vision det första rektorn på skola 1 nämner.

R1.1

I: Vad anser du som rektor behövs för att ett arbete i arbetslag skall kunna fungera?

R:/Lång paus och skratt/. En vision, en gemensam vision så att man vet vart man går.

Lärare L1.1 som arbetar i x- arbetslaget nämner även hon den pedagogiska grundsynen och då i form av att det är något som de aldrig behöver fundera över då hela arbetslaget arbetar utifrån en gemensam pedagogisk inriktning. Rektorn på skola 3 påtalar i sin tur grundsynen utifrån ett exempel där han menar att lärandet sker i ett socialt sammanhang.

Flera av informanterna påtalar även att en positiv inställning och en vilja till att samverka i grunden är viktig.

R3.1

...jag tror på att om människor tänker positivt och vill väl med sin organisation så formas den bästa organisationen.

På skola 1 nämner också lärare L1.2 att man för att kunna samverka måste vara flexibel. Man måste våga se möjligheterna och kunna gå in i varandras arbete och hjälpas åt. En flexibilitet som även Assermark och Sörensson (a.a.) nämner som en viktig förutsättning då de menar att en lärare måste kunna arbeta på varierande tider.

5.4.2 Lokaler

Rektor och lärare på skola 1 och lärare L2.1 på skola 2 betonar också att lokalerna har betydelse för hur lärarna på skola och fritids kan samverka. Lärare och rektor på skola 1 menar dock att det går att samverka, oavsett lokalernas utformning, bara personalen vill. En av lärarna på skola 2 är här mer tveksam och menar, precis som Assermark och Sörensson (a.a.), att samverkan blir svårare när det inte finns rätt lokaler att tillgå.

L1.3

Vi har bra lokaler att vara i, hela arbetslaget, både arbetsplatser och ställen att sitta på. Så det fungerar jättebra. Lokalen påverkar, ju bättre miljö man har, desto bättre fungerar arbetslaget. Jag tror att miljön påverkar.

Vi kan också i intervjuerna utläsa att lärare, L2.1, får medhåll av skolans rektor, som menar att lokalerna styr en del. Rektorn säger att fel lokaler gör att personal och elever inte kan vara tillsammans. Då skola 3 en gång, i början av 70- talet, byggdes med tanke på arbetslag uttalar rektorn på skolan inte så mycket kring lokalernas påverkan. Det rektorn nämner är lokalernas fördelar och nackdelar. Ett stort gemensamt torg med tilliggande klassrum och ett stort gemensamt arbetsrum för personalen är bra medan skolan däremot saknar små grupprum där eleverna kan få arbeta i lugn och ro.

5.4.3 Tid

Tid är också en förutsättning som samtliga informanter ser som viktig. Flertalet menar dock att tiden för dem är en bristvara, de kan inte samverka så mycket som de skulle vilja. De får

inte tid till gemensamma möten och gemensam planering, reflektion och så vidare. Några lärare nämner även att tiden går åt till att lösa praktiska problem. Rektorn på skola 3 menar att det är viktigt att skolans personal funderar på hur tiden fördelas. För trots att hälften av lärarnas arbetstid i dag är annan tid än undervisningstid så menar rektorn att tiden inte räcker till.

L2.2

Tid skulle jag vilja ha mer utav. Att vi hade mer tid att samarbeta med värdegrundsfrågor helt enkelt. För vi har ju ingen gemensam tid att sitta ner och diskutera saker. Vi kommer från två helt olika verksamheter, skolan och fritids. Vi skulle behöva mer gemensam tid för att veta vad vi håller på med.

Som lösning på problemet med tid ger läraren på skola 2 förslag på att planeringstid måste schemaläggas.

L2.2

Man måste få tid lagd på sitt schema. Så att man har en bestämd tid, kanske man då måste sätta in vikarie på fritids, eller någonting.

Problemet med att hitta tid för gemensamma möten har dock skola 1 och skola 3 arbetat fram. I intervjun med rektorerna framkommer att skolorna har olika lösningar för att hitta tid till gemensamma möten och planeringar. Bl.a. försöker skolledningen med jämna mellanrum samla sin personal på kvällstid, detta för att så många som möjligt skall kunna delta.

R3.1

... ja de brukar lösa det rätt bra själva. Ibland så sätter jag av någon tid, exempelvis så har vi planerat in en kvällskonferens där vi skall jobba med ett speciellt tema. Det innebär att alla är fria och att alla kan koncentrera sig. Det är bra att kunna komma hem emellan, kunna vila sig lite grann för att sedan kunna ta några timmar på kvällen.

I intervjuerna med lärarna på skola 1 framkommer också hur de praktiskt löser tidsfrågan inom arbetslagen. L1.1 ger exempel på att skolan och fritids ibland har gemensamma planeringar och ibland skolan för sig och fritids för sig. Läraren nämner att de vid studiedagar försöker hitta en förmiddag eller en eftermiddag då de tillsammans kan sitta ner och prata sig samman. Hon menar att det måste man som personal göra och i detta skede är därför tiden avgörande.

Arbetslaget F-2 löser tidsproblemet genom olika lösningar. En gång i månaden träffas de dock och har arbetsplatsmöten och varje vecka förekommer korta måndags- och torsdagsmöten där de tar upp vad som händer inom verksamheten.

Arbetslaget 3-5 på skola 1 använder sig av liknande lösningar som arbetslaget F-2. De har gemensamma konferenstider och några enskilda planeringstider då de kan sätta sig två och två vart efter behov finns.

L1.3

Vi har konferenstid måndagar och torsdagar. Men jag har sagt att måndagar är gemensam konferenstid för alla och att sedan har vi torsdagen som vi kan spela med om vi behöver. Annars är den tiden till för att om du vill sitta två och två eller om du vill sitta själv eller vill sitta med slöjdläraren osv. Eller vara någon annanstans på någon annan konferens.

Som framgår har de tre olika skolorna olika lösningar på hur de kan skapa tid, en förutsättning som de alla menar är viktig. Alla skolor ser alltså tiden som ett problem men skola 1 har bättre hittat former för att lösa tidsproblemet medan skola 2 mer gått ifrån samverkan för att de inte hittat eller fått någon tid. Skola 3 har enligt rektorn bra lösningar och försöker hitta tid men samtidigt säger han att tiden ständigt är ett bekymmer, det kommer den alltid att vara.

5.4.4 Kommunikation

Kommunikationen är en annan viktig förutsättning som enligt informanterna måste fungera. Informanterna påtalar att det är viktigt att man vågar säga vad man tycker, att man för djupare diskussioner kring den verksamhet man arbetar i. De menar, precis som Säljö (a.a.), att de genom kommunikationen tillsammans kan reflektera och lära av varandra.

I intervjun med L1.1 framkommer vad som kan hända om lärarna inom laget slutar att kommunicera med varandra. Läraren ger exempel som att arbetsglädjen försvann då skola och fritids slutade att samverka med varandra.

L1.1

Däremot har vi under en period slutat att prata med varandra. Det hade blivit för mycket skola – fritids. Det hade brakat iväg. Men både fritidspersonalen i skolan insåg att så här kan vi inte fortsätta. Vi fungerade liksom inte, verksamheten flöt bara på men det fanns ingen guldkant och ingen glädje. Vi var alla medvetna om att så här kan vi inte fortsätta, vi var tvungna att göra någonting åt det.

Kommunikationen finns mer eller mindre hos samtliga informanter som en viktig förutsättning för att samverkan skall fungera. L2.2 på skola 2 menar att det är viktigt att man hittar tid för att kommunicera med varandra, detta för att tillsammans kunna planera det arbete som skall utföras. Rektorn på skola 3 menar att kommunikation mellan personalen inom lagen är en förutsättning för elevernas välmående.

5.4.5 Trivsel, delaktighet och arbetslagsledare

Av intervjuerna med rektorerna framkommer vikten av att personerna i ett arbetslag känner en trivsel. Alla tre rektorerna ger olika exempel på vad som kan uppmuntra personalen och därmed ge dem bättre trivsel och engagemang. De nämner bl.a. weekendresor, SPA- besök, bio- och pizzakvällar. Rektorn på skola 1 menar att detta är viktigt och att det inte bara får förekomma arbete. Rektorn på skola 2 nämner att personalen behöver träffas genom gemensamma fikastunder. Det är viktigt att på detta sätt hitta gemensamma stunder att få umgås, prata och skratta med varandra. Rektorn, R2.1, menar att om personalen mår bra så mår också eleverna bra. Även rektorn på skola 3, R3.1, menar att människan mår väl av att umgås på ett bra sätt.

R2.1

Att varje fredag går vi hit och fikar. Nu är alla här, nu hör jag att man har trevligt tillsammans. Man pratar om lite allt möjligt, skojar, pratar och skrattar åt varandra. Det är ett mål för mig, för jag vet att om de vuxna mår bra och trivs tillsammans då mår också barnen bra. Det är mitt sätt av nå barnen.

Informanterna på skolorna påtalar även andra faktorer som kan underlätta samverkan i olika former. En är vikten av att alla får känna delaktighet. Informanten L1.1 menar att det är viktigt att alla inom laget har känslan av att vara delaktig. Hur mycket delaktig man är spelar

dock mindre roll, det viktiga är att alla är lyhörda och lyssnar på varandra. Man får inte bara köra på utefter sin vilja och sina egna tankar.

En annan viktig förutsättning är den som rektorn och läraren för skolår 3-5 på skola 1 och rektorn på skola 3 påtalar, en arbetslagsledare, dvs. den person som är nyckelpersonen och länken mellan arbetslaget och skolans ledning.

R3.1

Nu är det så här att vi har en arbetslagsledare och denna hanterar arbetslagets arbete i stor utsträckning.

Av citatet ovan förstår vi att rektorn på skola 3 menar att arbetslagsledaren har en viktig funktion. Det är han eller hon som i stor utsträckning skall ansvara för arbetslagets arbete. Rektorn på skola 1 menar att det är bra om det finns en arbetslagsledare då denna kan ansvara för arbetslagets konferenser, detta då rektorn själv inte alltid kan vara med. Lärare, L1.3, nämner att arbetslagsledaren är viktig då den fungerar som länken mellan arbetslaget och skolledningen.

5.5 Fördelar och nackdelar med samverkan

Säljö (a.a.) menar att människan lär genom interaktion med omvärlden och Assermark och Sörensson (a.a.) menar i sin tur att lärare och elever lär sig förstå omvärlden genom att samverka i arbetslag. Lärarnas samarbete ses därmed som en fördel, det är ett samarbete som innebär att lärarna fungerar som elevernas förebilder. Det ger både lärarna och eleverna möjligheten att genom interaktion och kommunikation lära av varandra. Åberg (a.a.) menar dock att samarbetet inte alltid behöver vara en fördel. Hon nämner bl.a. att samarbetsproblem kan innebära att samarbetet får den motsatta effekten. Eleverna får inte se samarbetet utifrån vad det bör vara, dvs. de kan inte använda lärarna som förebilder. Åberg (a.a.) nämner också att samverkan i arbetslag kan innebära en nackdel då hon menar att alla elever inte klarar av att studera i varierande lokaler och grupper. Hon nämner att det finns människor som behöver lugn och ro i en liten stabil grupp ledd av ett fåtal lärare.

I intervjuerna med informanterna på de tre skolorna framkommer olika saker som de ser som fördelar och nackdelar med att samverka. I stort innebär informanternas tankar detsamma som det rektorn på skola 1 uttrycker, dvs. att det finns både fördelar och nackdelar men att

samverkan i arbetslag i stort vinner, att personalen genom att stötas och nötas ihop ger ett bättre resultat.

R1.1

Jag ser både fördelar och nackdelar med det. För det är inte alltid som det bara är positivt. Ibland kan det kanske ske lite snabbare beslut om de hade fått ta dem själva. Men på lång sikt tror jag att arbetslagen vinner, att man får stötas och nötas ihop.

Oftast framkommer det från informanterna likvärdiga fördelar och nackdelar. I bland förekommer det dock att de skiljer sig åt i sina svar. Det syns dock ingen skillnad åt mellan de olika skolorna utan svaren skiljer sig åt mellan informanterna, allt utifrån deras tankar kring för- och nackdelar med att samverka.

5.5.1 Fördelar med samverkan

Som en fördel nämns att lärarna genom samverkan får möjligheten att planera och ansvara för det som man är bra på, utifrån sin kompetens. Rektorn på skola 1 ger exempel på att lärarna gör det som de är bra på. Bl.a. nämns att en lärare i ett av arbetslagen alltid har all bild, detta då lärarna inom laget har delat upp arbetet utifrån sina kompetenser. Även L1.1 på skola 1 nämner att de fördelar sitt arbete utifrån sina intressen. Läraren menar att de på detta sätt känslomässigt sparar tid.

L1.1

Jag älskar historia, bild och musik. Idrott är pest, jag har det i min utbildning, så den formella kompetensen finns. Men jag är ingen bra idrottslärare men jag kan genomföra en idrottslektion. Men jag får planera hiskligt mycket om jag skall göra en idrottslektion som jag är nöjd med. När jag däremot planerar en historiektion, som jag tycker är roligt, kanske jag planerar lika mycket tidsmässigt men då har jag ju i alla fall roligt, jag känner inte att jag lägger lika mycket tid på det. Det känns därför som det i alla fall är känslomässigt tidsbesparande.

Att inte bara se samverkan som en känslomässig tidsbesparande fördel utan även som en faktisk tidsbesparande fördel gör däremot läraren i arbetslaget 3-5 på skola 1. Informanten från F-2 arbetslaget ser det däremot mer som att samarbetet tar tid eftersom lärarna måste kommunicera med varandra. Dock nämner läraren att samarbetet är en fördel då det innebär en vinst för eleverna.

L1.2

Det tar tid att samarbeta, för jag måste prata med fler folk. Så på det viset sparar man inte tid men däremot vinner barnen mycket på det.

Rektorn på skola 2 ser inte heller tiden som en fördel. Hon nämner samverkan istället som något som ger eleverna en kvalitetshöjning. Hon menar att skolan genom samverkan öppnar upp verksamheten. Att alla känner en öppenhet och en gemenskap.

I informanternas intervjuer framkommer även andra fördelar. En lärare nämner fördelen med att man aldrig behöver vara ensam. Att man alltid får stöd av varandra och att man ser varandra. Lärarna hjälps åt och delar ansvar vid svåra föräldrakontakter och den enskilde läraren har alltid folk runt omkring sig som kan stötta och hjälpa när man mår dåligt.

L1.1

Att man har någon som stöttar en när man känner att man mår dåligt. Delad glädje, delad sorg, delad stöttning när det gäller elever. Det tycker jag är tre jätteviktiga saker.

Vidare framkommer att fler personer oftast gör ett bättre jobb än en. Att personalen delar arbetsbördan, att de får mer kreativitet och att de utbyter och utvecklar pedagogiska tankar. Genom kommunikation föds nya, bättre pedagogiska och praktiska idéer. Rektorn på skola 2 menar att en fördel är att lärarna utvecklas genom sitt samarbete. Läraren L1.2 menar att lärarna genom att samverka lättare kan utveckla och stödja eleverna, att de tillsammans lättare kan förhindra mobbning och andra liknande problem.

L1.2

Det är att gemensamt stödja elever, gemensamt utveckla elever, gemensamt förhindra mobbning och annat som finns. Man kan göra det mycket bättre om man är flera, utveckla pedagogiska tankegångar.

Vidare framkommer fördelen med att eleverna inom ett arbetslag är allas ansvar. Det finns inte mina barn och dina barn. Fördelen är också att barnen bättre lär känna varandra och att de lär känna fler vuxna på skolan.

L2.1

Att barnen lär känna varandra. De små lär känna de stora naturligt. Likadant att vi som lärare lär känna många fler barn. Och att eleverna känner en annan, tex. om man skall hoppa in och vara vikarie så känner de en redan, de vet vad man heter. Det är nog vinsten tror jag.

Åberg (a.a.) nämner att samverkan gör att lärarna får en bättre helhetssyn på eleverna, en fördel som informanterna också nämner i intervjuerna. De menar att de genom kommunikation med varandra kan se och förstå barnet ur olika perspektiv. Läraren, L2.2, ger exempel på att de genom att samverka i arbetslag får möjligheten att träffa eleverna i andra situationer än den vanliga. Läraren ser det som en fördel att olika yrkesgrupper får lära känna olika elever på en och samma skola, exempelvis får fritidspersonal möjligheten att även lära känna de elever som inte går på fritids. Läraren ser det som att de får möjligheten att följa elevens hela skoldag.

Som en sista fördel nämns lärarnas effektivitet och då genom att rektorn på skola 3 menar att samarbete i lag innebär ett effektivare arbetssätt. Han menar att samarbete är en naturlig arbetsform, något som människan mår bra av. Det är viktigt att alla får känna att de är en kugge i ett socialt sammanhang.

5.5.2 Nackdelar med samverkan

I intervjuerna kan vi finna att en del av informanterna inte ser något negativt med att samverka. Andra menar att det finns negativa saker med att samverka och nämner exempelvis att man inte alltid kan arbeta utifrån sig själv, man måste ta hänsyn till sina kollegor. Något som också Åberg (a.a.) nämner som negativt då hon säger att samverkan i arbetslag är minskad frihet som innebär att den enskilde läraren inte kan arbeta utifrån sig själv. L1.1 nämner det som att man som enskild lärare måste acceptera andras egenheter.

L1.1

Det negativa är att du inte kan köra ditt race. Man måste acceptera andras egenheter.

Åberg (a.a.) menar vidare att samarbete i arbetslag innebär att lärarna måste ta sig tid för att träffas och prata sig samman. En nackdel, enligt Åberg (a.a.) kan här vara att lärarna anser att det går för mycket tid till att prata sig samman. Denna nackdel kan vi till viss del se

utifrån det som rektorn på skola 1 nämner. Rektorn säger att lärarna kan känna att det är för tidsödande att samverka då de inte i alla lägen har mandat att ta beslut. Rektorn menar att det kan vara rörigt och tidsödande. Tyvärr menar dock rektorn att deras organisation är uppbyggd så att arbetslagsledaren ej själv kan ta alla beslut.

På skola 2 framkommer det från rektorn och lärarnas intervjuer att det kan vara svårt att samarbeta om man är van att arbeta själv. Rektorn på skolan påtalar att det för klasslärarna är extra svårt då de är vana att arbeta självständigt. En av lärarna på skolan menar också att detta kan vara negativt. Läraren nämner även att det blir extra svårt om man från början inte ser det positiva med att samarbeta. Läraren ger exempel ifrån när deras skola skulle börja samverka i tvåparallelliga lag. Läraren säger då att de hela tiden såg det negativt, det blev rörigt och de såg en större arbetsbelastning.

L2.1

Jag tror att de flesta kände det som bara jobbigt, att de bara såg det negativa. [---] Vi tyckte det blev rörigt och det blev en värre arbetsbelastning än innan. Och då är det ingen vinst.

Åberg (a.a.) nämner också att samverkan gör att planering och andra förberedelser mer och mer måste genomföras i grupp, något som tar tid och plats. Detta nämner informanterna som negativt. Många av dem menar att det inte finns tillräckligt med tid. De kan inte samarbeta så mycket som de skulle vilja.

L1.1

Men önskan från många är att man skulle kunna jobba ännu mer ihop. Men det är ju tiden, man orkar inte det.

Tiden påpekar även läraren L2.2 som negativt och menar att lärarna många gånger skulle behöva prata om saker som händer i den dagliga verksamheten. Läraren menar nämligen att arbetslag som består av både skol- och fritidspersonal har svårt att hitta tid för gemensamma konversationer.

Samarbetet mellan fritids och skola innebär också att all personal inom ett arbetslag oftast inte kan vara med på alla planeringsmöten och konferenser. Detta påtalar också

informerarna som negativt. De menar att det inte är bra att alla inte alltid kan delta. En del lärare ser även detta som negativt då de måste använda sig av kvällskonferenser.

R1.1

I eftermiddag skall vi ha möte med F-9. Men då kan inte all från fritids vara med. För de tar hand om barnen. Så därför har vi kvällsmöten också.

En del av informanterna påtalar även att lokalernas utformning gör att man ser samverkan som något negativt. Rektorer på skola 1 och skola 2 menar dock att de har bra lokaler medan lärare, L2.1, på skola 2 menar att deras lokaler gör att det blir svårare att samverka.

6. Diskussion och slutsats

Här redovisas vår diskussion och slutsats utifrån vår empiriska undersökning och utifrån de tankar som vi har fått under tiden vi har arbetat med vår undersökning och vårt arbete.

6.1 Diskussion kring genomförande och metod

Inför vår undersökning studerade vi litteratur kring hur skolan kan organisera sin verksamhet. Vi ville utifrån forskning och annan litteratur försöka få kunskap i hur lärare kan utvecklas i och med varandra. Vi ville utifrån olika författare reda ut olika begrepp som arbetsenhet, arbetslag, samverkan och samarbete. Vi ville få olika exempel på vad det innebär att samverka i arbetslag och vi ville ta reda på några rektorers och lärares tankar om att samverka i arbetslag.

Arbetet med att finna relevant forskning och litteratur var i sig inte lätt. Vi hade svårt att hitta ny forskningslitteratur där skolans organisation och lärarnas samverkan studeras. Vi valde därför att till slut mestadels fördjupa oss utifrån litteratur skriven av författare som har kunskap och praktisk erfarenhet av skolutveckling och pedagogisk verksamhet. Som exempel kan nämnas Håkan Jönsson som i botten är psykolog men som under flera år har arbetat med skol- och lagutveckling. Även Karin Åberg kan nämnas då hennes bok *Arbetslag i skolan* (1999) tar upp hennes praktiska erfarenhet utifrån de kunskaper hon genom åren har tillägnat sig. Boken grundar sig på de kunskaper som hon fått genom sin socionomutbildning med vidareutbildning inom pedagogik och organisationsutveckling på magisternivå. Den grundar sig också på den erfarenhet hon har fått utav att arbeta i skolan i ca 20 år, och då med många års erfarenhet som arbetslagsutvecklare och handledare.

Då vi inför vår undersökning studerade de olika författarnas tankar kring skolan och dess samverkansformer kom vi fram till att många av författarna använde sig av olika synonyma begrepp. Vi stötte på begrepp som arbetsenhet, arbetslag, lärarlag osv. För att göra det enkelt för oss själva valde vi som vi tidigare nämnt begreppet arbetslag. Vi kände att det var det mest naturliga, det var det begrepp som vi stött på ute i verksamheterna. Idag, efter genomförd undersökning, visade det sig att vi hade rätt, det är det mest förekommande begreppet. Dock förekommer även de andra begreppen och enligt vår tolkning så kan flertalet av både rektorerna och lärarna inte reda ut skillnaden i dem. De ser dem, precis som vi gjorde

och till viss del gör, som likvärdiga. De är alla olika begrepp som benämner deras sätt att arbeta tillsammans i en organisation som skall eftersträva att värna om eleverna.

När det gäller metoden ser vi det som att det i stort inte finns så mycket att diskutera. Vi känner att kvalitativa intervjuer var den enda möjligheten för oss att försöka finna svar på vårt syfte. Så här i efterhand känns det bra att vi valde att använda halvöppna intervjuer. Vi tror inte att vi hade fått fram något resultat om vi endast använt oss av öppna intervjuer, detta då vi inte är några vana forskare. Men vi är dock medvetna om att i fall vi hade haft en erfarenhet av att forska, så skulle vi förmodligen ha fått fram ett större material utifrån öppna intervjuer. Informanterna skulle förmodligen ha kunnat svara mera fritt, de hade själva fått prata och redogöra för begreppet arbetslag och hur de ser på lärarsamverkan.

Efter genomförda intervjuer förstår vi vikten av att banta intervjuerna (Denscombe, a.a.). Det vi dock känner är att sättet att banta en intervju har betydelse. I vår första intervju använde vi oss utav både en diktafon och en digitalkamera. Vi ville se vilken av dessa metoder som var enklast att använda. Vi kom snabbt fram till att det var att föredra inspelning via digitalkamera. Vi kunde då använda oss utav ljudfiler på datorn, något som underlättar både transkribering och möjligheten att i efterhand kunna gå tillbaka och lyssna på ett visst specifikt avsnitt. Genom att använda oss utav ljudfiler tror vi oss ha fått ett mer tillförlitligt material. Vi har vid olika tillfällen enkelt kunnat gå tillbaka till de inspelade intervjuerna allt för att skapa den tillförlitlighet som Denscombe (a.a.), Kvale (a.a.) men också som vi anser behövs vid forskning.

Efter att ha studerat Denscombes (a.a.) och Kvales (a.a.) tankar om hur man bör genomföra kvalitativa intervjuer kan vi diskutera djupet i vår undersökning. Kanske borde vi ha genomfört ett antal provintervjuer där vi testat vår intervjuguide, allt för att se om vi fick fram material som kunde besvara vårt syfte samt för att testa vårt sätt att genomföra en intervju. För det är som Denscombe (a.a.) menar att intervjuaren måste vara skicklig och uppmärksam på vad som kommer fram av informanten. Han/hon måste ha kunskapen om att kunna lyssna på vad informanten säger. Han/hon måste utifrån informantens svar kunna ställa passande följdfrågor, detta för att på så sätt få ut ett rikligare material.

Kanske skulle vi också ha krävt att våra informanter skulle ha läst igenom och kommenterat de transkriberade intervjuerna, och då för att de själva skulle ha haft möjligheten att klargöra och lägga till eventuella oklarheter. Ett annat alternativ hade kanske varit att i vissa fall genomföra kompletterande intervjuer, detta för att än mer få fram ett mer berikat material.

Vissa av de ovan diskuterade förslagen kunde vi inte genomföra. Tanken med att använda provintervjuer kom fram så sent som när vi höll på att bearbeta och analysera våra tematiseringar. Vad det gäller kommentarer och gensvar på de transkriberade intervjuerna så krävde vi inte utan erbjöd endast informanterna att läsa och kommentera, detta gjorde att vi här gick miste om detta moment. Vidare valde vi själva att inte genomföra några kompletterande intervjuer, och då av olika anledningar. Främst gjorde vi inga kompletteringar då vi ansåg att detta inte skulle behövas för att vi skulle kunna försöka besvara vårt syfte. Dock fanns det i slutet av arbetet med att redogöra för resultatet några oklarheter, oklarheter som kanske hade kunnat redas ut vid en kompletterande intervju. Vi valde dock här istället att kontakta informanterna via telefon och e-post. Av olika anledningar, så som bl.a. sjukskrivning och ej bekräftande svar, fick vi här ingen ny information utan vi valde att använda oss utav det material som vi redan fått fram i de första intervjuerna.

6.2 Diskussion och slutsats utifrån redovisat arbete

Utifrån den undersökning vi gjort ser vi det som att det finns mycket som vi kan diskutera och reflektera över. Så här i efterhand kan vi konstatera att vi inte längre ser samverkan och samarbete i arbetslag som lika självklart och positivt som innan vi genomförde undersökningen. Utifrån det vi har studerat kan vi tillsammans med den praktiska erfarenheten, som vi tillgodogjort oss genom vår verksamhetsförlagda utbildning, konstatera att samarbete i arbetslag är att föredra, förutsatt att personkemin fungerar mellan lagets medlemmar.

Vi är fortfarande förespråkare till samverkan, detta då det är en arbetsform som är utvecklande för den enskilde individen. Det är en arbetsform som enligt oss möjliggör att vi utvecklar vår kunskap utifrån Säljös (a.a.) teori. Vi menar alltså att samverkan gör att vi lär oss att se och förstå världen och våra medmänniskor utifrån olika perspektiv. Perspektiv som vi annars anser att man går miste om. Dock är vi idag emot att säga att lärare bör eller snarare

måste samverka i arbetslag. Vi har idag kommit till insikt i att samverkan i alla lägen inte ger det bästa förutsättningarna för både lärarnas och elevernas lärande.

Vi ställer oss idag, dels utifrån ovan och dels utifrån andra delar av undersökningen, oss också frågande till hur det går till när rektorer/skolledning beslutar att en skola skall arbeta utifrån arbetslag? Är det så att rektorerna först går ut och frågar sin personal hur de ställer sig till samverkan i arbetslag eller är det så att de bara går ut med direktiv om samverkan. Om så är fallet har personalen möjlighet att styra val av lagmedlemmar eller är det så att även detta beslutas av rektorn? För så som vi ser det, vilket också gör att vi till viss del ställer oss frågande till bl.a. Jönsson (1998, 2000, 2003), borde skolans personal inte sammanföras endast med tanke på ett så heterogent lag som möjligt. Kanske är det bättre att personalen själva får känna efter vilken form av samverkan som känns bäst för dem och den elevgrupp som finns. För är det ändå inte så att ett arbetslags personal med jämna mellan förändras? Personal kan bli sjukskrivna, föräldralediga eller rent av av egen vilja sluta, vilket leder till att laget tillförs ny personal. Personal som har en annan kompetens och en annan inställning till samverkan, något som vi tror i stor grad kan påverka hur samarbetet kan fortskrida.

Att vi i alla lägen inte längre förespråkar samverkan beror alltså till största delen på vad som framkommit i vår undersökning. Vi har utifrån informanternas svar kommit fram till att samverkan tar otroligt mycket tid. Tid som enligt oss redan är ett bekymmer i den svenska skolan. Vi ser det därför som att samverkan kan göra att lärarnas arbete blir än mer arbetskrävande och än mer tidskrävande. Om läraren sedan tvingas samverka med kollegor som inte delar ens tankar och idéer anser vi att arbetet kan bli än värre.

Vi ser det alltså som att den enskilde läraren, genom att tvingas samverka, i vissa lägen inte utvecklas genom den för oss som viktiga interaktionen och kommunikationen. Vi tror att läraren kan motarbetas och gå in i sig själv, något som vi tror kan leda till att varken han/hon eller eleverna får en positiv och lärande utveckling.

Vad det gäller det som framkommit i undersökningen ser vi det dock som positivt att skolornas rektorer och lärare inte har lagt någon större vikt i vad de använder för begrepp gällande samverkan. För då vi fortfarande tror på att man som enskild människa utvecklas bäst genom interaktion och kommunikation ser vi det som positivt att finna att det finns

fungerande samverkande arbetslag. Hur denna samverkan fungerar spelar enligt oss mindre roll. Som vi ser det, utifrån den undersökning vi gjort, är varje skola unik och bör därför själva hitta former för sin samverkan. Vi tror att begreppet arbetslag många gånger av lärarna kan upplevas som ett negativt laddat ord. Vi tror att de kan känna att arbetet upplevs mer påtvingat och att det ger dem en större arbetsbelastning. Vi ser det därför inte som någon nackdel om skolan väljer att inte benämna sin samverkan utifrån begreppet arbetslag. Det viktiga för oss är alltså att lärarna och eleverna i praktiken ges möjlighet att utvecklas tillsammans. Att de genom samverkan får möjligheten att kommunicera och därmed lära av och med varandra. Vi vill alltså utifrån vår undersökning mena att lärarna lär och utvecklas i och med varandra förutsatt att de samverkar med varandra. Vi ser det fortfarande som att de bör samverka i någon form av organiserad samverkan. Vi menar att det bör förekomma kommunikation mellan lärarna.

I vår undersökning framkommer det dock tyvärr att kommunikationen åsidosätts på grund av bristande tid och andra resurser. Flertalet av våra informanter ser tiden som ett problem. Informanterna hittar inte den tid som behövs för att de skall kunna utveckla sitt lärande utifrån det Säljö (2000) menar med att lärandet sker genom kommunikation och interaktion med varandra och genom de situationer som vi befinner oss i.

Problemen med tid och resurser förstår vi också utifrån annan kunskap som vi tillägnat oss under våra år på lärarutbildningen. Vi förstår att pengarna i skolan ständigt är ett bekymmer. Det är ett bekymmer som vi sett funnits och som vi därmed tror alltid kommer att finnas i den svenska skolan. De ekonomiska resurserna är också något som våra informanter nämner. Vi ser detta som ett stort problem då lärarna idag inte kan skapa den undervisning som vi tror behövs för samhället i stort. De kan på grund av skolornas bristande ekonomi, och därmed bristande tid, inte ta hjälp utav varandra. Det vi dock här känner utifrån vad vi studerat och det vi kommit fram till i vår undersökning är att lärarna inte får vara så rädda för att prova olika lösningar. Vi måste vara flexibla och vilja och våga prova olika sammansättningar. Vårt mål enligt oss bör vara att vi och våra elever ständigt skall få träffa och arbeta med olika människor. Tiden återkommer dock som ett problem och vi ställer oss därför lite frågande till om lärarna inte hade kunnat samverka mer om de endast fått ansvara för undervisningen. Idag har de ofta så mycket mer de skall göra. De skall exempelvis lägga schema, sköta inköp och därmed redovisa ekonomi, allt som tar tid och resurser ifrån dem och deras undervisning.

Givetvis ser vi det som positivt att lärarna idag har ett större ansvar och mer att säga till om. Men kanske är inte detta det bästa för lärarna och för eleverna. Kanske vi inte får det lärande och den utveckling som vi skulle kunna få genom att lärare och elever får lägga tiden på samverkan.

När vi vidare ser till vårt syfte med undersökningen kan vi utifrån den litteratur vi läst och utifrån den undersökning vi gjort konstatera att samverkan på en skola kan ske på många olika sätt. Men det vi utifrån vår undersökning tror oss kunna se är att de olika formerna av samverkan egentligen inte har någon större betydelse. Vi menar, precis som vi tidigare nämnt, att inställningen, dvs. viljan, till samverkan är den absolut avgörande faktorn för att en samverkan skall fungera.

Utifrån vad vi sett i vår undersökning, dvs. utifrån det informanternas svarat, vill vi påstå att samverkan är en fördel då det gynnar lärarnas utveckling. Vi påstår det utifrån bl.a. vad informanternas svarat kring tid för kommunikation och reflektion. Informanternas menar att de vill ha mer tid för att kunna utbyta tankar och därmed kunna ta vara på varandras kompetenser och kunskaper. De vill i grunden få möjligheten att utvecklas och lära utifrån Säljö's (a.a.) teori. Men det vi tyvärr ser är att denna utveckling, i form av samverkan, i alla lägen inte är den bästa. Skolans organisation, lokaler, personkemi mellan kollegor och ekonomiska resurser gynnar och tillåter i alla lägen inte en samverkan. Utifrån vad vi sett i undersökningen tror vi att en del lärare inte orkar samverka då skolorna många gånger inte är byggda och organiserade för detta. Lärarna har alltså så mycket annat att göra, så många andra arbetsuppgifter utöver undervisningen, så de orkar inte engagera sig så att de får en fungerande samverkan. I dessa lägen tror vi att läraren mår bäst av att få verka själv. Detta då en samverkan kan göra att läraren tröttnas ut och får ett bristande engagemang, något som inte är att föredra då detta gärna smittar av sig till eleverna.

I vår undersökning har vi också sett att samverkan i arbetslag medför både positiva och negativa konsekvenser. Utifrån vad informanternas svarat kan vi bl.a. se några av de nackdelar som Åberg (a.a.) tar upp. Informanternas nämner precis som Åberg (a.a.) den tid som går åt till planering och möten och de samarbeten som inte fungerar så som det i teorin är tänkt. Utifrån de negativa konsekvenser som vi sett i vår undersökning ställer vi oss därför lite frågande till Jönsson (1998, 2000, 2003) och Assermark och Sörensson (a.a.). Vi menar att de

ibland kanske har en alltför positiv inställning till arbetslag. Kanske måste skolledning och lärare ibland, för att orka arbeta vidare, bara acceptera att deras organisation inte passar för lagarbete i arbetslag. Kanske måste de få hitta sina egna lösningar på hur de kan samverka med varandra.

I vår undersökning har vi fått se exempel på där samverkan fungerar väl. Där lärarna tar hjälp av varandra och lär av varandra och där också eleverna får vara en del i det fungerande arbetslaget. Men vi har också sett mindre fungerande arbetslag. Arbetslag som i praktiken mest är arbetslag på papperet. Här samverkar lärarna när de känner att de har behov, ork och vilja. När de vill göra något extra av situationen, när de känner att eleverna har ett behov av att få samverka med varandra i andra konstellationer än den vanliga klassen. Som vi ser det har vi sett skilda former av samverkan. Kanske är inte någon av dem den bästa. Vi tror att det alltid går att förändra och förbättra. Som vi ser det bör en skola inte fastna i en bestämd lagkonstruktion. Det är bättre om lärarna och därmed också eleverna hela tiden får samarbeta med nya kollegor och studiekamrater.

Fokus på vårt arbete var alltså att ta reda på vad rektorer och lärare ser som fördelar respektive nackdelar med att samverka i arbetslag. Vi hade som mål att försöka ta reda på hur skolorna var organiserade och vi ville försöka få fram rektorernas och lärarnas tankar om samverkan i arbetslag. Så här i slutet av vårt arbete ser vi det som att vi har fått en ganska bra bild av detta. Det vi tror oss kunna konstatera är dock att alla skolor inte har de rätta förutsättningarna för att samverka. Det vi därför skulle se som intressant fortsatt forskning är att ta reda på hur dessa skolors personal ändå skulle kunna hitta tid för kommunikation, diskussion och reflektion. Dvs. hur lärarna skulle kunna hitta tid för att ändå få lära och utvecklas av och med varandra, alltså få utvecklas utifrån den teori som hela vårt arbete grundat sig på.

7. Sammanfattning

Säljö (2000) menar att människan lär genom kommunikation och interaktion i och med varandra. Han menar att vi lär i samspel med varandra och då utifrån den situation som vi befinner oss i. Det är med utgångspunkt i hans teori som detta arbete har växt fram. Vi har gjort en undersökning på några skolor i Karlskrona kommun där syftet har varit att försöka synliggöra några rektorers och lärares tankar om samverkan i arbetslag. Undersökningens mål har varit att försöka ta reda på hur tre skolor har organiserat sina verksamheter. Vi har velat försöka se vilken form av samverkan lärarna på respektive skola valt att använda. Då vi är blivande lärare för elever i åldrarna sex till tolv år såg vi det som intressant att genomföra vår undersökning med rektorer och lärare som är verksamma från förskolan upp till skolår 6.

För att kunna genomföra vår undersökning började vi med att fördjupa oss i ämnet. Vi studerade forskning, centrala styrdokument men även annan litteratur. Vi kom fram till att det inte var lätt att hitta ny forskning där organisation och arbetslag var sammankopplat med skolans verksamhet. Vi valde därför att i stort utgå ifrån litteratur som bygger på några författares mångåriga yrkes- men också praktiska erfarenheter.

De centrala styrdokumenten och den litteratur som vi studerat inom området visar att det inom skolan genom tiderna har förekommit en rad olika begrepp kring samverkan. Vi har stött på begrepp så som arbetsenhet, arbetslag, lärarlag, samverkan och samarbete.

De fakta som vi i litteraturgenomgången valt att redogöra för tar på olika sätt upp några personers tankar och erfarenheter om hur samverkan i skolan kan gå till. Vi nämner lagkonstruktioner så som horisontella, vertikala och blandlag. Vi redogör för författarnas tankar om förutsättningar, fördelar och nackdelar med att lärare samverkar i skolan.

Utifrån den kunskap vi fick genom att fördjupa oss i forskning och litteratur samt utifrån vårt syfte valde vi att genomföra en kvalitativ undersökning. Vi genomförde åtta halvöppna intervjuer med rektorer och lärare. Det som framkom i intervjuerna analyserade vi sedan utifrån en metod som liknar den Kvale (1997) benämner som meningskoncentrering. Vid tolkningen av vårt material använde vi oss dock av metoder som liknar både den fenomenologiska och den hermeneutiska tolkningen.

Det som framkommer av intervjuerna redovisas tillsammans med kopplingar ifrån litteraturgenomgången i ett resultatkapitel. Här synliggörs rektorernas och lärarnas tankar om samverkan. Vi ser exempel på väl fungerande samverkan i arbetslag samt att vi ser exempel på mindre fungerande samverkan. Flertalet informanter anger tid och andra resurser som bidragande faktorer till att samverkan i alla lägen inte fungerar så som de skulle önska. Vi diskuterar därför i slutet av arbetet dessa lärares möjligheter att utvecklas utifrån det som Säljö (2000) nämner som att människan lär och utvecklas genom kommunikation och interaktion i och med varandra. Vi kommer fram till att alla informanterna inte får denna möjlighet, vi ställer oss frågan hur de skulle kunna förändra sin verksamhet så att även de får lära och utvecklas i och med varandra.

Undersökningen kan enligt oss inte i allmänhet ses som giltig, detta då vi endast genomfört åtta intervjuer och då vi heller inte endast jämför vårt material med tidigare forskning. Dock ser vi den som intressant då dess resultat visar att informanterna har likvärdiga tankar kring samverkan. Likvärdiga tankar som framkommit trots att några lärare samverkar i väl fungerande arbetslag medan andra arbetar i mindre fungerande arbetslag. Vi tror därför att undersökningen kan ge indikationer på vilka tankar rektorer och lärare generellt har gällande samverkan i arbetslag i skolan.

8. Källförteckning

8.1 Tryckta källor

Ahlstrand, E. (1995) *Lärares samarbete – en verksamhet på två arenor* Linköping: Linköpings Universitet

Assermark, G. & Sörensson, K. (1999) *Arbetslag i skolan* Stockholm: Liber AB

Berg, G. m.fl. (1999) *Arbetslag och skolan som arbetsorganisation – en projektbeskrivning* Falun: Kultur och lärande

Bjurwill, C. (2001) *A,B,C och D. Vägledning för studenter som skriver akademiska uppsatser* Lund: Studentlitteratur

Denscombe, M. (2000) *Forskningshandboken* Lund: Studentlitteratur

Jönsson, H. (1998) *Arbetslagsarbete i skolan* Östersund: Bräcke

Jönsson, H. (2000) *Skolan, arbetslagen och ledarskapet. Lärarnas, lagledarnas och rektors ansvar, funktioner och roller i lagutvecklingen* Östersund: Bräcke

Jönsson, H. (2003) *Lagarbetets tre plattformar. Om arbetslagsarbete i grund- och gymnasieskolan* Östersund: Bräcke

Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Maltén, A. (1998) *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur

Skolöverstyrelsen. (1969) *Läroplan för grundskolan, Lgr 69. Allmän del* Stockholm: Svenska Utbildningsförlaget Liber AB

Skolöverstyrelsen. (1980) *Läroplan för grundskolan, Lgr 80. Allmän del* Stockholm: Liber UtbildningsFörslaget

Säljö, R. (2000) *Lärande i praktiken* Stockholm: Prisma

SOU 1974:53 (1974) *Skolans arbetsmiljö. Betänkande avgivet av Utredningen om skolans inre arbete – SIA* Stockholm: Liber Förlag/Allmänna Förlaget

Utbildningsdepartementet. (1998) *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet – Lpo 94* Stockholm: Fritzes förlag

Åberg, K. (1999) *Arbetslag i skolan* Solna: Ekelunds Förlag AB

8.2 Elektroniska källor

Skolverket. (2005) *Ansvarsfördelning mellan stat, kommun och verksamhet* [www]. Hämtat från <<http://www.skolverket.se/sb/d/155/a/2406>>. Senast granskad 4 april 2005. Hämtat 23 augusti 2005, kl. 13:30.

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* [www]. Hämtat från <http://www.vr.se/publikationer/sida.jsp?resourceId=12>. Hämtat 2 december 2005, kl. 11.00.

Bilagor

- A Öppna intervjufrågor kring skolans arbetslag och samverkan
- B Lästips

Öppna intervjufrågor kring skolans arbetslag och samverkan

1. Vem står bakom idén att skolan skall arbeta i arbetslag?

- Arbetslagsarbete kan av en del upplevas påtvingat. Vad är din uppfattning?
- Vilka förväntningar fanns på arbetslagsarbetet innan samarbetet?
- Vilka farhågor fanns på arbetslagsarbetet?
- Vad har skolan gjort med dem som inte vill arbeta i arbetslag?

2. Hur är arbetslagen utformade (organiserade)?

- Hur många arbetslag finns på skolan?
- Hur många lärare ingår i varje arbetslag?
- Könsfördelning?
- Åldersfördelning?
- Vilken kompetens finns i arbetslagen?
- Hur många elever ingår i varje arbetslag?
- Vad är din/arbetslagets uppfattning om arbetslagens utformning?

3. Vilka resurser anser du (rektor/arbetslaget) behövs för att kunna arbeta i fungerande arbetslag?

Exempelvis: Lokaler?, Likvida medel? , Kompetens? , Tid? etc.

4. Vilket syfte har arbetslaget?

Exempelvis: Besparing tid?, Kollegialt stöd?, Delat ansvar?, Planeringshjälp? Tips och idéer?
etc.

5. Vad är positivt respektive negativt anser du (arbetslaget) med arbetslag?

6. Vilken kompetensutveckling anser du behövs för att arbetslaget skall fungera och därmed ge den kvalitet som skolan behöver?

- Vilken kompetensutveckling får personalen?
- Vilken kompetensutveckling skulle personalen vilja ha?

7. Hur skulle du vilja förändra arbetslaget/en?

Lästips.

Här nedan finns delar av den litteratur som vi läst eller delvis läst för att försöka nå vårt syfte. Valet av att inte hänvisa till denna litteratur i vårt arbete är flera: den kan vara för gammal, den kan ha samma innebörd som annan litteratur eller den kan i slutändan inte helt ha stämt överens med vårt syfte. I listan finns också delar av den praktiska litteratur som varit ett stöd för oss vad det gäller att få rätt formalia och struktur på vårt arbete.

Listan är tänkt att vara ett tips för dig som läsare men även en lista där du som läsare kan se vad för litteratur som kan ha påverkat innehåll och formalia i den slutliga texten.

Carlgren, I. & Marton, F. (2000) *Lärare av i morgon* Stockholm: Lärarförbundets förlag

Forkman, B. (red.). (2002) *Skollagen med kommentarer 2002* Stockholm: Förlagshuset gothia AB

Granström, K. (1990) *Arbete och kommunikation i arbetslag och arbetsenheter*. Linköping: Universitetet i Linköping

Johansson, J. (2000) *Innehållet i den nya skolan – erfarenheter från verksamheter som innehåller förskoleklass, skola och fritidshem (FoU- rapport 2000:8)*. Stockholm: Socialtjänstförvaltningen, Forsknings- och utvecklingsenheten.

Kveli, A-M. (1994) *Att vara lärare* Lund: Studentlitteratur

Lycken, M. (1999) *Effektiva arbetslag i skolan* Jönköping: Brain Books AB

Patel, R. & Davidson, B. (2003) *Forskningsmetodiskens grunder* (3:e uppl.) Lund: Studentlitteratur

SAOL12. (1998). *Svenska Akademiens ordlista över svenska språket* (12:e uppl.): Nordstedts Ordbok.

Svenska språknämnden. (2002) *Svenska skrivregler* (2:a uppl.) Stockholm: Liber AB

Högskolan Kristianstad. (2005) *Kursplan. AAUC01, Allmänna utbildningsområdet (41-60), 20 poäng* [www].

Hämtat från < <http://www3.hkr.se/avdid/9/utb/program/llusyengeht2001aauc01kp.pdf>>.

Senast reviderad 23 juni 2005. Hämtat 31 augusti 2005, kl. 14:30.