

**Villkor för lärararbetets
organisering - Delstudie 2**
Lärares kollegiala
reflektioner över arbetet
Marie-Louise Österlind



Kristianstad University Press

Tryck: Kristianstad 2013

ISBN: 978-91-979422-9-4

Kristianstad University Press 2013

© Respektive författare

Sammanfattning

Detta är en delrapport från projektet *Villkor för lärararbetets organisering*. Rapporten redogör för *Delstudie 2 – Lärares kollegiala reflektioner över arbetet*. Huvudansvarig för studiens genomförande och avrapportering har varit Marie-Louise Österlind. För vetenskaplig ledning svarade Carola Aili. Preliminära resultat från *Delstudie 2* har tidigare presenterats vid möten med Arbetstidsprojektets styrgrupp, samt vid en återkopplingsträff för lärarna under höstterminen 2012.

Delstudie 2 avsåg att bidra till projektets övergripande syfte, att bidra till kunskapsproduktion som svarar på frågor om hur lärararbetet kan organiseras för att det ska vara kvalitetsdrivande för undervisningen, i avsikt att skapa en arbetsorganisation som bidrar till att lärare kan arbeta efter professionella kvalitetskriterier, och därmed öka lärarnas arbetstillfredsställelse.

Samtliga arbetslag som deltog i Landskrona stads och Svalövs kommuns arbetstidsprojekt hösten 2011 inbjöds att delta. Arbetslagen ombads att vid två tillfällen identifiera arbetsuppgifter med direkt betydelse för undervisningens kvalitet som engagerat två eller flera medlemmar i arbetslaget under den gångna arbetsveckan. Lärarna reflekterade tillsammans över vad som underlättat respektive försvårat genomförandet av arbetsuppgifterna, följderna för arbetets kvalitet och berörda personer, samt hur man eventuellt hade kunnat göra annorlunda. Ett särskilt utformat webbaserat reflektionsformulär låg till grund för lärarnas samtal. Arbetslagen återrapporterade till forskarna via webbföreläsningen, samt via inspelningar av samtalen.

Analysprocessen utgick från frågorna: Vad är det som framstår som kvalitetsdrivande respektive kvalitetshindrande i arbetslagens rapporteringar? Vilka blir konsekvenserna? Vilka alternativa lösningar ser arbetslagen? Resultaten visar att tid, arbetsro och effektivitet är viktiga framgångsfaktorer för lärarnas kvalitetsdrivande arbete. Sådant arbete bidrar också positivt till lärarnas arbetstillfredsställelse. Personal- och tidsbrist, tvingande arbetsuppgifter, tekniska problem samt i vissa fall arbetets organisering, kan försvåra eller till och med omöjliggöra för lärarna att bedriva kvalitetsdrivande arbete. Tidsbristen orsakar stress, och lärarnas upplevda svårigheter att göra ett gott jobb leder inte sällan till dåligt samvete och missnöje med de egna prestationerna. Hur detta kan se ut i lärarnas dagliga arbete illustreras av två berättelser, konstruerade utifrån arbetslagens inrapporteringar. Att ha tillräckligt med tid för arbetsuppgiftens genomförande, är den vanligast förekommande faktorn för att arbetet kunde utföras på ett bättre sätt. Medan de tekniska problemen uppfattades närmast omöjliga att påverka.

Resultaten väcker frågor om hur lärares möjligheter att utföra kvalitetsdrivande arbete kan stärkas. Vilka svårigheter är mest angelägna att komma tillrätta med? Vilka av dessa kan lärarna själva påverka, och vilka kräver sin lösning högre upp i systemet? En möjlighet skulle kunna vara att utveckla ett system där lärare kan rapportera upplevda svårigheter, samt förslag på lösningar, till skollädaingen. Detta kräver återkoppling till lärarna, annars finns risken att dessa upplever inrapporteringen som ytterligare en tidskrävande arbetsuppgift som inte ger något tillbaka. Resultaten väcker också frågor om vad lärare, och andra, betraktar som lärararbetsuppgifter. Vad hamnar i förrespektive bakgrund? Blir visst arbete osynliggjort, och skulle detta i så fall kunna synliggöras, till exempel genom att arbetslagen bereds möjligheter att utveckla en form för kollegiala reflektioner över genomförda arbetsuppgifter, i enlighet med intentionerna i projektet?

Innehåll

Sammanfattning	3
Bakgrund.....	7
Syfte.....	7
Metod, material och analyser	7
Resultat	9
När arbetet leder till god kvalitet	9
Tid, arbetsro och effektivitet, viktigt för det kvalitetsdrivande arbetet	10
När god kvalitet blir svårt att uppnå	10
Personal- och tidsbrist.....	11
Tvingande arbetsuppgifter och tekniska problem	11
Svårigheternas konsekvenser.....	12
Kunde man gjort annorlunda?.....	12
Hur kan lärares kvalitetsdrivande arbetet stärkas?	13
Att hitta konkreta lösningsförslag inom skolorganisationen.....	13
Att kunna hantera komplexitet som en yrkesrealitet.....	14
Metodens bidrag, begränsningar och utvecklingsmöjligheter.....	15
Kunskap om lärares kvalitetsdrivande arbete	15
Bidraget till de medverkande lärarna	16
Tänkbar metodutveckling	16
Referenser	17
Bilaga) Stöd för kollegial reflektion Österlind & Aili (2011)	19

Bakgrund

Lärares möjligheter att göra ett gott jobb, i enlighet med de professionella värderingarna, är av stor betydelse för deras arbetstillfredsställelse och psykosociala arbetsmiljö. I detta sammanhang är de arbetsuppgifter som utförs utanför klassrummet av stor betydelse, eftersom dessa ofta är avgörande för undervisningens kvalitet. Tidigare forskning¹ visar att många lärare upplever att möjligheterna att utföra ett gott jobb har minskat, i takt med att komplexiteten och intensiteten i arbetsvardagen ökat (Butt & Lance, 2005; Crump, 2005; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Chang, 2009).

Projektet *Villkor för lärararbetets organisering – En studie av kvalitetsdrivande* förväntas bidra med ny kunskap om förutsättningarna för lärares kvalitetsdrivande arbete, såsom dessa upplevs av lärarna själva. Sådan kunskap är viktig för skolledare, fackliga företrädare, politiker och anordnare av lärarutbildningar och fortbildningar. Kunskap om de faktorer som lärare själva kan påverka är betydelsefull i lokala utvecklingsarbeten. Kunskap om de faktorer som måste åtgärdas högre upp i systemet, kan leda till politiska och administrativa åtgärder som på sikt kan förbättra lärarnas förutsättningar att utföra kvalitetsdrivande arbete.

Syfte

Delstudie 2, *Arbetslagens kollegiala reflektioner över arbetet*, avsåg att bidra till projektets övergripande syfte, att bidra till kunskapsproduktion som svarar på frågor om hur lärararbetet kan organiseras för att det ska vara kvalitetsdrivande för undervisningen, i avsikt att skapa en arbetsorganisation som bidrar till att lärare kan arbeta efter professionella kvalitetskriterier, och därmed öka lärarnas arbetstillfredsställelse.

Metod, material och analyser

Delstudie 2 hade en uttalad handlings- och deltagarorientering, inspirerad av Schöns teorier om reflekterande praktiker (Schön, 1983). De kollegiala reflektionstillfällena i arbetslagen avsåg att utgöra tillfällen för lärarna att själva analysera och reflektera över sitt arbete, samt att identifiera svårigheter och hitta lösningsförslag på dessa, för att därmed stärka deras möjligheter att utföra kvalitetsdrivande arbete. Denna typ av ansats skiljer sig från aktionsforskning, som har en starkare inriktning mot forskarledda interventioner (Holmer & Starrin, 1993).

Delstudie 2 genomfördes under höstterminen 2011. Arbetslagens reflektioner genomfördes med stöd av ett webbaserat reflektionsstöd inspirerat av

Tranquist (2008), i vilket de ombads att gemensamt, vid två tillfällen under en tvåveckorsperiod [i slutet av respektive vecka]:

1. *Välja* en arbetsuppgift med betydelse för den kommande undervisningens kvalitet, som involverat två eller flera medlemmar i arbetslaget under den gångna veckan
2. *Beskriva* arbetet och omständigheterna kring detta för kollegorna i lärarlaget
3. *Gemensamt reflektera över och analysera* vad som underlättat respektive försvårat genomförandet av arbetsuppgiften

Studien introducerades av forskarna vid en återkopplingsträff för Delprojekt 1, till vilken samtliga tio (10) arbetslag som deltog i arbetstidsprojektet inbjudits. Studiens syfte och metod presenterades. Det var också möjligt för lärarna att kommentera och ställa frågor. Vissa lärare uttryckte att det var osäkert om de skulle hinna genomföra gruppreflektionerna, eftersom tidigare inplanerade utvecklingssamtal förväntades leda till extra hög arbetsbelastning under de kommande veckorna. Därför överenskomms att det, vid behov, skulle vara möjligt att genomföra och skicka in gruppreflektioner även efter den planerade, två veckor långa, undersökningsperioden.

Detaljerade instruktioner skickades ut till de enskilda lärarna via e-post i samband med undersökningsperiodens start. Instruktionerna innefattade en utförlig, stegvis, beskrivning av den gemensamma reflektions- och analysprocess som arbetslagen ombads genomföra (Bilaga 1). Lärarna ombads också skicka inspelningar av sina samtal till forskarna.

Materialet från Delstudie 2 består av elva ifyllda reflektionsformulär [endast ett (1) arbetslag skickade in två reflektionsprotokoll], samt av arbetslagen inspelade och inskickade ljudfiler. Reflektionsformulären bearbetades till text och ljudfilerna transkriberades ordagrant till text. Samtliga textfiler inmatades, kodades och analyserades i ATLAS.ti, en programvara för kvalitativa dataanalyser. Kodnings- och analysprocessen utgick från frågorna: Vad är det som framstår som kvalitetsdrivande respektive kvalitetshindrande i arbetslagens rapporteringar? Vilka blir konsekvenserna? Vilka alternativa lösningar ser arbetslagen? Nedan redovisas analyserna av arbetslagens inrapporteringar under rubrikerna: *När arbetet leder till god kvalitet: När god kvalitet blir svårt att uppnå; Svårigheternas konsekvenser; samt Kunde man gjort annorlunda?* De två första avsnitten inleds med en berättelse, formulerad med utgångspunkt i de inskickade reflektionsformulären och transkriptionerna av ljudfilerna. Uppgifter som skulle kunna röja lärarnas identitet har utelämnats.

Resultat

Arbetslagens valda arbetsuppgifter innefattade: Planering av temaaktiviteter [4]; Organisering av ett skolbiobesök [1]; Planering av kommande dags undervisning [1]; Planering av ett IUP-pass; [1]; Utskick av Qualisenkät [1]; Beställning av varor [1]; Skapande av en IUP-pärm [1] samt; Utvärdering av arbetslagets arbete [1]. Av materialet framgår att lärarlagen resonerade olika kring den valda arbetsuppgiftens kopplingar till undervisningens kvalitet. I flertalet redovisningar, som till exempel den om *Planeringen av ett IUP-pass*, görs tydliga kopplingar mellan arbetsuppgiften och den närliggande undervisningens kvalitet, medan lärarna i vissa fall, som t.ex. i *Skapandet av en IUP-pärm*, relaterar arbetsuppgiften till elevernas långsiktiga måluppfyllelse. I något fall framstod kopplingen mellan den valda arbetsuppgiften och undervisningens kvalitet som otydlig, vilket inte behöver betyda att den inte fanns där för lärarna.

När arbetet leder till god kvalitet

I vecka 50 ska vi ha elevens val. Vi har valt området jul. Vi är ett antal pedagoger inom olika ämnesområden som ska ge förslag på aktiviteter som eleverna kan välja mellan. Vi planerade olika aktiviteter inför elevens-val-veckan. Vi behövde göra en valblankett till barnen, så att vi hinner dela upp dem på de olika stationerna. Därför brann det i knutarna. Det gällde att planera de olika stationerna, få ihop ett schema för varje dag beroende på vilka lärare som är på plats.

Vi träffades en halvtimme på måndagseftermiddagen. Vi hade bestämt tiden veckan innan, för att det skulle bli gjort. X-lärarna kunde inte lösgöra sig, för de hade lektion. Var och en hade funderat ut förslag på aktiviteter. Vi organiserade tiderna efter personalens schema och efter andra aktiviteter (en del personal ska iväg på utbildning). Luciafirandet kom i vägen och vi behövde kontakta ansvariga för att få en bra tid. Vi var fokuserade på uppgiften och ville bli färdiga, för att kunna planera grupper och organisera material och stationer. Vi upplevde det som god kvalitet. Mötet var ganska effektivt. Vi löste andra uppgifter längs vägen också, som t.ex. att slöjden behövde mer tid för att år Y skulle göra färdigt de saker de tidigare påbörjat.

Eleverna kommer ha flera stationer att välja på och vi hinner förbereda oss. Valet genomfördes två dagar efter och vi har fått tid att sammanställa elevernas önskemål. Vi har även samlat in pengar men inte fått in från alla än och det är alltid tråkigt. Personalschemat är ordnat. Vi hoppas att allt flyter på. Det gör det så länge all personal håller sig frisk. Nu är det upp till alla lärare att köpa material, förbereda osv. Det blir olika belastning beroende på vilken station man håller i.

Vi kunde ha lagt mötet en annan tid, så att X-lärarna också kunde vara med. Om vi haft mer tid, kunde vi också låtit eleverna ge förslag på områden. (Det får bli till våren istället)

Vi ser framemot veckan, att få göra det mysigt och trevligt och skapa julstämning tillsammans med eleverna.

Tid, arbetsro och effektivitet, viktigt för det kvalitetsdrivande arbetet

Analyserna visar att tid, arbetsro och effektivitet har stor betydelse för lärarnas uppfattningar om att arbetet gått bra och att undervisningens kvalitet antas komma att påverkas i positiv riktning.

Tiden spelar en på flera sätt viktig roll. När arbetet leder till bra kvalitet har lärarna ofta haft tillräckligt med tid till förfogande för att utföra uppgiften. I andra fall handlar det om att tidssekvensialitet, det vill säga att arbetet måste göras i en viss ordning och att arbetet har initierats i god tid, så att alla inblandade lärare får tillfälle att tänka igenom och förbereda sig inför de delar av uppgiften som skall göras gemensamt. I andra fall behöver lärarna sammanhängande tid. *Arbetsro* är relaterat till tid eftersom det handlar om lärarnas möjligheter att *sitta i lugn och ro*, det vill säga att arbeta ostört och utan avbrott. *Effektivitet* är ett mer mångfacetterat begrepp. Effektivitet relateras å ena sidan till fokusering, det vill säga att lärarna är överens, håller sig till ämnet och löser uppgiften. Detta anses särskilt viktigt då man arbetar under tidspress, t.ex. med sådant som har direkt betydelse för kvaliteten för nästkommande dags undervisning. Effektivitet relateras å andra sidan till flexibilitet, till exempel att lärarna under ett arbetslagsmöte löser andra uppgifter än huvuduppgiften, och att de har möjlighet att uttrycka och diskutera olika åsikter. Flexibiliteten anses viktigt för den typ av arbetsuppgifter där olika aspekter berikar och tillför något till kvalitén.

När god kvalitet blir svårt att uppnå

Lärlaget skulle planera en pysseldag för eleverna dagen innan julavslutningen. Planeringen skulle ta en halvtimme. Därefter var ett annat möte inplanerat. Anledningen till att planeringen var bestämd till denna dag var att vi behövde tid till att beställa saker. Sakerna plockades fram och mötet skulle börja. Då kom en av lärarna in med ett akut elevärende kring ett bråk tidigare under dagen.

Uppgiften blev inte löst. Det får göras en annan dag. Detta påverkar kvaliteten negativt. Eftersom vi inte kan beställa saker i tid, får vi använda det material vi redan har. Det blir ofta så här, eftersom vi hela tiden får ta itu med akuta elevärenden som bråk eller andra konflikter. Vi känner att vi är för få vuxna på rasterna. Därför startas många onödiga bråk som går ut över kvaliteten på både planeringar och undervisning. Effekterna blir att vi inte kan göra de saker som vi tänkt

oss med eleverna, utan får begränsa aktiviteterna. Planeringen måste göras inom en vecka, vilket innebär stor stress för gruppen som redan har ganska fullt upp och inplanerade ärenden som kanske inte hinns med. Vi kunde inte ha gjort annorlunda. Uppgiften finns fortfarande kvar.

P.S. Pysseledagen planeras av de andra medan jag skriver detta D.S.

Personal- och tidsbrist

Uppgifter om personalbrist, tidsbrist och stress förekommer i flera arbetslags rapporteringar. Personalbristen har dels att göra med upplevelser av vad som kan liknas vid "permanent underbemanning", dvs. att den totala personalstyrkan på skolan är inte tillräcklig (som i berättelsen ovan). I andra berättelser är personalbristen av en tillsynes mer tillfällig natur, dvs. förorsakad av att kollegor i arbetslaget är borta från arbetsplatsen pga. sjukdom, fortbildning, VAB eller andra orsaker, och att vikarier inte har kunnat sättas in. Tidsbristen är dels relaterad till att lärarnas svårigheter att hitta gemensam tid i arbetslaget. Ett arbetslag anger att: *Det var första gången på fyra veckor som vi hade tid tillsammans.* Tidsbristen är också relaterad till det stora antalet uppgifter och åtaganden som måste utföras inom ramen för den gemensamma tiden.

Tvingande arbetsuppgifter och tekniska problem

Arbetslagen beskriver hur tvingande arbetsuppgifter och tekniska problem tar deras tid i anspråk. Till de tvingande arbetsuppgifterna hör både inplanerade tidskrävande arbetsuppgifter, såsom utvecklingssamtal som eftersom de ligger inplanerade inom en relativt kort tidsperiod på terminen, kan orsaka att lärarna i arbetslaget inte får möjlighet att träffas under flera veckor. Akuta elevärenden som kräver omedelbara ingripanden, som i berättelsen ovan, måste prioriteras av lärarna eftersom denna typ av situationer kräver en löning för att inte den kommande undervisningen skall påverkas negativt, och eftersom det inte finns några andra att lämna denna typ av uppgifter till.

Teknikrelaterade problem i form av hemsidor eller länkar som inte fungerar gör att man: inte kan utföra arbetsuppgiften då det var planerat; att den inte blir utförd över huvud taget; eller att arbetsuppgiften tar betydligt mer tid i anspråk än vad lärarna kunnat förutse, eftersom den leder till en räkka av följduppgifter som måste utföras för att grunduppgiften skall kunna lösas. Detta leder i sin tur till att lärarna förlorar tid som de skulle använt för undervisningsförberedelser, varför undervisningen blir genomförd med sämre kvalitet än vad som var tänkt. Ett arbetslag redogör för hur en till synes enkel arbetsuppgift, att skicka ut ett mail med en länk till Qualisenkä-

ten till vårdnadshavare, ledde till följande kedja av arbetsuppgifter: 1) Skicka ut mail till föräldrar; 2) Få besked om att länken inte fungerar; 3) Försöka hitta lösningen på problemet; 4) Kontakta it-supporten; 5) Försöka hitta lösningen på problemet; 6) Informera föräldrar som hörde av sig om att länken inte fungerade; 7) Gå ut med ännu ett mail till samtliga föräldrar, med information om felet samt ny möjlighet att fylla i enkäten; 8) Sammanställa information från enkäten.

Svårigheternas konsekvenser

Arbetslagens redovisningar innehåller också beskrivningar av vilka konsekvenser svårigheterna kan få. Brister i organisering och genomförande kan leda till att kompetens inte utnyttjas till fullo, att elever inte får adekvat hjälp, samt elever springer runt i korridorerna, och stör andra samtidigt som de inte får något gjort själva. Tidsbrist orsakar stress, och i flera fall upplever lärarna att det blir svårt, eller omöjligt, att göra ett gott jobb. Det senare leder inte sällan till dåligt samvete och missnöje med de egna prestationerna, vilket kommer till uttryck i utsagor som: *Planeringsarbetet utfördes under stress med avbrytande moment. Vi känner att vi hade kunnat göra planeringen bättre.*

Kunde man gjort annorlunda?

Arbetslagens reflektioner över hur man eventuellt kunde gjort annorlunda är inte lika innehållsrika som deras beskrivningar av de genomförda arbetsuppgifterna och dess konsekvenser. Tiden framgår även här som en väsentlig och återkommande faktor, där mer tid förväntas leda till såväl förbättrad kvalitet som reducering av stress och dåligt samvete. Om arbetslagen haft mer tid till sitt förfogande kunde de ha planerat tidigare, och även låtit medgivit att eleverna kunde involveras i planeringen. Tidsaspekten är i vissa fall också kopplad till organiseringen av arbetet och relationen till kollegorna. Om de enskilda lärarna haft mer tid till förfogande, kunde de varit bättre förberedda då de kom till mötet. Om arbetslaget förlagt planeringsmötet till en annan tid, hade kollegor också kunnat delta.

De inrapporterade tekniska svårigheterna, hemsidor och länkar som inte fungerar, framstår däremot som opåverkbara. Tekniken råar man inte över.

Hur kan lärares kvalitetsdrivande arbetet stärkas?

Nedan diskuteras resultaten från Delstudie 2, och de frågor som dessa aktualiserar, i relation till tidigare forskning under rubrikerna *Att hitta konkreta lösningsförslag inom skolorganisationen* och *Att förhålla sig till komplexitet som en yrkesrealitet*. Avslutningsvis diskuteras metodens bidrag, begränsningar och utvecklingsmöjligheter under rubriken med samma namn.

Att hitta konkreta lösningsförslag inom skolorganisationen

Resultaten från Delstudie 2 visar att lärarnas möjligheter och svårigheter att utföra kvalitetsdrivande arbete är nära relaterade till olika aspekter av tid. *Tid till förfogande, arbetsro och effektivitet* uppgavs vara viktigt för det kvalitetsdrivande arbetet, medan *personal- och tidsbrist, tvingande arbetsuppgifter och tekniska problem* försvårade för lärarna, och ledde till stress och minskad arbetstillfredsställelse.

Tidsbrist och hög arbetsbelastning relaterades ofta till det stora antalet arbetsuppgifter som konkurrerade om lärarnas tid, och till de avbrott och tekniska problem som gjorde att arbetsuppgifterna tog längre tid att utföra. Lärarna kunde hamna i situationer av karaktären "Damned if you do damned if you don't", till exempel då man inte kan genomföra förberedelser inför att lektionstillfälle, eftersom det kommer tvingande uppgifter emellan. Små möjligheter att leva upp till egna och andras, ofta högt satta, kvalitetsambitioner kan innebära att den egna professionella identiteten utmanas, med rollkonflikter som följd. På sikt kan detta vara förödande för självkänslan. Det finns också risk för att lärare med en hög ambitionsnivå som arbetar i en kvalitetscentrerad organisation hamnar i det som av Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg (2006) beskrivs som det gränslösa arbetet, där gränsen mellan arbete och fritid suddas ut och balansen mellan arbete och återhämtning rubbas. Detta aktualiserar lärares behov av prioriteringskompetens, som identifierats av Hjort & Aili (2010). Det understryker också angelägenheten av att hitta konkreta lösningsförslag som kan vara användbara på lokal skolnivå.

Resultaten från Delstudie 1 och 2 skulle kunna ligga till grunde för diskussion kring frågor rör lärares arbetsbelastning och arbetsinnehåll. Vad betraktar lärare och andra som lärararbetsuppgifter? Vad hamnar i för- respektive bakgrund? Blir visst arbete osynliggjort, och hur skulle detta i så fall kunna synliggöras? Hur kan lärarnas arbetstid bäst kan användas? Finns det arbetsuppgifter som skulle kunna göras av en eller ett par lärare snarare än av hela arbetslaget? Finns det arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av

någon annan personalgrupp? Vad skulle skolorganisationen kunna göra för att stödja och underlätta lärarnas kvalitetsdrivande arbete?

På lokal och kommunal nivå skulle möjligheten att utveckla ett system där lärare och annan skolpersonal kan rapportera upplevda svårigheter av teknisk och organisatorisk art till skolledningen, samt ge förslag på lösningar, kunna undersökas. Finns det kanske möjligheter till detta inom ramen för det pågående certifieringsarbetet? För att ett sådant system skall fungera, krävs att åtgärder genomförs och återkopplas till lärarna. I annat fall finns risken att dessa uppfattar inrapporteringen som ytterligare en arbetsuppgift, som tar tid utan att ge något tillbaka. För att systemet skall nå sin fulla potential krävs inte bara former formaliserade system för rapporteringar och åtgärder. Det behövs också en kultur av öppenhet där det anses värdefullt att ta del av varandras "misslyckanden", eftersom dessa erfarenheter kan användas att utveckla verksamhet och arbetsprocesser (Sitkin, 1992).

På en högre samhällsnivå skulle projekt likande det engelska Pathfinderprojektet kunna övervägas. De åtgärder som genomfördes inom detta [omstruktureringar av arbetssätt och organisering, tillförande av ekonomiska och personella resurser bland annat genom utveckling av lärarassistenternas arbete, samt ledningsstöd] bidrog till att de medverkande pilotskolorna kunde reducera lärarnas tidigare höga arbetsbelastning på ett sätt som fick återverkningar i den nationella skoldebatten (Butt & Lance, 2005).

Att kunna hantera komplexitet som en yrkesrealitet

Resultaten aktualiserar önskvärdheten av att lärare erbjuds möjligheter att utforska och analysera sitt handlingsutrymme, vad som kan förändras och hur dessa förändringar skulle kunna genomföras, till exempel genom användandet av Bergs frirumsmodell (Berg, 2006). Resultaten aktualiserar också det i tidigare forskning påvisade behovet av att lärare får möjlighet att utveckla strategier för att hantera det korstryck av krav och förväntningar som enligt Hjort & Aili (2010) kännetecknar deras arbetssituation, och som kräver prioriteringskompetens.

Lärares upplevelser av arbetets intensifiering medieras genom tolknings- och meningsskapandeprocesser som påverkas av såväl organisatoriska arbetsförhållanden som av den egna yrkesidentiteten (Ballet & Kelchtermans, 2009). Sådana processer kan, enligt Ericsson (2010), understödjas genom skapandet av fora för kollegialt meningsskapande. Betydelsen av att stödja sådana processer kan underbyggas med Butt & Lances forskning (Butt & Lance, 2005). Denna visar att de senaste decenniernas reduktion av lärares

professionella autonomi medfört en de-professionalisering, vilket haft en negativ inverkan på såväl på undervisningens kvalitet som på lärarnas arbetstillfredsställelse.

Metodens bidrag, begränsningar och utvecklingsmöjligheter

Den använda metoden, där arbetslagen drev och rapporterade sin egen reflektionsprocess med hjälp av ett webbaserat stöd, utformades för att ge fyllig information till forskarna samtidigt som det skulle kunna utgöra ett stöd för arbetslagens kollegiala reflektioner. Flera forskare har visat att kollegiala reflektionsprocesser kan stödjas och utvecklas genom användning av någon typ av reflektionsstöd (se t.ex. Moss, Springer & Dehr, 2008; Tranquist, 2008; Österlind & Denicolo, 2006). Den här använda metoden skiljer sig från dessa eftersom den genomförs utan processtöd från en medverkande forskare.

Kunskap om lärares kvalitetsdrivande arbete

Resultaten från Delstudie 2 ger insyn i de medverkande lärarnas möjligheter och svårigheter att utföra kvalitetsdrivande arbete. Genomförandet av studien innefattade dock flera svårigheter, vilka påverkade studiens kunskapsbidrag. Endast ett av de tio arbetslagen genomförde båda reflektionstillfällena, trots att tiden för inrapportering utsträcktes. En möjlig förklaring till detta är att lärarna var "undersökningströtta" eftersom de tidigare under hösten medverkat i Delstudie 1, där de under en tvåveckorsperiod genomförde omfattande självrapporteringar av utförda arbetsuppgifter. En annan möjlig orsak är att metoden som sådan inte uppfattades som så givande, att det motiverade arbetslagen att genomföra ytterligare ett reflektionstillfälle. En ytterligare möjlig tolkning är att lärarnas höga arbetsbelastning, i likhet med vad vissa lärare befarade vid introduktionstillfället, gjorde att de ansåg sig tvingade att välja bort det andra reflektionstillfället till förmån för mer angelägna arbetsuppgifter.

Arbetslagens noteringar i det webbaserade reflektionsstödet innehåller relativt utförliga beskrivningar av situationer och arbetsuppgifter, medan deras reflektioner över hur dessa arbetsuppgifter är kopplade till undervisningens kvalitet är relativt, eller i vissa fall mycket, kortfattade. Är detta tecken på brister i det webbaserade reflektionsstödet och/eller instruktionerna till detta? Eller kan de kortfattade noteringarna tolkas som ett uttryck för lärares ovana vid denna sorts metareflektoner över det egna arbetet?

Arbetslagen hade i en del fall svårt att genomföra och skicka ljudinspelningar av sina samtal. Denna svårighet ledde till att materialet inte blev så fylligt

som förväntades. Denna svårighet hade eventuellt kunnat begränsas om arbetslagen i förväg försetts med digitala inspelningsutrusningar. Ett sådant hanterande hade krävt en hel del kringarbete för såväl lärare som forskare.

Bidraget till de medverkande lärarna

De kollegiala reflektionstillfällena avsåg att utgöra tillfällen för arbetslagen att analysera och reflektera över sitt arbete, för att stärka deras möjligheter att utföra kvalitetsdrivande arbete. Endast ett av de tio arbetslagen genomförde båda reflektionstillfällena.

Delstudie 2 genomfördes under en period då lärarna hade varit mycket engagerade i utvecklingssamtal och därför haft få eller inga möjligheter att träffas under den/de senaste veckorna. I situationer av hög arbetsbelastning med många angelägna arbetsuppgifter som måste lösas omedelbart eller inom den närmaste tiden, kan det vara svårt att prioritera aktiviteter som kan upplevas "tar tid" och därmed påverka den närliggande undervisningens kvalitet i negativ riktning, även om aktiviteten i sig kan uppfattas som givande. Detta kan sägas vara ett uttryck för den paradox som diskuteras Shaw (2002), nämligen att i situationer när behovet av kollegiala meningskapandeprocesser är som störst, uppfattas möjligheterna till sådana ofta vara små eller obefintliga.

Tänkbar metodutveckling

Metoden skulle kunna utvecklas till att även innefatta processtöd av en närvarande forskare, i enlighet med vad som tidigare visat sig framgångsrikt (Österlind & Denicolo, 2006). En tänkbar modell för detta är en stegvis process, där arbetslagen i steg 1 beskriver och analyserar valda arbetsuppgifter med stöd av det utformade reflektionsformuläret på samma sätt som tidigare. För att i steg 2 reflektera i en forskarsstödd process. En sådan utveckling av metoden kan förväntas inverka positivt på lärarnas analyser av och reflektioner över sina valda arbetsuppgifter, vilket också skulle ge fylligare information och därmed ett ökat kunskapsbidrag. En positiv bieffekt hade varit att arbetslagens svårigheter att spela in och skicka ljudfiler undanröjts.

Referenser

Allvin, M, Aronsson, G, Hagström, T, Johansson, G & Lundberg, U (2006). Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet. Malmö: Liber.

Ballet, K. & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, pp. 1150–1157.

Berg, G. (2006). School Development a Matter of Approaching the Available Scope for Action. In J. C. Lee & M. Williams. (Edt.), *School Improvement: International Perspectives* (pp. 327-342). New York: Nova Science Publishers Inc.

Butt, G. & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction: Do Successful strategies for change exist? *Educational management administration leadership*, 33, pp. 400-422.

Chang M-L (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* Volume, 21 (3), 193-218.

Crump, S. (2005). Changing Times in the Classroom: teaching as a 'crowded profession'. *International Studies in Sociology of Education* 15 (1), 31-47.

Ericsson, U. (2010). *Om organiseringen av det regenerativa arbetet. Samtal om roll, process och interaktivt meningsskapande*. Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska Högskolan.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. Retrieved from EBSCOhost.

Hjort, K. & Aili. C. (2010). Prioriteringskompetens. Konkurrerande välfärdprinciper och nya krav på välfärdspensionen. I Brante, G & Hjort, C. (red). *Dilemman i skolan. Aktuella utmaningar och professionella omställningar*. Kristianstad: Kristianstad University Press.

Holmer, J. & Starrin, B. (1993). Deltagarorienterad forskning. Lund: Studentlitteratur.

Läraryrskommittén (2012). *Håll arbetstiden!* Hämtad december 2012 från:
<http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/documents/0034B685?OpenDocument>

Moss, G., Springer, T. & Dehr, K. (2008). Guided reflection protocol as narrative inquiry and teacher professional development, *Reflective Practice*, 9(4), pp. 497-508.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. Aldershot: Ashgate.

Shaw, P. (2002). *Changing Conversation in Organizations: A Complexity Approach to Change*. London: Routledge.

Sitkin, SB (1992). "Learning through failure: The strategy of small losses," in LL Cummings and BM Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* vol. 14, pp. 231-266.

Tranqvist, J. (2008). *Utveckling genom utvärdering. Malmö högskolas utvärderingsrapporter Nr 2, 2008*.

Österlind, M-L, & Denicolo, P.M. (2006). Extending the catalytic and transformative potential of grids using a congruent technique. *Personal Construct Theory & Practice*, 3, 38-50.

Österlind, M-L. (2013). *Att gestalta och omgestalta sitt ledarskap: Verksamhetsnära chefer inom kommunal omsorgs verksamhet reflekterar över chefsroll och arbetets innehåll*. Doktorsavhandling. Lunds universitet: Institutionen för psykologi.

Bilaga) Stöd för kollegial reflektion Österlind & Aili (2011)

Stöd för kollegial reflektion – VILLKOR FÖR LÄRARARBETETS ORGANISERING

OBS! Kom ihåg att göra en digital ljudinspelning av ert samtal!

Steg 1 - Välj ut en arbetsuppgift/ett arbetsprojekt, med betydelse för den kommande undervisningens kvalitet, som involverat två eller fler av er under den gångna veckan

- **Omständigheterna kring arbetsuppgiften/arbetsprojektet kan variera.**
Det kan vara en arbetsuppgift/arbetsprojekt som de inblandade lärarna genomfört tillsammans vid ett och samma tillfälle. Det kan också vara en uppgift/projekt som de inblandade lärarna arbetat med, tillsammans och/eller var och en för sig, vid flera tillfällen under veckan.

Steg 2 - Beskriv arbetet och omständigheterna kring detta för era kollegor i lärarylaget

- **Vilken arbetsuppgift/vilket arbetsprojekt var det?**
Ge arbetsuppgiften/arbetsprojektet ett namn. Beskriv vad den handlar om, och vad ni skulle göra just denna vecka.
- **Vad gjorde ni och under vilka omständigheter?**
Beskriv vad ni gjorde under vilka dagar och ungefärliga tider. Hur det kom sig att det blev gjort just då? Beskriv övriga omständigheter.
- **Hur löste ni uppgifterna?**
Beskriv hur ni löste uppgifterna, hur ni resonerade under tiden, vilka strategier ni hade för att fixa det och vilka omprövningar ni eventuellt gjorde.
- **Med vilken kvalitet utfördes arbetet?**
Försök värdera om arbetet med uppgiften/arbetsprojektet under veckan sammantaget utfördes med god eller dålig kvalitet.

Steg 3 – Reflektera i lärarylaget

- **Vilka blev/blir konsekvenserna för den kommande undervisningens kvalitet?**
Försök värdera vilka - positiva och/eller negativa – konsekvenser olika delar av arbetet fick/kommer att få för kvaliteten på den kommande undervisningen.
- **Vilka blev/blir konsekvenserna för olika personer och/eller grupper?**
Försök värdera vilka - positiva och/eller negativa – konsekvenser olika delar av arbetet fick/kommer att få för olika personer och/eller grupper.
- **Kunde man ha agerat annorlunda?**
Diskutera om, och i så fall hur, man kunde ha agerat annorlunda under hela eller delar av arbetet. Kan någon eller något (t.ex. resurser, villkor, kunskap) hjälpa er att agera på ett annat sätt i framtiden? I så fall hur?
- **Hur ser ni på arbetsuppgiften/arbetsprojektet nu?**
Ser ni på något sätt annorlunda på arbetsuppgiften nu, efter att ni diskuterat den i arbetslaget, än när arbetet pågick? Vilka olika uppfattningar finns inom lärarylaget?