



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Arbetslaget, en tillgång eller ett hinder

– en studie om arbetslagets framväxt och dess nuvarande funktion i grundskolans tidigare åldrar.

Jennie Lübeck & Johanna Ramm

Examensarbete LAU370

Handledare: Arne Löfstedt

Examinator: Carl Olivestam

Rapportnummer: VT08-2611-050

Abstract

Examensarbete inom lärarutbildningen

Titel: Arbetslaget, en tillgång eller ett hinder - en studie om arbetslagets framväxt och dess nuvarande funktion i grundskolans tidigare åldrar.

Författare: Jennie Lübeck & Johanna Ramm

Termin och år: Vårterminen 2008

Kursansvarig institution: Sociologiska institutionen

Handledare: Arne Löfstedt

Examinator: Carl Olivestam

Rapportnummer: VT08-2611-050

Nyckelord: Arbetslag, framväxt, funktion, undervisningsidéer, grundskolans tidigare år

Bakgrund

Som snart färdiga lärare brottas vi med en ständigt återkommande ängslan över att bli lämnade ensamma utan ett starkt sammansvetsat arbetslag där hjälp och stöd kan finnas. Härigenom föddes idén om att undersöka hur arbetslaget fungerar i skolan idag. Arbetet belyser den fenomenografiska teorin genom att pedagogerna i arbetslaget kan dra nytta utav varandra eftersom alla inte får samma uppfattning av saker som händer och på så sätt kan de komplettera varandra.

Syfte

Vi har valt att begränsa oss till att genomföra en studie om arbetslagets utbyte av undervisningsidéer. Syftet med denna studie är att se till vilken grad pedagoger i arbetslag delar med sig av sina egna undervisningsidéer till andra kollegor.

Frågeställning

- Hur har styrdokumentet ändrat fokus angående arbetslag i skolan?
- Hur stort utbyte av undervisningsidéer har pedagogerna av varandra?
- Är formen att arbeta i arbetslag en tillgång eller ett hinder gällande utbytet av pedagogernas undervisningsidéer?

Metod

Vi har valt att använda oss av en kvantitativ och kvalitativ undersökningsmetod i form av en enkätundersökning. I undersökningen har en skola i Göteborg, en skola i en kranskommun till Göteborg och en skola på annan ort deltagit. I enkätundersökningen har vi ställt ett antal frågor kring den enskilde pedagogens situation i arbetslaget.

Resultat

Genom att göra denna studie har vi kommit fram till att arbetslaget är ett bra forum för att diskutera och genomföra gemensamma projekt samt ett bra forum för rektorn att delge information. När det gäller utbyte av undervisningsidéer så sker detta endast i liten omfattning under arbetslagsmötena. Det finns dock en önskan från pedagogerna i arbetslagen som deltog i vår studie att arbetslagsmötena ska vara ett forum där det ges tillfälle att utbyta undervisningsidéer.

Relevans för läraryrket

Vi känner att det har stor relevans för läraryrket med fungerande arbetslag där det diskuteras och reflekteras över undervisningen. Det som sker i utbytet är att man tar tillvara på den kunskap och kompetens som finns i skolan, en sorts gratis fortbildning. Det är även under dessa möten som pedagogerna som arbetar runt eleverna kan sätta upp gemensamma mål och visioner att sträva mot.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Avgränsningar	5
2.1 Definitioner.....	5
3. Syfte	5
3.1 Frågeställning.....	5
4. Litteratur	6
4.1 Historik.....	6
4.1.1 Styrdokumentet.....	6
4.1.2 Framväxt av arbetsformen.....	7
4.2 Vetenskaplig anknytning.....	8
4.3 Tidigare forskning.....	8
4.4 Icke forskningsrelaterad litteratur.....	15
5. Metod	17
5.1 Metodval	17
5.2 Enkätutformning.....	17
5.3 Analysmetod	18
5.4 Undersökningsgruppen.....	18
5.5 Procedur.....	18
5.6 Empirins tillförlitlighet.....	18
5.6.1 Reliabilitet	18
5.6.2 Validitet.....	19
5.6.3 Generaliserbarhet.....	19
5.6.4 Bortfall.....	19
5.7 Etiska överväganden.....	19
6. Resultat	20
6.1 Arbetslagen	20
6.1.1 Respondenterna.....	20
6.1.2 Bortfall.....	20
6.2 Redovisning av enkätundersökningen.....	21
6.2.1 Tidsfördelningen under arbetslagsmötena.....	21
6.2.2 Önskemål om tidsfördelningen under arbetslagsmötena.....	22
6.2.3 Att arbeta i arbetslag.....	22
6.2.4 Arbetslaget som en tillgång.....	23
6.2.5 Arbetslaget som ett hinder.....	24
6.2.6 Arbetslagsledare.....	25
6.2.7 Förbättring av arbetslagen.....	25
7. Analys	26
8. Diskussion	30
9. Förslag till vidare forskning	31
10. Källförteckning	
11. Bilaga 1	

1. Inledning

Tanken om arbetslaget som tillgång eller hinder föddes ur en slags ångest över att man som ensam lärare skall ha ansvar för all undervisning. Vi kände båda en oro för att läraryrket kan bli ett ensamt yrke där pedagogen arbetar bakom stängda dörrar med den pedagogik denna själv tycker passar bäst för att få eleverna att uppnå målen. Som blivande lärare har vi drömmen om ett hårt sammansvetsat arbetslag. Ett arbetslag som tillsammans planerar undervisningen och på så sätt skapar en trivsam arbetssituation där alla pedagoger tillsammans bildar en helhet i undervisningen.

Vi är intresserade av att se hur pedagogerna på olika skolor utnyttjar tiden för arbetslagsmöten. Tar pedagogerna vara på varandras kompetenser? Ses arbetslagsmötena med kollegorna som en möjlighet till utbyte av de tankar, erfarenheter och idéer som pedagogen samlat på sig under sin yrkesverksamhet? Det vi sett under den verksamhetsförlagda utbildningen från arbetslagsmötena är att det ibland diskuteras praktiska saker som vilka som ska följa med på lägerskola eller vilka som ska baka till nästa arbetslagsmöte. Finns det en ovilja hos pedagogerna att dela med sig av sin kunskap till de andra pedagogerna?

Vår tanke är att undersöka och influeras av hur pedagogerna arbetar i arbetslag på olika skolor. Vi hoppas på att kunna inspireras av arbetslagen och dra nytta av pedagogernas åsikter om hur arbetet i arbetslag kan gå till när man själv blir färdig lärare. Genom att studera arbetslagen kan vi se och lära men också ifrågasätta och kritiskt granska deras arbetssätt. Vi är speciellt intresserade av att undersöka hur arbetsformen, arbetslag, har vuxit fram samt i vilken utsträckning det sker ett utbyte av undervisningsidéer pedagogerna emellan. Med undervisningsidéer menar vi utbytet som sker pedagoger emellan utifrån deras dagliga arbete med eleverna i klassrummet. Det kan till exempel vara att pedagogen under en matematiklektion, SO-lektion eller svensklektion introducerar ett nytt arbetsområde eller arbetssätt för eleverna som man märker fungerar bra och för vidare denna undervisningsidé till sina kollegor.

2. Avgränsningar

Vårt examensarbete har rubriken: *Arbetslaget, en tillgång eller ett hinder?* Frågan blir då kanske en tillgång eller ett hinder för vad/vem? Vi är medvetna om att arbetslaget kan vara en tillgång på många olika sätt. Arbetslaget kan vara bra för den enskilda eleven, bra för pedagogernas sociala umgänge, bra för gemensamma temaarbeten med mera. Att arbetslaget kan vara ett hinder är även det något vi tagit i beaktning. Ett hinder kan vara om det finns stora meningsskiljaktigheter mellan pedagogernas åsikter och olika visioner för de gemensamma målen. I studien har vi avgränsat oss till att undersöka arbetslaget som tillgång och hinder gällande pedagogernas undervisningsutbyte. Vi har med andra ord inga intentioner att ha ett elevperspektiv utan utgår endast från ett lärarperspektiv.

2.1 Definitioner

Med arbetslag menar vi pedagoger från år F-5 som tillsammans i grupper arbetar för att gemensamt komma fram till beslut som rör eleverna, undervisningen och skolan.

Vi har valt att benämna lärare, fritidspedagog, förskollärare, speciallärare och skolassistent under den gemensamma benämningen pedagoger vid de ställen i texten där flera olika yrkesroller berörs. Däremot när det skrivs om en enskild pedagogs åsikter kommer den benämnas vid dennes korrekta yrkesroll. I litteraturen har vi dock valt att förhålla oss till de benämningar som respektive författare använt sig av.

3. Syfte

Syftet med vårt arbete är att undersöka hur arbetsformen, arbetslag, har växt fram samt vad som skrivs i tidigare forskning om arbetslaget. Fokus i vår undersökning är arbetslagets utbyte gällande undervisningsidéer. Vi menar alltså inte gemensamma projekt utan hur mycket pedagogerna delar med sig av sin kunskap i arbetslaget och de pedagogiska former som de bygger sin undervisning på.

3.1 Frågeställning

- Hur har styrdokumentet ändrat fokus angående arbetslaget i skolan?
- Hur stort utbyte av undervisningsidéer har pedagogerna av varandra?
- Är formen att arbeta i arbetslag en tillgång eller ett hinder gällande utbytet av pedagogernas undervisningsidéer?

4. Litteratur

4.1 Historik

Under följande två rubriker kommer vi att presentera vad man i tidigare styrdokument och den nuvarande läroplanen, läroplanen för det obligatoriska skolväsendet 1994, skrivit angående arbetslag. Vi kommer även att redogöra för vad litteraturen skriver om hur denna arbetsform vuxit fram.

I texten nedan benämns två begrepp; arbetsenhet och arbetslag. Enligt Åberg (1999) syftar begreppet arbetsenheter på att skolan delas upp i mindre enheter och lärarna i enheterna bildar små grupper, arbetslag. Tanken med arbetsenheterna var att de skulle bestå av flera arbetslag och på så sätt skapa en större enhet där lärare sinsemellan skulle finna stöd och hjälp i det dagliga arbetet med eleverna och undervisningen.

4.1.1 Styrdokumentet

Styrdokumentens fokus har ändrats genom åren. I läroplanen för grundskolan 1962, Lgr 62, nämner man inte begreppet arbetslag utan talar istället om kollegiesammanträden. Skolverket skriver att planering av undervisning, samordning av fostrande, elevvårdande uppgifter och överläggningar om studiernas uppläggning och kursernas innehåll bör ske under kollegiesammanträden och olika slags konferenser. Kraven på lärarna ökade i Lgr 62. Från och med då skulle hänsyn tas till elevernas olikheter oberoende social status och individanpassa undervisningen. I och med 1962 års skolstadga organiserade skolverket så att skolorna kom under en och samma lokala skolstyrelse. (Falkner 1997) Enligt Lgr 62 bör planering och samverkan ske mellan lärare under lektionsfri tid: *”Skolarbetet främjas inte minst genom dagliga samtal lärare emellan under raster och på fritid.”* (s. 95)

Första gången arbetslag nämndes i skolan var i läroplanen för grundskolan 1969, Lgr 69. Tanken var då att lärare och elever skulle samverka. Följande står i Lgr 69 om arbetslagets funktion:

Arbetet leds således av en eller flera lärare som tillsammans med annan personal och elever utgör ett *arbetslag*, vilket i samråd väljer och planerar lärostoff och arbetsuppgifter, genomför arbetet och sammanfattar och diskuterar arbetsresultaten (s. 89).

Som synes så är det samverkan kring undervisningsidéer som eftersträvas. Det ska vara ett naturligt inslag att diskutera och reflektera undervisningen.

När Läroplanen för grundskolan kom 1980, Lgr 80, presenterades ett helt kapitel gällande samverkan i skolan: *”Skolan – ett centrum för samarbete.”* (Lgr 80, s. 20) I samband med Lgr 80 gavs även ett tillhörande häfte ut så kallat kommentarmaterial. I detta material presenteras idéer för samarbete i arbetsenheter och arbetslag samt varför denna arbetsform är av betydelse.

Också för lärarna får arbetet i arbetsenheter positiva effekter, genom att den isolering många lärare idag upplever i klassrummet kan brytas. Förutsättningarna för en jämnare arbetsfördelning mellan olika lärare ökar också (Lgr 80, kommentarmaterial s.6).

Vidare i kommentarmaterialet står det:

Det är viktigt att skolan blir en arbetsplats som tillgodoser även de vuxnas behov av arbetstillfredsställelse. En ökad arbetsgemenskap inom arbetsenheterna, där man tar till vara varandras kunskaper och individualitet[...] (Lgr 80, kommentarmaterial s.11).

I både i Lgr 80 och i kommentarmaterialet till Lgr 80 står det vilka uppgifter arbetsenheterna framför allt har. I uppgifterna ingår den pedagogiska planeringen, diskutera och planera hur man kan stödja elever med svårigheter samt att utvärdera arbetet och arbetsförhållandena. I kommentarmaterialet står det att *"...lärare och elever tar ansvar för den egna arbetssituationen genom att tillsammans fortlöpande planera, genomföra och bedöma arbetet."* (Lgr 80, kommentarmaterial s.10)

I Lgr 80 står det även att skolan genom samarbete ska komma fram till en arbetsplan med formulerade mål och ambitioner hur målen ska nås.

I den nuvarande läroplanen, Lpo 94, står det inte utskrivet att skolan skall utforma arbetslag eller arbetsenheter. Läroplanen uttalar sig dock tydligt om att det är viktigt för alla som är verksamma i skolan att samarbeta. *"Alla som arbetar i skolan skall samverka för att göra skolan till en god miljö för utveckling och lärande"*(s.12). Samma läroplan pekar också på att rektorn har ett tydligt ansvar för att samarbetet efterlevs. Så här står det i Lpo 94 om rektorns ansvar: *"Samarbetsformer utvecklas med förskoleklassen, skolan och fritidshemmet för att stödja varje elevs mångsidiga utveckling och lärande"*(s.17).

Utvecklingen av styrdokumentet har genom åren förändrats från en syn då diskussion kring undervisningen var i fokus till att den individuella eleven är i fokus. Det är med andra ord alltså ett annat fokus idag än vad det var förr.

4.1.2 Framväxt av arbetsformen

Assermark & Sörensson (1999) beskriver hur kunskapssynen under vårt senaste århundrade har utvecklats gällande både elever och i yrkeslivet. I början av 1900-talet var inläringen en mekanisk upprepning av stoff och det som efterfrågades i yrkeslivet var en smal och specialiserad kompetens. Eleverna behövde inte förstå varför eller på vilket sätt de kunde ha nytta av sin kunskap utan målet var att lära sig så snabbt som möjligt utan att ifrågasätta. Det var först under 1980-talet som synen på vad kunskap verkligen var började ändras. Enligt Granström (1990) blev begrepp som målstyrning istället för regelstyrning, decentralisering istället för centralisering och lagorganisationer istället för hierarkiorganisationer vanligare med tiden. Ur dessa begrepp börjar så småningom det vi idag kallar för arbetslag att växa fram.

I utredningen (Ahlstrand 1995) om skolans inre arbete, SIA, 1974 ansåg att konceptet med en enskild lärare för en klass inte längre stämde överens med samhällets utveckling. Det som i första hand syftades på var svårigheterna för läraren att se individen och individualisera i de heterogena klasserna. Man ville skapa ett forum där elever med svårigheter blev sedda och kunde få hjälp. I utredningen föreslogs det att några klasser och deras lärare tillsammans skulle bilda s.k. arbetsenheter. I SIA gavs det som förslag att införa arbetsenheter i skolan. Det beslutades också att rektorn på skolan skulle sammankalla elevrepresentanter samt övrig personal knutna till arbetsenheterna till arbetsenhetskonferens. Denna arbetsenhetskonferens skulle hållas minst en gång per termin och dess uppgift var att planera de uppgifter som låg på arbetsenhetens ansvarsområde. När konferensen genomfördes var den obligatorisk men nu är det upp till varje rektor på respektive skola att bestämma hur arbetet i

arbetsenheten skall gå till. Ahlstrand (1995) anser att det med SIA-utredningen skedde en förändring i skolvärlden. 1976 beslutades det att kommunerna skulle få större inflytande över att organisera skolan. I och med denna reform decentraliserades skolsystemet och besluten togs närmare folket.

När Lgr 80 kom hade människosynen ändrats och det ansågs att både vuxna och barn var villiga att ta ansvar, var kunskapssökande, aktiva och skapande. Utifrån denna syn började nya tankar kring arbetssätt att äga rum. Det föreslogs att lärarna skulle börja arbeta i arbetsenheter där samarbete skulle stimuleras. Tanken var även att arbetsplaner skulle utarbetas via diskussionerna i enheterna. Genom ett sådant arbete skulle lärarna vara ett föredöme för eleverna i praktisk demokrati. (Falkner 1997) Enligt Falkner (1997) fick lärarna avsatt tid för att arbeta tillsammans med kollegor. Lärarkyrket utvecklades mer och mer från ett enmansarbete till ett kollektivt arbete där beslut fattades tillsammans med sina kollegor.

4.2 Vetenskaplig anknytning

Munkhammar (2001) diskuterar den fenomenografiska teorin som innebär att det inte finns enbart ett sätt att betrakta världen och verkligheten på utan flera. Hon menar att ett arbetslag skall dra nytta utav varandra eftersom alla inte får samma uppfattning av saker som händer och på så sätt kan pedagogerna i arbetslaget komplettera varandra. Alexandersson (1994) menar att alla fenomenografiska undersökningar går ut på att människor har olika uppfattningar om olika saker. Inom fenomenografin menar man att "... *olika människor gör olika erfarenheter genom att de har olika relationer till världen*" (s. 73) Människor gör sedan olika analyser och får därmed skilda kunskaper. Inom en grupp lär således personer olika saker vilket medför att den samlade kunskapen ökar om det är fler personer som arbetar tillsammans till exempel i ett arbetslag. Fenomenografin är en forskningsmetod som inriktar sig på att beskriva uppfattningar främst inom pedagogiken. Inom denna forskningsinriktning utgår forskarna från att det finns ett visst antal begränsade uppfattningar som kallas utfallsrum. Det forskarna vill ha reda på är hur många dessa skilda uppfattningar är och hur de ser ut. (Marton & Booth, 2002)

4.3 Tidigare forskning

Skolans organisation kan vara uppbyggd på flera olika sätt. Granström (1990) nämner två konstellationer som skiljer sig åt. Det ena sättet kallas för hierarkiska organisationer. Denna konstruktion kännetecknas av att arbetarna har varsin specifik uppgift att lösa, så kallade löpandebandprincipen. Det är en vertikal maktbalans vilket innebär att instruktionerna kommer uppifrån från dem som är högre uppsatta. Demokrati och medinflytande blir svårt att uppnå i en hierarkisk organisation. I den andra konstellationen, lagarbetsorganisation, försöks det komma bort från det monotona arbetet genom att en grupp får ansvaret över ett antal uppgifter som de ska lösa tillsammans via samarbete och ansvarstagande. Ordernivån är horisontell och demokratisk vilket innebär att alla röster blir hörda. Svagheter i att arbeta på detta sätt är om grupperna börjar sträva ifrån varandra bort från de gemensamma målen. För att undvika detta bör ledningsgrupper bildas. Ledningsgrupperna består av en person från varje arbetslag, till exempel en arbetslagsledare, och rektorn. Ordet arbetslagsledare har flera olika benämningar så som studieledare och utvecklingsledare. Enligt Ahlstrand (1995) var det i SIA-utredningen som beteckningen studieledare kom på förslag. Studieledarens uppgift är att agera ledare för arbetslagets konferenser.

Skolor med tydlig lagorganisation tycks underlätta och bidra positivt till utrymme för studieledaren att utifrån egna initiativ leda arbetslaget. I mer hierarkiska skolorganisationer tenderar studieledaren mest blir rektorns förlängda arm (Ohlsson 2004, s. 58).

Ahlstrand har ingått i det så kallade LEDA - projektet, ledarskap i arbetslag och arbetsenheter, vid Linköpings universitet. Det var ett projekt som hade till uppgift att *"analysera hur olika organisatoriska lösningar i den lokala skolkulturen påverkade arbetsenheternas och arbetslagens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter samt hur ledarskapet utformades"* (s. 6). Författaren har undersökt fyra arbetslag på fyra olika skolor på högstadiet genom att göra deltagande observationer av arbetslagsmöten samt intervjustudier om lärares uppfattningar av sitt arbete och arbetet med kollegor. Det gjordes också en så kallad dagbokstudie. Dagbokstudien innebar att samtliga lärare i de fyra arbetslag som blev observerade skulle anteckna alla möten, både påbjudna och frivilliga, som de hade med sina kollegor under en veckas tid. De påbjudna samtalen kallar Ahlstrand formella samtal. Då samlades hela enheten för att få information. Här gavs möjlighet att diskutera elevvårdsfrågor på ett övergripande allmänt plan. De frivilliga samtalen kallar författaren informella samtal. Dessa samtal var frivilligt valda av lärarna och här hade de möjlighet att diskutera elevvård och undervisning relaterat till de egna eleverna. Under de frivilliga samtalen hade lärarna möjlighet att själva välja samarbetspartner och detta sågs som en förutsättning för ett lyckat samarbete. Ahlstrands (1995) studie visar att den största delen av arbetslagskonferensernas innehåll behandlade administrativt innehåll:

Lärarna uttalar sig i intervjustudien om vilka ärenden de behandlar i arbetslagskonferensen[...] Då framkommer det att lärarna anser att administrativa frågor tar upp en stor del i arbetslagskonferensen; en alldeles för stor del. Vidare menar lärarna att pedagogiska frågor diskuteras men att detta kunde göras mer. Elevvårdsfrågor menar emellertid lärarna också att de diskuterar i hög grad (s. 65).

Då det gäller dagbokstudien och observationsstudien skriver Ahlstrand:

När resultaten i dagbokstudien betraktas i ljuset av observationsstudien resultat, skulle följande slutsats kunna vara möjlig att dra: Det påbjudna samarbetet domineras av administrativa frågor med ett fåtal elevvårdsfrågor, medan det frivilliga samarbetet präglas av pedagogiska frågor och elevvårdsfrågor, ett mindre antal administrativa frågor och mycket få frågor som berör lärares arbetssituation. (s. 127)

Även Granström ingick i LEDA-projektet. Granström (1990) konstaterar att organisationer som tenderar åt det hierarkiska hållet inte ger lika mycket utrymme för arbetslaget att diskutera frågor som väckts av medlemmarna själva. Istället är det frågor som startas utanför arbetslaget, t.ex. av skolledningen, som tas upp. Studien visar att det är svårt för de inblandade att få tiden under arbetslagsträffarna att räcka till för mer övergripande diskussioner om bl.a. arbetsmetoder. Författaren pekar även på ytterligare orsaker till varför dessa frågor inte tas upp och syftar då till att det kan kännas känsligt och hotande för lärarna att diskutera. Vidare skriver Granström (1990) att planeringen med arbetslagen ska röra den dagliga verksamheten och avlasta läraren från förberedelse som denne själv annars hade gjort för att de gemensamma mötena ska kännas meningsfulla. Granström (2003) belyser även att samverka:

Ytterst handlar [...] om hur väl man lyckas språkliggöra sin egen kunskap och kompetens [och hur arbetslagsmedlemmarna] tillsammans arbeta[r] sig fram till gemensamma syften med verksamheten och bli överens om de strategier man skall använda för att nå målet (27).

Lärande i arbetslaget kan förstås som en kollektiv process där lagmedlemmarna utbyter erfarenheter och utformar gemensamma uppgifter och strategier för att utföra dessa uppgifter (Ohlsson 2004, s. 47).

Ohlsson anser att det kollektiva lärandet och kunskapen är större än summan av det individbaserade lärandet. Han skriver att lärare slits mellan individuellt och kollektivt arbete och att lärarens privata upplevelser ska relateras till kollektivet. Det innebär att det är svårt för lärare att identifiera sig som arbetslag och komma fram till gemensamma uppgifter att reflektera och kommunicera runt. Det leder till att det skapas spänningar mellan pedagogerna i arbetslaget. Författaren trycker mycket på att det kollektiva lärandet bör ske för att få ut det maximala av arbetslagen. Det kollektiva lärandet *”bygger på att de enskilda lagmedlemmarna gör de egna privata erfarenheterna och tankarna tillgängliga för de andra i laget och att de utifrån dessa, genom samtalen, kan skapa gemensamma uppgifter”* (s. 48.) Ohlsson anser att de faktorer som krävs för att lärarna ska lära av varandra är den gemensamma reflektionen och de kommunikativa handlingarna. Han ger flera exempel på och menar att lärarna faktiskt samarbetar mycket i olika avseenden. Han påpekar att lärarna behöver varandra för att kunna hantera det dagliga arbetet. Enligt författaren ligger svårigheten på vilket sätt som lärarna ska utnyttja och använda varandras kompetens och hur de ska organisera samarbetet. För att underlätta samarbete på skolan anser Scherp (2002) att en gemensam förståelse av uppdraget är viktigt. Han menar att det är en gemensam process att bygga upp den ömsesidiga förståelsen. Alla medarbetare har rätt att delta och uttrycka sina åsikter, tankar och idéer. Det ska vara ett demokratiskt beslut som växer fram genom dialog:

En gemensam förståelse av uppdraget underlättar samverkan och ett gemensamt lärande om hur man ska kunna förverkliga uppdraget. Om det råder för stora skillnader mellan olika lärares förståelse av vad man ska åstadkomma är det svårt att samarbeta. Skolledarens uppgift är därför att fördjupa förståelsen av uppdraget och så långt som möjligt skapa en gemensam förståelse av skolans uppdrag (s.43).

Scherp (2002) utläser två olika syner hos lärarna angående läraruppdraget. Det ena synsättet är att läraryrket är ett lagarbete. Lärarna ser sig som en del av en helhet. I det andra synsättet ses läraryrket som ett individarbete där var och en har sitt att sköta. Scherp (2002, 2003) menar att det är viktigt att det i en lärande organisation även tas ansvar för kollegors lärande, inte bara sitt egna. Grundpelaren i en lärande organisation består av samtal där kollegor tillsammans reflekterar, kritiskt granskar varandras erfarenheter och lärdomar och på så sätt skapar ny kunskap. På detta sätt kan ta till vara på de lärdomar som redan finns i ett arbetslag och utifrån det bygga vidare där erfarenheter och kunskap saknas. Utan återkopplingarna från kollegorna tappas mycket av förutsättningarna som behövs för ett medvetet erfarenhetslärande. Författaren anser att det är viktigt att ta vara på lärares erfarenheter, problem och dilemman eftersom dessa utgör en viktig utgångspunkt för utvecklingsarbetet på skolan. Blossing (2000) följde fem skolor under 2,5 år (en av skolorna under 3,5 år) och samlade data med hjälp av intervjuer med lärare, elever och föräldrar samt enkäter till lärare och skolledning. Slutsatserna författaren drar av sin studie är att skolorna generellt visar exempel på att lärare isoleras och inte får möjligheter att ta del av varandras undervisningserfarenheter. Lite tid ges till arbetslagen för att diskutera kring det pedagogiska och didaktiska arbetet. Desto mer tid går till det administrativa och organisatoriska arbetet. Han menar att lärare är förvånade över att undervisningsarbetet inte diskuteras mer med tanke på att arbetslag, handledning och mentorer är relativt vanliga inslag i skolvärlden. Författaren anser att så länge lärare isolerar sig ifrån varandra kan inte elevinflytande och undervisning byggd på elevernas erfarenheter bli en naturlig del i vardagsarbetet.

Hameyer m.fl. (enligt Blossing 2000) forskade om hur framgångsrika skolor bar sig åt för att förbättra undervisningen. Resultatet pekar dels på att lärarna gavs tid till att pröva nya arbetssätt men även att lärarna och skolledaren kontinuerligt samtalade och lärde sig av de praktiska erfarenheterna. Även Grosin (2003) skriver om de mest framgångsrika skolorna¹ i Sverige. Undersökningen visar att i de mest framgångsrika skolorna samarbetade lärarna på skolorna till större grad om innehåll i undervisningen och uppnåendemålen. Dalin menar (enligt Blossing, 2000) att lärare bör utgå från undervisningspraktiken, diskutera upplägget och reflektera tillsammans med sina kollegor och sedan pröva nya handlingar som framkommit under diskussionerna. *”Det [är] framför allt [...] lärarnas reflektioner kring det praktiska undervisningsarbetet som ger resultat. Emellertid behöver reflektionerna systematiseras och göras till en kollektiv angelägenhet”* (s.62).

Ohlsson (2004) har observerat arbetslagsmöten på tre skolor och intervjuat medlemmarna i dessa arbetslag. Resultatet redovisas i diagrammet nedan:

Tabell 4.4 Mötessamtalens innehåll (i procent av totala antalet ord).

Innehåll	LAG A [...]	LAG B [...]	LAG C [...]
Informationsmeddelanden, synpunkter på skolans ledning och utveckling, samt egen arbetssituation.	12	15	50
Det egna lagets rutiner och organisation	43	22	4
Planering av gemensam undervisning	20	8	0
Planering av gemensam utflykt/aktivitet för elever.	12	8	14
Planering av gemensam särskild åtgärd för elever.	1	12	0
Planering av gemensamt föräldramöte	7	13	3
Samtal om egen undervisning.	0.1	0.5	0
Samtal om elever.	3	16	27
Övrigt	2	6	2
Totalt	100	100	100

Ohlsson (2004), s.91.

Tabell 4.4 visar att lite av tiden på samtliga arbetslagsmöten läggs till att diskutera egen undervisning och hur pedagogerna själva lade upp sin undervisning.

¹ Vi har inte funnit vilket bedömningsinstrument som använts i empirin för att undersöka vilka skolor som är de mest framgångsrika.

Scherps rapport (2002) bygger på en analys av bland annat lärarenkäter, skolledarenkäter, intervjuer med skolledare och lärare samt observationer av lektioner och möten i arbetslag.

Bilaga enkäten fråga 14. Vad talar ni om på era arbetslagsmöten?

	Fördela 100 % på följande alternativ:	Hur tycker du att det borde vara? För dela 100 %.
Pedagogiska frågor	17 %	38 %
Administrativa	37 %	15 %
Elevärenden	27 %	25 %
Uppdraget, läroplan, skolplan	10 %	16 %
Annat	10 %	3 %

Scherp (2002), s.151

Bilaga enkäten fråga 16. Hur ser samspelet i arbetslaget ut – (när ni inte lyssnar på information)

	Fördela 100% på följande alternativ:	Hur tycker du att det borde vara?
Diskussion och debatt (övertyga varandra)	27 %	21 %
Dialog (försök till att förstå varandras perspektiv)	32 %	37 %
Vardagsprat (som inte rör skolan)	15 %	9 %
Erfarenhetsbyte (upplevelser i arbetet)	27 %	33 %

Scherp (2002), s.151

I båda tabellerna tycker lärarna att mer tid under arbetslagsmötena borde läggas på pedagogiska frågor samt erfarenhetsutbyte. Det resultat Scherp kom fram till gällande arbetslag var att samtalen under mötena till största del handlade om vad som gjorts och planering av framtida arbetsinsatser. *"Reflektioner, slutsatser och lärdomar utifrån vad man gjort eller referenser till andra skolors arbete, forskningsresultat eller uppdraget var mycket sällsynta"* (s. 51). Resultatet visar även att det som påverkar lärarna mest i utformningen av undervisningen är arbetet i klassrummet, därefter följer samtal med eleverna och kollegorna om deras erfarenheter.

Munkhammars (2001) studie av tre arbetslag har pågått i två år. Hon har valt att kalla arbetslagen A, B och C. Samtliga arbetslag består av förskollärare, fritidspedagoger och lärare. Hon har intervjuat samtliga i arbetslaget om deras uppfattningar gällande samverkan mellan lärare, förskolelärare och fritidspedagoger om vad de ser för möjligheter och hinder med denna samverkan.

Så här säger en förskolelärare i arbetslag A om lärarens roll i arbetslaget:

Att läraren är så dominerande och att verksamheten får en sådan tydlig skolkaraktär menar förskolläraren till viss del handlar om lärarens ovana att arbeta i arbetslag, ett arbetslag där man frågar varandra, delger varandra och där man gör allting tillsammans, enligt förskolläraren (s. 107).

Munkhammar (2001) menar att svårigheterna med ett arbetslag är att man genom olika yrkesidentiteter har olika förväntningar om och utgångspunkter för arbetslaget. Personerna i arbetslag A kommenterar också att det i skolan finns för lite avsatt tid för gemensam planering i arbetslaget och att det råder en viss förvirring kring arbetslagets syfte och mening bland medlemmarna. Både en fritidspedagog och en förskolelärare uttrycker sig om läraren i ett av arbetslagen och säger att det enligt tradition är så att lärare har varit "ensamvargar" och att det kan dyka upp svårigheter när dessa skall börja arbeta tillsammans. Samtidigt uttrycker läraren att hon upplever sig väldigt ensam som lärare. Munkhammar anser att pedagogerna i arbetslag A inte "styr åt samma håll" och att det finns lite tid i form av samtal och reflektion. Munkhammar kommenterar också att varken förskoleläraren eller fritidspedagogen är insatta i den nuvarande läroplanen för skolan eftersom de arbetar efter läroplanen för förskolan samt fritidshemmet. Detta innebär att det är lärarens tolkning av dessa texter som blir de vägledande för deras samverkan.

I arbetslag B ser Munkhammar att det inte finns några krav på att läraren skall ändra sin undervisning utan istället ses förskoleläraren och fritidspedagogen som "hjälpgummor" till läraren. När läraren arbetar tillsammans med förskolläraren och fritidspedagogen är det läraren som har huvudansvaret då de befinner sig i klassrummet. Läraren i arbetslag B upplever att hon får dominera för mycket i arbetslaget. Hon upplever att de andra uppmuntrar henne att inta en mer dominerande ställning. Hon anser sig inte veta hur hon skall kunna påverka detta. Fritidspedagogen och förskolläraren arbetar utifrån en tradition som är främmande för dem vilket skapar en stor osäkerhet.

I arbetslaget arbetar fritidspedagogen och förskoleläraren efter "skolämnena" och anpassar sin verksamhet efter skolan. "*När läraren har svenska med halva gruppen har hon (Fritidspedagogen) "praktisk svenska" med den andra gruppen*" (s.147). Förskolläraren uttrycker sig så här:

Förhållningssätt i förhållande till varandra är ju också något man skulle pratat om. Men många grejer som Siv (läraren) gör i klassrummet har jag ju inget hum om ibland. Och det tycker jag är lite skrämmande (förskolläraren). (s. 148)

Munkhammar (2001) beskriver att verkligheten för arbetslagen är mycket komplex och att det ofta är så att pedagogerna inte vet vad arbetslaget har för syfte.

Tillgångar med arbetslag är bland annat enligt Ohlsson (2004) att många forskare anser att erfarenhet och reflektion är bidragande förmågor till att bli en bra lärare, speciellt om det kompletteras med organisatoriskt stöd och fortbildning. Apelgren (2004) menar att arbetet i arbetslag kommer leda till nya pedagogiska miljöer, utveckling av lärande samt att lärarna stärks i sin professionalism. Detta genom att lärarna samverkar i arbetslag där den samlade kompetensen skapar kreativa möten på den gemensamma arenan. Blossing (2000) menar att en av de grundläggande idéerna med arbetslag är att stärka en utveckling av skolan genom att skapa goda samarbetsförhållanden. Arbetet i arbetslag ger tillfällen att kombinera sociala behov med kollektiva professionella krav. Det ger möjligheter till att utnyttja varandras kompetenser genom fördelning av arbetsuppgifterna där man passar bäst. Blossing tror att

arbetslaget gynnar en snabb spridning av kunskaper samt att gruppen ger stöd för de utmaningar lärare kan ställas inför. Enligt Granström (1990) är en av arbetslagets funktioner att vara personalvårdande. Det är under mötena som tillfälle ges att samtala om den egna arbetssituationen och tillsammans samverka för att förbättra arbetsförhållandena. Lärarna kan använda mötena till att samtala och ventilera besvikelse, frustration och oro. Nias (enligt Blossing, 2000) diskuterar utifrån sin studie, angående lärares upplevelser av skolarbetet; hur de samarbetade och lärde av varandra, att många kände sig oroliga inför de krav som ställdes på dem som lärare. Lärarna kände skuld, skam, besvikelse och ilska. Rädningen blev de personliga och professionella relationerna till andra lärare. Här kunde de utsatta lärarna finna stödet och guidningen för hur de kunde gå tillväga i klassrummet. De fann någon att reflektera med. Författaren menar att utbyte pågick på få av skolorna i hennes studie. Nias anser att *"lärarnas möjlighet till samtal med varandra om undervisningsdilemman är av största vikt för den professionella utvecklingen"* (s. 36).

Hinder med arbetslag enligt Ohlsson (2004) är att det kan finnas en rädsla för att kritisera kollegor eftersom lärares kompetenser ofta är så starkt förknippade med deras person. Han anser att det svåra samtalet kan vara ett motstånd till samarbete. Han skriver att *"analysen av mötessamtalen [i studien] visar tydligt att trots att lärarna samtalar om den egna organisationen, planerar gemensamma uppgifter och samtalar om eleverna så undviker de också, eller avstår från, att fokusera det egna handlandet"* (161). Även Stedt (2004) pekar på att uteblivet eller begränsat samarbete bland lärarna till stor del beror på rädslan för kritiken från kollegorna. Hon menar även att utebliven samverkan kan bero på skolans kultur eller att skolledningen är otydlig och svag. Svensk och internationell forskning belyser att utvecklingssatsningar gällande ökat samarbete och samverkan ofta stöter på problem och motstånd från lärarna i skolan. Förklaringar till motståndet enligt Ohlsson (2004) från tidigare forskning är dels att lärarna känner en *"osäkerhet och oro inför förändringar och saknar den trygghet och säkerhet som behövs för att anta nya utmaningar"* (s. 17) men också att *"skolan är en värld där lärare arbetar ensam med sin klass. De stänger dörren om sitt klassrum och utövar sitt arbete fria från insyn och kritiska kommentarer från andra"* (s. 17). Han påpekar även att bristen på kompetens och att den organisatoriska strukturen kan motverka samarbetsinitiativet. Ohlssons (2004) belyser även några andra kritiska aspekter till motstånd till arbetslagen. Han beskriver att den oklara läraridentiteten kan vara en aspekt och menar att:

Den säkerhet och trygghet som en erfaren lärare kan känna i sitt arbete som han eller hon gjort till sitt, gör att han eller hon är en professionell utövare av sitt arbete. När förändring sker, t.ex. i form av en påtvingad förändring i arbetslaget, så riskerar läraren och hennes säkerhet att komma i gungning". (s. 158)

Ohlsson (2004) menar att vanligaste förklaringen till uteblivet samarbete som lärarna själva pekar på är tidsbristen. Lärarna känner att de inte hinner reflektera och diskutera arbetssätt, mål och utveckling. Ett grundläggande hinder enligt Ohlsson (2004) är vem som skall styra skolans arbete. Ska det vara styrdokumentet eller lärarna själva genom reflektion? Eller är det eleverna och deras föräldrar som skall styra skolans utformning? Ohlsson beskriver det som ett dilemma när organiserandet av arbetslag blir ett tvång. Det blir bara tomma ord och man bekänner sig inte alls till det arbetslaget gemensamt bestämmer utan *"kör sitt eget race"*. *"Ja ja, de kallar det mentor nu, förut var man klassföreståndare. Men jag jobbar som jag alltid gjort, för mig är det ingen skillnad."* (s. 166) Grosin (2003) är kritisk mot arbetslag och menar att med arbetslag riktas diskussionen enbart mot elevvårdsfrågor och ingen pedagogisk diskussion. Författaren tror mer på ämneslag som ett naturligt forum för att diskutera undervisning och menar att om lärarna är bra på att få eleverna att lära sig, varför är det då fel att låta lärarna arbeta på egen hand? Trots hinder som kan uppstå och kritik mot arbetslag så visar det sig att lärare ofta ställer sig positiva

till arbetsformen och vill föra fler pedagogiska samtal och ha ett mer fördjupat pedagogiskt samarbete inom arbetslaget.

Sammanfattningsvis anser pedagogerna i undersökningarna att pedagogiska frågor diskuteras men att detta kunde göras mer. Det återspeglas tydligt i Ohlssons (2004) tabell 4.4 och Scherps (2002) båda tabeller. Lärare isoleras och får därför inte möjligheter att ta del av varandras undervisningserfarenheter. Två olika syner går att utläsa hos lärarna angående läraruppdraget. Det ena synsättet är att läraryrket är ett lagarbete. Lärarna ser sig som en del av en helhet. I det andra synsättet ses läraryrket som ett individarbete där var och en har sitt att sköta. Lärande i arbetslaget kan förstås som en kollektiv process där lagmedlemmarna utbyter erfarenheter och utformar gemensamma uppgifter och strategier för att utföra dessa uppgifter. Många av författarna påpekar vikten av att pedagogerna i arbetslaget strävar efter att sätta upp gemensamma visioner och uppnående mål. Arbetslaget gynnar en snabb spridning av kunskaper samt att gruppen ger stöd för de utmaningar lärare kan ställas inför. Lärarna använder mötena för att samtala och ventilerar besvikelse, frustration och oro. Tidsbristen är det lärarna pekar på som den vanligaste förklaringen till att samarbete uteblir. En kritisk aspekt som flertalet av författarna pekar på är att i arbete med arbetslaget riktas diskussionen enbart mot elevvårdsfrågor och det administrativa ingen pedagogisk diskussion. Ytterligare en kritisk aspekt är de arbetslag som består av många olika yrkesidentiteter. I dessa arbetslag kan det ske en maktkamp mellan olika intressen. Detta kan till stor del bero på att pedagogerna inte är insatta i varandras arbetssituation samt styrdokument.

4.4 Icke forskningsrelaterad litteratur

Det finns inte mycket forskning gällande undersökningar och observationer om vad som sker under arbetslagsmöten. Däremot finns det många skrifter om uppbyggnaden av arbetslagen och vad man ska tänka på i arbetet med arbetslagen. Det går vi inte in på här. Däremot presenterar vi icke forskningsrelaterad litteratur.

Det står inte i styrdokumentet hur skolorna ska utföra sitt arbete eller vilka konstellationer som ska användas. Det finns inga lagar eller avtal som skolorna måste följa. Oberoende vilket sätt man väljer att organisera skolverksamheten så ska uppnåendemålen ligga som grund för detta. Enligt skolverket (Åberg 1999) finns det inte någon nationell överblick över hur dagens skolor valt att organisera sitt arbete. Men det verkar vara avsevärt vanligare att arbeta inom arbetslag i grundskolan jämfört med gymnasieskolan.

Kommunerna och skolorna kan fritt välja formerna för sin verksamhet, så länge dessa leder mot målen. När den enskilda skolan väljer att arbeta i arbetslag bör skälet alltså vara att denna organisationsform anses ge det bästa stödet åt skolans strävan att uppnå läroplansmålen (Åberg 1999, s.28).

I kompendiet Lagarbete och tidig läs och skrivutveckling lyfter författarna fram en skrivelse från regeringen 1996/97:112:

Regeringens avsikt är att ett gemensamt synsätt på barns och ungdomars utveckling och lärande från tidig ålder skall utvecklas och att de pedagogiska verksamheterna anpassas för att möta de nya krav som samhällsförändringarna innebär för individen. Genom en integration av förskolans s k sexårsverksamhet, skolan och skolbarnomsorgen kan verksamheten för barnen förbättras. Integrationen skall framför allt ses som en pedagogisk fråga med fokusering på en utveckling mot mer av gemensamma mål, förhållningssätt, arbetsformer och synsätt i de olika verksamheterna. Ett viktigt syfte är att arbetslag med olika kompetenser skall kunna

utvecklas som arbetsform för att bättre möta barns olika behov av stöd och stimulans (s. 50).

Genom att arbeta i arbetslag underlättas samverkan med förskoleklass och fritidsverksamhet. Det ger även stöd till personalen och bättre resursutnyttjande eftersom de kan dra nytta av befintlig personal och lokaler. Genom samarbetet mellan olika ämneslärare får lärarna chansen att se eleverna i en helhet och inte bara utifrån sitt eget ämne. Arbetslagen ger även eleverna en bättre inlärningsmiljö. Eleverna ser och upplever konkreta miljöer där samverkan och demokrati råder.

Hargreaves (1999) diskuterar att när gemensamma mål och gemensamma förväntningar byggs upp ger det lärarna en känsla av styrka och övertygelse om att de kan hjälpa alla elever, oavsett hur deras bakgrund ser ut. Lärares individualism och isolering är ett hinder för förändringar och utveckling av gemensamma pedagogiska mål i skolan. Rent fysiskt är läraren ofta ensam i klassrummet utan vuxen assistans men psykiskt är läraren aldrig ensam. En lärare influeras starkt av nuvarande och tidigare kollegors undervisningsstil och undervisningsstrategier anser Hargreaves. Vanligtvis påträffas två förklaringar till lärarens individualism. Dels den traditionella förklaringen att lärare är osäkra, ångestfyllda och försvarsinställda. Den andra förklaringen är att det finns en osäkerhet till själva yrket. Hargreaves påstår att *"det är möjligt att de personlighetstyper som dras till läraryrket känner sig tryggare med barn än med vuxna"* (s. 181). Hargreaves skriver att forskning visar på att lärare som känner en säkerhet och gemenskap med kollegor är mer benägna att experimentera och vågar mer. Lärarna blir också mer villig att betrakta kontinuerlig utveckling som en del av yrket. På så sätt utgör samarbete och kollegialitet en viktig länk mellan lärarutveckling och skolutveckling.

Åberg (1999) menar att arbetet i arbetslag även kan ge negativa konsekvenser. Det finns en risk för splittring mellan olika arbetslag om dessa hålls isolerade från varandra. Meningsskiljaktigheter kan bli tydligare och större när man tvingas arbeta ihop och komma fram till gemensamma lösningar. Arfwedson & Arfwedson (2000) menar att:

Istället för att diskutera sig samman kan då inte en skolans lärare systematiskt gå in för att lära av varandra. Lärare – f.ö. alla människor – bygger upp sin värld, sina tankar och sina handlingar via personliga erfarenheter. Inte kan man kräva av lärare att de i alla stycken ska tycka, tänka och handla på samma sätt? (s17)

Arfwedson & Arfwedson (2000) anser att den egna kontrollen går förlorad i arbetet med arbetslag. Lärarna får minskad frihet att bestämma över sina planeringstimmar och hur de vill lägga upp sina förtroende timmar. Mycket av tiden går även till konferenser. Det behövs tid för att prata sig samman i gruppen och den tiden existerar inte idag alltså måste den tas från den egna planeringstiden. Hargreaves (1999) menar att eftersom samarbete mellan kollegor kan förekomma i så många former skall man vara försiktig med att se samarbete som någonting positivt i sig. Det finns olika former av samarbete som strävar mot olika syfte och resultat. Hargreaves talar om samarbetskulturer och påtvingad kollegialitet som två motpoler. Samarbetskulturer kännetecknas av spontanitet, frivillighet, utvecklingsorientering oberoende av tid och rum och oförutsägbarhet. Påtvingad kollegialitet å andra sidan kännetecknas av administrativ reglering, obligatoriskt deltagande, bestämda tider och platser och förutsägbarhet.

5. Metod

5.1 Metodval

Utifrån tidigare forskning och tidigare skrivna examensarbeten som rör vårt ämne har vi sett att val av metod varierar. De vanligaste är dock intervjuer, observationer, textanalys och enkätundersökningar. Stukát (2007) skriver att *"[p]recis som en snickare använder olika verktyg för olika ändamål, bör forskare ha kännedom om och utnyttja de olika instrument som finns i forskarvärlden"*. (s. 36) Johansson & Svedner (2006) menar att enkät, kvalitativ intervju, observation och textanalys är de undersökningar som lämpar sig bäst för ett examensarbete.

Vi kommer att presentera en kvantitativ och kvalitativ undersökning. Utifrån de svar vi får in kommer vi försöka hitta mönster som antas gälla generellt, vilket innebär fler än dem som undersökts. Därför har vi valt att göra en enkätundersökning. Anledningen är att det på detta sätt går att nå fler människor än vad det går att göra via intervju eller observation. Visserligen är chansen för bortfall större eftersom enkätundersökningar ofta har en tendens att kännas opersonliga för respondenterna men detta har vi tagit i beräkning. Utformningen av vår enkät bjuder även in till en kvalitativ undersökning eftersom vi kommer låta respondenterna komma med egna åsikter. Vi är medvetna om att vår empiri inte kommer att bli tillräckligt omfattande för att få fram ett resultat som kan gälla för arbetslag som inte deltar i vår studie. I kvalitativa studier väljs ett fåtal aktörer ut och går in på djupet med dessa. Enligt Stukát (2007) är risken med kvantitativ forskning att den blir för ytlig. Det är svårt att gå in på djupet och gräva.

Vi har många olika valmöjligheter att ta hjälp av för att samla in data till vår empiri. Att intervjua, som är ett av de vanligaste redskapen inom utbildningsvetenskap, var det första som dök upp i våra tankar när vi tänkte hur vi ville gå tillväga. För att underlätta för oss har vi valt att inte använda oss av intervjuer som vi anser är svåra att tolka, dels för att egna tankar och känslor kan påverka utfallet av intervjun, men också för att det kan vara svårt att dra en generell slutsats av utfallet.

Andra metoder att använda sig av i sin undersökning är observationer. Detta för att få *"[...]reda på vad människor faktiskt gör, inte bara vad de säger att de gör"* (Stukát 2007, s. 49).. För att få ut det mesta av observationer måste man känna sig trygg med varandra vilket kan ta tid. Tid som vi inte kände att vi har under detta arbete. Därför har vi valt att inte använda oss av denna metod

5.2 Enkätutformning

Stukát (2007) beskriver två sätt att utforma en enkät på, det ostrukturerade och det strukturerade frågeformuläret. Det först nämnda innebär att frågorna är öppna och de tillfrågade får chansen att utveckla och anpassa sitt svar. För att eliminera bortfall försöker vi att göra ett enkelt frågeformulär för de tillfrågade att svara på. Vi vet att tiden på skolorna är knapp och att svara på enkätundersökningar är oftast inte första prioritering när annat väntar. Vi har därför valt att göra ett strukturerat frågeformulär med fastställda svarsalternativ på majoriteten av frågorna. Vi har även valt att låta ett öppna alternativ finnas med så att den svarande har möjligheten att ange ett svar om den inte finner de övriga alternativen lämpliga. För att vi ska kunna utläsa så mycket som möjligt ur frågorna väljer vi att låta de svarande rangordna sina svarsalternativ. Vi gör ett medvetet val att starta med konkreta och lättbesvarade frågor i enkäten. Dels för att det ofta är lättare att ta sig tiden till att svara om det bara är att kryssa rätt alternativ men även för att de tillfrågade ska komma in i flytet för

att mot slutet byggt upp tillräckligt mycket motivation till att svara på lite svårare och mer krävande frågor.

5.3 Analyismetod

När vi fått in alla enkäter kommer vi att börja bearbeta materialet. Vi kommer att sammanställa svaren till lättöverskådliga tabeller samt diskutera och analysera resultaten med hjälp av litteraturen.

5.4 Undersökningsgruppen

Vi tog kontakt via mail med rektorer inom ett skolområde i Göteborg, där fyra skolor ingår, ett område i en kranskommun till Göteborg, där två skolor ingår, samt en skola på annan ort. Urvalet av skolorna gjordes utifrån vart vi haft vår verksamhetsförlaga utbildning samt att en av oss tidigare jobbat på skolan i kranskommunen. Johansson & Svedner (2006) talar om urval och att det är viktigt att redovisa hur urvalet gjorts. Vi berättade om vår situation och frågade om deras personal var intresserade av att delta i vår empiri. Redan här började externa bortfall att visa sig. Externa bortfall innebär att det redan i första skedet faller bort grupper när man försöker hitta urvalsgrupper som är intresserade av att delta. (Stukát 2007)

Två av de fyra skolorna i Göteborg samt en av skolorna i kranskommunen valde att inte delta. Om detta beror på tidsbrist, ointresse eller rädsla är inget vi kan svara på men det kan vara några orsaker. Följande skolor valde att delta i vår undersökning:

Tabell 1. Undersökningsgrupp

Skola
A – skola inom Göteborg
B – skola i kranskommun
C – skola på annan ort

5.5 Procedur

Vi har valt att skicka ut enkäten via mail till rektorerna. Rektorn kommer i sin tur hjälpa oss med att dela ut enkäterna och skicka tillbaka svaren via post till någon av oss två skribenter. För att personalen ska våga svara så sanningsenligt som möjligt har vi valt att låta dem vara anonyma och direktiven till rektorerna är att svaren direkt ska läggas i ett kuvert så att ingen ser svaren. I enkäten kommer all personal i arbetslagen som arbetar i grundskolan få svara på frågor om arbetslaget. Arbetslagen kommer ha ungefär två veckor på sig att besvara enkäten och skicka tillbaka dem till oss. Enkätsvaren kommer tillsammans med den tidigare forskningen samt styrdokumentet att vara underlag för vår uppsats.

5.6 Empirins tillförlitlighet

5.6.1 Reliabilitet

Reliabiliteten anger tillförlitligheten i undersökningen. För att visa att empirin har en stor reliabilitet bör resultatet vid upprepande mätningar vara det samma. Vid enkätundersökningar, enligt Johansson & Svedner (2006), kan oklara frågor och slarv när enkäten fylls i bidra till låg reliabilitet. Frågorna i enkäten har vi tillsammans med handledaren diskuterat fram för att på bästa sätt sammanställa material som ger oss svar på vårt syfte och vår frågeställning. För att öka

reliabiliteten och minska missvisande frågor och misstolkningar hade vi kunnat använda oss av en testgrupp som fick svara på enkätens frågor innan vi skickade ut enkäten till våra ”riktiga” respondenter. Detta gjorde vi inte eftersom vi ansåg att den tid som fanns till enkätundersökningen behövdes ge till pedagogerna som skulle delta i empirin för att de skulle ha så mycket tid på sig som möjligt för att hinna svara på enkäten.

5.6.2 Validitet

Validiteten i empirin ligger i att får fram det som är relevant i sammanhanget. I vårt fall handlar validitet om att använda sig av rätt frågor på enkäten som undersöker det vi vill undersöka utifrån vår frågeställning. Vi har som syfte att undersöka hur respondenterna ställer sig till att arbeta i arbetslag. Ser respondenterna det som ett hinder eller en tillgång eller både och? Vi har i enkäten försökt att ställa frågor som kan ge oss ett bra underlag att arbeta vidare med utifrån vår frågeställning.

5.6.3 Generaliserbarhet

Det går inte att dra några allmänna slutsatser för arbetslag i den svenska skolan i allmänhet av de resultat vi kommer fram till. Detta på grund av att deltagandet i empirin är lågt. Johansson & Svedner (2006) anser att *”för att få ett verkligt utbyte av sin enkätundersökning så bör man samla in många enkäter, i alla fall inte mindre än 200-300.”* (s. 33) Vi är medvetna om att vi inte kommer att nå hit men har valt att tolka de enkätsvar vi har samlat in för att få en övning i hur det är att arbeta med forskning.

5.6.4 Bortfall

Vi är medvetna om att chansen för bortfall större eftersom enkätundersökningar ofta har en tendens att kännas opersonliga för respondenterna. För att eliminera bortfall på grund av det argument skulle vi, istället för att maila ut enkäten, kunnat lämna den personligen och då passat på att presentera oss för respondenterna. Eftersom vi valt att ta kontakt med arbetslag i olika kommuner i vår undersökning fann vi det fördelaktigare att använda oss av mail kontakt.

Vi avvägde om vi skulle låta en testgrupp svara på enkäten innan eller skicka ut enkäterna direkt till den tänkta gruppen. För att eliminera bortfall på grund av tidsbrist hos respondenterna ville vi ge dem så mycket tid som var möjligt utifrån att vår tidsplan skulle hålla. Där av skickade vi ut enkäterna direkt.

5.7 Etiska överväganden

Med vår enkätundersökning har vi försökt att vara tydliga med att deltagarna när som helst kan maila oss och ställa frågor om det är någonting de undrar över. De är även medvetna om att de är anonyma i undersökningen. För deltagarna innebär det att varken namn eller skola kommer att publiceras i den färdiga rapporten. Vi har i denna undersökning varit tydliga med att tala om att undersökningens syfte är att vara underlag till vårt examensarbete. Vad beträffar deltagandet i denna undersökning har det varit frivilligt. Vi har dock påpekat att det är betydelsefullt om de vill delta och att vi är tacksamma för varje enskild arbetslagsmedlems svar.

6. Resultat

Nedan presenteras resultatet från enkätundersökning. Vi kommer att redovisa det insamlade materialet i tabellform för att få en tydligare bild av utfallet i undersökningen.

6.1 Arbetslagen

I undersökningen har tre arbetslag från tre olika kommuner deltagit. Arbetslag A finns på en skola i Göteborg och består av tretton personer. I arbetslaget finns lärare, fritidspedagoger, speciallärare, förskollärare och skolassistenter representerade.

Arbetslaget B har sin placering på en skola i en kranskommun till Göteborg. Arbetslaget består av elva medlemmar varav fyra stycken har valt att delta i undersökningen. Bland dessa fyra finns det lärare, fritidspedagog och förskollärare.

Arbetslag C tillhör en skola i på annan ort och består av lärare och fritidspedagoger. Av arbetslagets nio medlemmar så har fem valt att delta i vår undersökning.

6.1.1 Respondenterna

Tabell 2. Respondenterna

Anställd som...	Antal
Lärare	12
Förskollärare	2
Fritidspedagog	3
Speciallärare	2
Skolassistent	2
Ej fyllt i	1

Tabellen visar vad respondenterna är anställda som.

Vi kommer att försöka att se om det finns skillnader bland de olika respondenterna och deras svar. Det var flest lärare som svarade på enkätundersökning, vilket inte är konstigt eftersom vi valde att skicka ut enkäten till tre grundskolor. I arbetslagen fanns även förskollärare, fritidspedagoger, speciallärare och skolassistenter representerade. En av respondenterna fyllde inte i vad denna var anställd som, av okänd anledning.

6.1.2 Bortfall

Bortfallet i undersökningen är 33 %. Anledningar till bortfallet kan vara tidsbrist, enkättrötthet och att det känns opersonligt. Det kan även vara så att de övriga som inte svarade inte är nöjda med arbetslag som arbetsform. För att eliminera bortfall hade frågorna kunnat preciseras tydligare. Tillgång och hinder innefattar mycket beroende på vilken person som får frågan. I fråga ett och två är bortfallet lite större. Detta beror på att fem personer i undersökningen missförstod frågorna och numrerade alla alternativen istället för att endast markera de fyra alternativen som de tyckte var viktigast.

Tabell 3. Undersökningsgrupp

Skola	totala antalet/svar/(bortfall)
A – skola inom Göteborg	13/13/(0)
B – skola inom kranskommun	11/4/(7)
C – skola på annan ort	9/5/(4)

Tabellen visar antalet personer som valde att delta i undersökningen samt de som valde att avstå.

Vi är medvetna om att detta är en liten studie med bara ett fåtal enkätsvar. Därför blir det svårt att dra några övergripande slutsatser av det resultat vi når i denna undersökning.

Stukát (2007) skriver att det inte finns några regler för hur stort ett bortfall får vara i en undersökning för att det fortfarande ska ses som tillförlitligt. Det är dock viktigt att skribenterna uppmärksammar bortfallen och diskuterar skäl till varför det förekommer i undersökningen.

6.2 Redovisning av enkätundersökningen

Eftersom vi är intresserade av att undersöka om arbetslaget är en tillgång eller ett hinder gällande utbytet av undervisningsidéer ville vi ta reda på hur personalen på de utvalda skolorna upplevde det.

6.2.1 Tidsfördelningen under arbetslagsmötena

Respondenterna fick börja med att fundera över hur de tyckte att tiden under arbetslagsmötena fördelades. De tillfrågade fick välja ut fyra stycken kategorier, av åtta, som de kände tog mest av den gemensamma tiden.

Tabell 4. Tidsfördelning under arbetslagsmötena

Kategori	Antal svar
Social gemenskap	6
Diskussion av elever	12
Utbyte av undervisnings idéer	7
Budget/ekonomi	4
Rektorns information	14
Gemensamma projekt	16
Läromedel	1
Övriga frågor	6

Tabellen visar hur tiden under arbetslagsmötena fördelas enligt respondenterna.

I denna fråga kan vi se att de kategorier som ges mest tid är: *gemensamma projekt* med 16 svar, *rektorns information* med fjorton svar och *diskussion av elever* med tolv svar.

6.2.2 Önskemål om tidsfördelning under arbetslagsmötena

Vi fann det intressant att ta reda på hur respondenterna hade velat använda tiden på arbetslagsmötena om det varit upp till dem att bestämma. Resultatet i denna fråga kommer vi att jämföra med svaren vi fick i fråga ett.

Tabell 5. Önskemål om tidsfördelning under arbetslagsmötena

Kategori	Antal svar	Diskrepans från fråga ett
Social gemenskap	9	+ 3
Diskussion av elever	11	- 1
Utbyte av undervisningsidéer	15	+ 8
Budget/ekonomi	3	- 1
Rektorns information	9	- 5
Gemensamma projekt	16	+/- 0
Läromedel	4	- 3
Övriga frågor	2	- 4

Tabellen visar hur respondenterna önskar att tiden under arbetslagsmötena fördelades.

Utbyte av undervisningsidéer var den kategori som ökade mest, med mer än 50 %. I fråga ett hade kategorin sju svar medan den i fråga två landade på 15 svar.

En kategori som ökat från fråga ett är *social gemenskap*. I fråga ett hade den sex svar medan den i fråga två fick nio svar.

Kategorin gemensam planering som fick 16 svar i fråga ett fick 16 svar också i fråga två så detta tycks vara något som fungerar bra i arbetslaget enligt dess medlemmar.

Svarsfrekvensen har minskat då det gäller rektorns information. I fråga ett var det fjorton svar medan det i fråga två har sjunkit till nio svar. Rektorns information samt ekonomi tillhör kategorin administrativa frågor och pedagogerna tycks önska att det läggs mindre tid på dessa kategorier.

6.2.3 Att arbeta i arbetslag

Alla 22 personer som svarade på vår enkät svarade att de är tycker att arbetsformen att arbeta i arbetslag är bra så länge den stämmer överens med respondentens svar i fråga två.

Tabell 6. Vad tycker du om arbetslaget som arbetsform?

Vad tycker du om arbetslaget som arbetsform?	Antal
Bra	22
Dåligt	0

Tabellen visar hur många av respondenterna som tycker att arbetsformen att arbeta i arbetslag är bra.

6.2.4 Arbetslaget som en tillgång

På frågan om personalen ser arbetslaget som en tillgång² blev det följande resultat.

Tabell 7. Arbetslaget som tillgång

Kan arbetslaget vara en tillgång?	Antal
Ja	22
Nej	0

Tabellen visar hur många av respondenterna som ser arbetslaget som en tillgång.

Ännu en gång var alla respondenterna enhälliga. En av respondenterna svarade endast med ett halvt kryss och gav förklaringen:

”För att ha mest glädje av ett arbetslag bör man arbeta i samma årskurs.” – lärare 1

Några andra förklaringar som gavs till varför de ser arbetslaget som en tillgång var bland annat att:

”Stöd och utbyte i pedagogiska frågor och samarbete kring elever.” – lärare 2

”Vi stöttar och peppar varandra. Ger varandra idéer som vi kan använda i klassrummet.” – lärare 3

Andra tankar om vad ett arbetslag kan erbjuda var:

”Alla kan planera arbeten ihop till exempel gemensamhetsdagar. Alla delar varandra av idéer och kunskap.” – förskollärare 1

”Genom att lyssna på varandra får vi många förslag till pedagogiska lösningar.” – speciallärare 1

”Att lyssna och diskutera varandras tankar.” – skolassisten 1

”Vi kan samla elever som vi skall utveckla kunskapsmässigt och socialt.” – lärare 4

”Byta erfarenheter, få inspiration.” – fritidspedagog 1

”Den samlade kompetensen gagnar kollektivet såväl som individen.” – lärare 5

I de skolor vi har undersökt känner pedagogerna en trygghet till arbetslaget. De anser att det finns mycket kompetens och erfarenhet att utbyta och hämta. Många av respondenterna nämner att det positiva med arbetslagen är diskussionerna och samtalen som sker. De får möjligheten att lyssna och ta del av kollegornas kompetens. En lärare skrev:

”Utmana sin undervisning.” – lärare 6

² Förslag på tillgångar kan till exempel vara att man utbyter erfarenheter kring pedagogiska frågor, gemensam reflektion, stöttar varandra m.m.

Några av respondenterna skrev följande:

”Olika infallsvinklar olika kompetenser.” – fritidspedagog 2

*”Ser elever från olika synvinklar. Får idéer till undervisning. Får hjälp med praktiska frågor.”
– lärare 7*

6.2.5 Arbetslaget som ett hinder

Vi valde även att ställa förra frågans motpol nämligen om respondenterna i undersökningen någon gång känner att arbetslaget kan vara ett hinder³.

Tabell 8. Arbetslaget som hinder

Kan arbetslaget vara ett hinder?	Antal
Ja	4
Nej	18

Tabellen visar hur många av respondenterna som ser arbetslaget som ett hinder.

Resultatet visar att majoriteten inte anser att arbetslaget är något hinder. Men det finns en minoritet som ibland anser att arbetslaget inte är det mest effektiva arbetsformen.

Våra respondenter pekar på att besluten som tas inte alltid stämmer överens med den egna åsikten.

*”Olika människosyn som gör att vissa beslut ej stämmer med hur jag tycker att det ska vara.”
– lärare 7*

”Arbetsbelastningen i 0-1 och 4-5 är mycket olika. Förståelsen finns inte alltid.” – lärare 1

De två andra lärarna som såg arbetslaget som ett hinder ibland gav följande förklaring:

”Ibland är det svårt att få ”egen” tid – arbetsro. Det är alltid något som måste diskuteras och lösas.” – lärare 8

”Det kan bli mycket tjat och diskussioner om oväsentligheter.” – lärare 5

³ Förslag på hinder kan till exempel vara att det tar för mycket tid från enskild planering, det finns olika visioner, olika intressen, maktkamp mellan kollegor m.m.

6.2.6 Arbetslagsledare

Arbetslagsledaren som är utsedd i arbetslaget bildar tillsammans med rektorn och övriga arbetslagsledare på skolan en ledningsgrupp. Tabellen visar hur många av respondenterna som har en arbetslagsledare i sitt arbetslag.

Tabell 9. Arbetslagsledare

Finns det en arbetslagsledare i arbetslaget?	Antal
Ja	13
Nej	9

Tabellen visar hur många av respondenterna som har en arbetslagsledare i sitt arbetslag.

Resultatet visar att två av arbetslagen, B och C, har en arbetslagsledare med tydliga uppgifter medan det i arbetslag A rådde delade meningar. Nio personer i arbetslag A svarade nej medan fyra personer svarade ja på frågan. Enligt de fyra som svarade ja i arbetslag A har arbetslagsledaren följande uppgifter: strukturera upp mötet, ser till att alla håller sig till frågan, se till att alla får prata, utse sekreterare och hålla i mötet. I arbetslag B var dennes uppgift att förmedla mellan rektor, arbetslaget och övriga arbetslag på skolan samt ha koll på organisationen och schemautformningen. Uppgifterna som arbetslagsledaren har i arbetslag C var bland annat att vidarebefordra information från rektorn, länk mellan rektor och arbetslag samt delta i arbetslagsledningsmöten och skolutvecklingsmöten.

”Något oklar uppgift, men är en länk mellan rektor och arbetslag. Deltar i arbetsledningsmöten och skolutvecklingsgrupp” – lärare 9

6.2.7 Förbättring av arbetslagen

Som en avslutande fråga undrade vi om de tillfrågade pedagogerna hade några förslag på förbättringar i arbetet i arbetslag. Resultatet visar att respondenterna har många tankar om förbättring.

”Jag, som fritidspedagog, önskar en större insikt från övriga kollegor över att fritidshemmet också har tydlig måluppfyllelse – våra styrdokument.” – fritidspedagog 2

”Tydligare mål med den gemensamma verksamheten. Tydligare arbetsfördelning.” – lärare 5

Dessa svar kom från ett arbetslag där det inte finns någon arbetslagsledare utsedd. Andra förslag till förbättring var:

”Effektivare genom att vi delar på arbetsuppgifterna och planerar åt varandra.” – lärare 8

”Tydligare struktur under möten så tiden utnyttjas effektivt.” – lärare 7

”Mer gemensam tid så att man hinner med mer långsiktig planering.” – lärare 9

”Mer tid för planering med arbetslaget. Blir mest information när vi ses.” – lärare 6

7. Analys

Vi har valt att analysera delar av enkätundersökningen som varit intressanta och relevanta för vårt examensarbete. Vi har analyserat resultatet utifrån den litteratur vi läst.

Utbyte av undervisningsidéer var den kategori som ökade med mer än 50 % när respondenterna själva fick bestämma hur de tyckte att tiden borde fördelas. Ohlssons (2004) studie visar också att diskussion av enskild undervisning är bortprioriterad i samtliga arbetslag. Granström (1990) menar att en av anledningarna kan vara att det kan kännas känsligt för pedagogerna att diskutera arbetsmetoder. Även vi tror att det till stor del kan vara så.

Ohlssons (2004) studie av de tre arbetslagen visade att lite tid i samtliga arbetslag gick åt till att diskutera den egna undervisningen. Blossings (2000) studie pekar åt samma håll. I Scherps (2002) enkätundersökning kan det urskiljas att pedagogerna vill att mer tid ska läggas på erfarenhetsbyte och pedagogiska frågor än vad som görs. Vi finner det intressant i vår studie att kategorin ökade med det dubbla och att det ändå inte görs något åt det i arbetslagen. Eftersom det inte finns några riktlinjer för vad som ska diskuteras på mötena så finns det tillfällen att prioritera det som pedagogerna själva känner är viktigt. Dalin (enligt Blossing, 2002) anser att det är reflektionerna som ger resultat. Så anser även vi. Genom att reflektera och föra en dialog tillsammans tas kompetens som redan finns på skolan tillvara. Det kan ses som gratis fortbildning som sker vid varje möte.

Både Lortie (enligt Ohlsson, 2004) och Ohlsson (2004) nämner att det inte ska tas för givet att alla pedagoger vill ha ett kollegialt samarbete. För många av dem som arbetar i skolans värld var det främst tiden tillsammans med eleverna som var drivkraften. Vi tror att detta synsätt håller på att förändras. Samarbetet mellan pedagogerna börjar få mer och mer tid i skolan och mer vikt. Detta tror vi dels beror på att synsättet håller på att ändras från del till helhet. Nu vill pedagogerna ge eleverna en bild av verkligheten där delar byggs ihop till en helhet. För att detta ska bli möjligt krävs ett samarbete.

I vår undersökning kan vi se att den kategori som tar näst mest av tiden i fråga ett är rektorns information. Det var även den kategori som sjönk mest i fråga två. I många arbetslag läggs mycket av tiden under arbetslagsmötena på administrativa frågor, som bland annat handlar om rektorns information. (Ahlstrand 1995, Scherp 2002 och Ohlsson 2004) Granström (1990) konstaterar att organisationer som tenderar åt det hierarkiska hållet inte ger lika mycket utrymme för arbetslaget att diskutera frågor som väckts av medlemmarna själva. Istället är det frågor som startas utanför arbetslaget, t.ex. av skolledningen, som tas upp. Detta är något som en lärare instämmer med i vår undersökning. Läraren tycker att denna får mer gjort om den sitter själv och arbetar. I detta fall kan det bero på att arbetslagsmötena har blivit till informationsmöten för rektorn. Eller kan det kanske bero på att lärare alltid har varit vana vid att arbeta ensamma och inte har vanan att diskutera sin undervisning med kollegor.

Något som vi fann intressant i vår undersökning var att det inom samma arbetslag rådde delade meningar om det fanns en arbetslagsledare utsedd. Inom samma arbetslag var det nio stycken som svarade nej medan övriga fyra inom samma arbetslag svarade ja.

På beskrivningen om vilka uppgifter som är tillskrivna ledaren har de skrivit att det är de som håller i mötena, för protokoll och ser till att alla får prata det vill säga samma uppgifter som en ordförande och en sekreterare har under ett arbetslagsmöte. Det är påtagligt att skolledningen inte har varit tydlig med arbetslagsledarens roll eller funktion eftersom det råder en så stor förvirring kring detta i arbetslaget.

I de övriga arbetslagen som gjort enkätundersökningen har samtliga medlemmar svarat ja och de flesta i arbetslagen där en arbetslagsledare är utsedd är överens om vilken roll denna har. Men bilden av arbetslagsledarens funktion är dock inte helt klar för alla medlemmar. Så här skriver en lärare om arbetslagsledarens uppgift:

”Något oklar uppgift, men är en länk mellan rektor och arbetslag. Deltar i arbetsledningsmöten och skolutvecklingsgrupp” – lärare 9

Det är ofta arbetslagsledaren som ingår i ledningsgruppen och strävar efter att arbetslagen på skolan håller riktning mot samma mål. Vi anser att det är viktigt att det finns en ledare utsedd i varje arbetslag. Denna ledare ska dock inte fungera som rektorns förlängda arm utan vara den som ser till att alla strävar mot samma mål. (Ohlsson 2004, Granström 1990, Ahlstrand 1995)

Munkhammar (2001) skriver att det i arbetslag där medlemmarna har olika yrkesroller bildas en slags hierarki där läraren är den som har kommandot och fritidspedagoger och förskollärare som står lägre på hierarkin blir som en slags hjälpgummor åt läraren även fast detta ofta är ofrivilligt och omedvetet ifrån lärarens sida.

Det som framgår i vår studie i fråga fyra var att samtliga tillfrågade ser arbetslaget som en tillgång. Men en lärare uttryckte att:

*”För att ha mest glädje av ett arbetslag bör man arbeta i samma årskurs.”
– lärare 1*

Det kan finnas problem med arbetslag som är uppbyggda av personer med olika kompetenser, även om detta skall tas tillvara på och vara en tillgång eftersom fenomenet kan ses med ”olika glasögon”. Munkhammar (2001) menar att svårigheterna är att inte alla arbetslagsmedlemmar är insatta i varandras styrdokument. Varken förskoleläraren eller fritidspedagogen i hennes studie är insatta i nuvarande läroplanen eftersom de arbetar efter andra styrdokument. Detta innebär att det är lärarens tolkning av dessa texter som blir de vägledande för deras samverkan. De fritidspedagoger som deltog i vår enkät var till stor del positiva till arbetslaget. En fritidspedagog uttryckte sig så här:

”Byta erfarenheter, få inspiration.” – fritidspedagog 1

En anledning som vi ser det kan vara att fritidspedagogen i detta arbetslag inte är ensam fritidspedagog utan antalet lärare och fritidspedagoger är någorlunda jämt fördelat. Detta tror vi kan bidra till att fritidspedagogerna i de arbetslag vi undersökte vågade göra sin röst hörd i större utsträckning än fritidspedagogerna i de arbetslag som Munkhammar studerat i sin avhandling där det enbart fanns en fritidspedagog, en förskollärare och en lärare i varje arbetslag.

En fritidspedagog i vår undersökning har en annan inställning som rör den olika kompetenser i arbetslaget. Hon skriver så här.

*”Jag som fritidspedagog önskar en större insikt (från övriga kollegor) över att fritidshemmet också har tydlig måluppfyllelse- våra styrdokument.”
- fritidspedagog 2*

Vi tror att de finns en fara i arbetslag med en hierarkisk konstruktion. Det önskvärda som vi anser vore att alla medlemmar i arbetslaget är insatta i alla de styrdokument som finns. Detta tror vi skulle bidra till att skapa en större förståelse mellan de olika yrkesgrupperna i arbetslaget. Man bör ha gemensamma visioner för att underlätta samarbetet på skolan. Att skapa en gemensam förståelse av uppdraget ska vara en demokratisk process där alla på skolan får delta och säga sin åsikt. Det tycks vara ett problem på de skolor vi har undersökt att alla inte drar åt samma håll. (Scherp 2002, 2003, Grosin 2003, Granström 1990) *"Lärande i arbetslaget kan förstås som en kollektiv process där lagmedlemmarna utbyter erfarenheter och utformar gemensamma uppgifter och strategier..."* (Ohlsson 2004, s. 47) Vi tror att det är viktigt att skapa en tydlig struktur för arbetslaget för att det skall kunna fungera. Om alla i arbetslaget vet vad som gäller tror vi att detta skapar en trygghet hos den enskilde lagmedlemmen.

Ohlsson (2004) skriver att lärarna ofta är positivt inställda till arbetslaget som arbetsform. Detta är något som framgår även i vårt resultat. Alla 22 personer som svarade på vår enkät svarade att de är nöjda med att arbeta i lag. Granström (1990) menar att för att mötena med arbetslaget ska kännas meningsfulla bör det röra den dagliga verksamheten och avlasta pedagogen från förberedelser som denna annars hade gjort själv. Granström (enligt Ohlsson, 2004) anser att mötena är en plats för lärarna att ventilera och samtala om besvikelse, frustration och oro. I vårt resultat kan det utläsas att pedagogerna ser arbetslaget som en resurs där de kan finna stöd och peppa varandra. Som vi tidigare skrev menar Ohlsson (2004) att lärarna behöver varandra för att kunna hantera det dagliga arbetet. Arbetslaget är dit lärarna kan vända sig för att finna stöd och guidning när de känner oro över de krav som ställs på dem.

Vi blev förvånade över att det endast var fyra personer som ansåg att arbetslaget kan vara ett hinder. Vår förvåning grundar sig i att vi under vår verksamhetsförlagda utbildning upplevt att pedagogerna tyckt att arbetslagsmötena är för tidskrävande. Även om övervägande delen svarade nej finns det några kritiska röster som utmärker sig.

En lärare i vår undersökning skriver:

"Ibland är det svårt att få "egen" tid- arbetsro. Det är alltid något som skall diskuteras och lösas." – lärare 8

Hos denne lärare finns det alltså en viss frustration över att få tiden att räcka till. Läraren upplever att det är svårt att ägna sig åt sitt eget arbete. Vi trodde att fler skulle nämna tidsbristen som en anledning till varför arbetslaget ibland kan kännas som ett hinder. Även anledningar som att pedagogerna inte har samma värderingar, att de inte strävar efter samma mål eller att ämneslag skulle vara en bättre arbetsform var svar vi förväntat oss. Det är först under frågan där respondenterna får ge förslag till förbättring som tidsbristen nämns som ett problem. Resultatet visar att respondenterna vill vara mer effektiva och få mer tid tillsammans.

"Effektivare genom att vi delar på arbetsuppgifterna och planerar åt varandra men det kan nog ta lång tid innan vi är där." – lärare 8

Det tycks som att det i detta arbetslag är många lärare som är ensamvargar och själva utarbetar allt material istället för att ta tillvara på varandras idéer och material. Varje gång ett nytt arbetsområde ska startas upp blir det som att uppfinna hjulet på nytt.

Andra förslag på förbättring var:

”Tydligare mål med den gemensamma verksamheten. Tydligare arbetsfördelning.”
– lärare 5

”Tydligare struktur under möten så tiden utnyttjas effektivt.” – lärare 7

Dessa tre röster har gemensamt att de vill ha en tydligare struktur på arbetet i arbetslaget.

Något som överraskade oss i vårt resultat var kategorin social gemenskap. Utifrån våra erfarenheter från den verksamhetsförlagda utbildningen trodde vi att denna kategori skulle få betydligt fler svar i fråga ett och mindre i fråga två. Istället blev fallet tvärtom. I Scherps studie (2002) gick 15 % av samtals tiden åt till vardagsprat. När de tillfrågade i Scherps undersökning fick besluta om hur det borde vara sjönk siffran ner till 9 %. Kanske är det så att vi i undersökningen skulle ha preciserat vad vi menade med social gemenskap för att få ett mer sanningsenligt svar. När vi skrev alternativet tänkte vi på ”kafferep”. Det vill säga människor som sitter ihop och samtalar om allt mellan himmel och jord som inte rör jobbet. Kanske är det så att personalen på skolan tolkade frågan rätt och känner att det är viktigt att ha dessa ”kafferep” för att få distans till sitt jobb och orka med vardagen. En annan sak vi funderar på är om det kanske är så att den sociala gemenskapen är svår att uppnå i ett arbetslag som har en hierarkisk struktur, som Munkhammar (2001) skriver om, där läraren är den dominerande som alla skall förhålla sig till. Även Granström (1990) påpekar att de hierarkiska arbetslagen lättare får en opersonlig och formell karaktär. Kanske är det därför som stapeln social gemenskap i tabell tre ökade?

8. Diskussion

Det var först under Lgr 80 som arbete i arbetslag började introduceras och fick mycket fokus. Då fanns det extra kommentarmaterial om arbetslag och dess samarbete att tillhandahålla. Men arbetsformen har först nu under det sista årtiondet slagit igenom. Detta trots att Lpo 94 inte nämner begreppet arbetslag utan istället talar om samverkan och samarbetsformer. Det kan bero på att pedagogerna först nu anpassat sig och tagit till sig det som stod i Lgr 80. Ytterligare en skillnad som syns i styrdokumentens utveckling är att arbetslaget i Lgr 69 innefattade eleverna i lika stor utsträckning som pedagogerna.

Arbetet leds således av en eller flera lärare som tillsammans med annan personal och elever utgör ett *arbetslag*, vilket i samråd väljer och planerar lärostoff och arbetsuppgifter, genomför arbetet och sammanfattar och diskuterar arbetsresultaten (Lgr 69, s. 89).

På vägen har sedan denna synvinkel fallit bort och istället bytts ut till en samverkan mellan all personal som arbetar kring eleverna.

Det är viktigt att skolan blir en arbetsplats som tillgodoser även de vuxnas behov av arbetstillfredsställelse. En ökad arbetsgemenskap inom arbetsenheterna, där man tar till vara varandras kunskaper och individualitet... (Lgr 80, kommentarmaterial s.11).

För att kunna ta tillvara på mer kunskap inom arbetslagen undrar vi om riktlinjerna behöver vara tydligare. Inte någonstans står det att skolan behöver använda sig av arbetsformen men ändå är det något som slagit igenom på alla de skolor vi undersökt. Kanske skulle det behövas tydligare mål för vart pedagogerna vill nå med arbetslagen och vad meningen med arbetsformen ska vara. Ska målet vara att det ska vara smidigt för rektorn att få fram information snabbt till övrig personal eller ska målet vara att personalen ska få chans att reflektera och utvecklas individuellt och gemensamt. Detta tror vi är viktigt att göra klart för alla inblandade parter så de vet vad de ska sträva efter.

Frågan vi ställde oss i början av vår studie var om arbetslaget kunde ses som en tillgång eller som ett hinder för de pedagoger som ingår i arbetslaget gällande utbytet av undervisningsidéer. Utifrån vår empiri och den tidigare forskningen kan vi läsa att även om en del av den kompetens och kunskap som finns gällande undervisningen tas tillvara på så finns det ändå utrymme att förbättra så att utbytet sker i större utsträckning. Utifrån de frivilliga samtalen kan utbyte av undervisningsidéer ske även när pedagogerna inte har schemalagd tid för denna typ av diskussioner, vilket vi ser i vår undersökning. Pedagogerna menar att de behöver varandra för att kunna hantera det vardagliga arbetet. Det finns flera exempel på att pedagogerna faktiskt samarbetar mycket i olika avseenden. Men svårigheten ligger i på vilket sätt som pedagogerna ska utnyttja och använda varandras kompetens på och hur de ska organisera samarbetet. (Ahlstrand 1995, Ohlsson 2004)

En av anledningarna till att utbytet inte sker tror vi kan bero på rädsla. Som pedagog kan undervisningen planeras utifrån personliga erfarenheter vilket gör att yrkesrollen blir oklar. Detta leder i sin tur till att det blir det personliga som kritiserar istället för yrkesrollen. Vi anser dock inte att det finns en ovilja hos pedagogerna att dela med sig av sin kunskap till de andra pedagogerna utan att tidsbristen är en avgörande faktor till varför utbytet av kunskap inte sker. Det är mycket som ska diskutera och tiden är begränsad. Vårt resultat gällande utbyte av undervisningsidéer stämmer överens med Ohlsson (2004), Scherp (2002) och Blossing (2000). I vår undersökning och deras undersökningar lades lite tid på detta utbyte. Det vi fann intressant i vår empiri var att pedagogerna själva ville ha mer tid till att diskutera den enskilda undervisningen med varandra. Detta resultat fann även Scherp (2002). Enligt

Nias (Blossing 2000) så är det av största vikt för den professionella utvecklingen att pedagogerna får möjligheten att tillsammans diskutera undervisningen.

Grosin (2003) anser att om pedagogerna är bra på att få eleverna att lära sig, varför är det då fel att låta pedagogerna arbeta på egen hand? Å andra sidan, så länge pedagoger isolerar sig ifrån varandra kan inte elevinflytande och undervisning byggd på elevers erfarenheter bli en naturlig del i det dagliga arbetet. Om inte pedagoger kommunicerar tillräckligt med varandra blir gemensamma visioner och stävan mot samma mål svårare att nå. Vi anser att arbetsformen att arbeta i arbetslag skulle kunna vara en tillgång i bemärkelse att tiden läggs på det som pedagogerna känner är väsentligt. Vår undersökning visar att pedagogerna vill ha mer utbyte av varandras undervisningsidéer men att det inte prioriteras i arbetslaget. Därför ser arbetslaget som ett hinder gällande utbytet av undervisningsidéer eftersom stor del av tiden läggs på rektorns information och gemensam planering. Vi instämmer i diskussionen som Scherp (2002) för. Så länge pedagogerna har olika syner angående läraruppgifterna gällande samarbete och individuellt arbete så är det svårt att skapa ett fungerande arbetslag som bygger på samverkan och samarbete. Enligt Munkhammar (2001) kan den oklara rollfördelningen i arbetslaget leda till brist på samarbete. För att få det optimala utbytet av varandras kompetens bör samtliga i arbetslaget vara insatta i varandras styrdokument och ha förståelse för de olika yrkesrollerna.

Hade vi gjort ytterligare en undersökning om arbetslag så hade vi definierat frågan ”en tillgång/ett hinder för vad/vem?” tydligare genom att precisera vad vi var ute efter, vilket i detta fall var utbytet av undervisningsidéerna. Vi hade även låtit respondenterna beskriva ett tillfälle då de sett arbetslaget som en tillgång/hinder för dem med det pedagogiska utbytet som utgångspunkt.

9. Förslag till vidare forskning

Det hade varit intressant att göra en större studie där flera arbetslag var involverade för att få en mer generell och tillförlitlig bild av hur det ser ut i skolorna gällande arbetslaget som tillgång eller hinder. För att få en mer övergripande bild av arbetslagen skulle även kvalitativa intervjuer och observationer tillföras. Även en jämförelse mellan arbetslag i förskolan, grundskolans tidigare och senare år samt i gymnasieskolan hade varit intressant att forska vidare i. Hur stor är skillnaden mellan de olika intervallerna och hur kommer det sig att det är så?

Vi tänker oss även att tillsammans med ett antal arbetslag kunna sätta upp tydliga mål och riktlinjer för vad de vill ha ut av tiden i arbetslagen. Sedan skulle arbetslagen kunna följas under en tid och se hur skillnaden blir när alla strävar mot samma tydliga mål.

Att jämföra svenska arbetslag med arbetslag i andra länder är även en idé till vidare forskning. Här ges chansen att ytterligare bredda sina vyer och inte bara ta tillvara på kompetensen som finns i Sverige utan även den kunskap som finns utomlands om arbetslag.

10. Källförteckning

Kompendier

Granström Kjell m.fl. (2003). *Lagarbete och tidig läs- och skrivutveckling*. Uppsala

Litteratur

Ahlstrand Elisabeth (1995). *Lärares samarbete – en verksamhet på två arenor: studier av fyra arbetslag på grundskolan högstadium*. Linköping: Linköpings Universitet

Alexandersson Mikael (1994). *Metod och medvetande*. Göteborg: Acta universitatis gothoburgensis.

Apelgren Maria (2004). *Samskapande av kompetens*. I Ohlsson Jon (red) *Arbetslag och lärande. Lärares organiserande av samarbete i organisationspedagogisk belysning*. Lund: Studentlitteratur.

Arfwedson Gerhard & Arfwedson Gerd (2000). *Arbete i lag och grupp: om grupparbete, tema, projekt, lärarlag och lokala arbetsplaner i skola och undervisning*. Falköping: Liber AB.

Assemark Gert & Sörensson Katarina (1999). *Arbetslag i skolan*. Malmö: Liber AB.

Blossing Ulf (2000). *Praktiserad skolförbättring*. Karlstad: Universitetstryckeri

Falkner Kajsa (1997). *Lärare och skolans omstrukturering. Ett möte mellan utbildningspolitiska intentioner och grundskollärares perspektiv på förändringar i den svenska skolan*. Uppsala: Almqvist & Wiksell.

Granström Kjell (1990). *Inom Tema Kommunikation: Arbete och kommunikation i arbetslag och arbetsenheter*. Linköping: Linköpings Universitet

Grosin Lennart (2003). *Forskning om framgångsrika skolor som grund för skolutveckling*. I Berg G m.fl. (red) *Skolutvecklingens många ansikten*. Myndigheten för skolutveckling. Forskning i fokus, nr 15.

Hargraves Andy (1998). *Läraren i det postmoderna samhället*. Lund: Studentlitteratur. Översättning: Sten Andersson

Johansson Bo & Svedner Olov (2006). *Examensarbetet i lärarutbildningen. Undersökningsmetoder och språklig utformning*. Uppsala: Kunskapsföretaget UA.

Marton Ference & Booth Shirley (2002). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Munkhammar Ingmarie (2001). *Från samverkan till integration. Arena för gömda motsägelser och förgivet tagna sanningar. En studie av hur förskollärare, fritidspedagoger och lärare formar en samverkan*. Luleå: Universitetstryckeriet.

Ohlsson Jon (2004). *Arbetslag och lärande. Lärares organiserande av samarbete i organisationspedagogisk belysning*. Lund: Studentlitteratur.

Scherp Hans-Åke (2002). *Lärares lärmiljö. Att leda skolan som en lärande organisation.* Karlstad: Universitetstryckeriet.

Scherp Hans-Åke (2003). *Förståelseorienterad och problembaserad skolutveckling.* I Berg G m.fl. (red) *Skolutvecklingens många ansikten.* Myndigheten för skolutveckling. Forskning i fokus, nr 15.

Skolöverstyrelsen (1981). *Kommentarmaterial - Samarbete i arbetsenheter och arbetslag.* Uddevalla: Risbergs tryckeri AB.

Stedt Lisbeth (2004). *Informellt och formellt organiserande – lärares vardagliga samverkan.* I Ohlsson Jon (red) *Arbetslag och lärande. Lärares organiserande av samarbete i organisationspedagogisk belysning.* Lund: Studentlitteratur.

Stukát Staffan (2005). *Att skriva examensarbetet inom utbildningsvetenskap.* Lund: Studentlitteratur.

Åberg Karin (1999). *Arbetslag i skolan.* Värnamo: Ekelunds.

Styrdokument

Utbildningsdepartementet (1994). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet.* Stockholm: Skolverket/Fritzes.

Utbildningsdepartementet (1980). *Läroplan för grundskolan.* Stockholm: Skolverket/Fritzes.

Utbildningsdepartementet (1969). *Läroplan för grundskolan* Stockholm: Skolverket/Fritzes.

Utbildningsdepartementet (1962). *Läroplan för grundskolan.* Stockholm: Skolverket/Fritzes.

11. Bilaga 1

Enkät

Arbetslaget betydelse

Hej.

Vi är två lärarstudenter som läser sista terminen på Göteborgs universitet.

Vi kommer under resterande tiden av vårterminen att skriva vårt examensarbete och behöver just din hjälp. Arbetet kommer att handla om arbetslaget i skolan och vi är intresserade av att veta din uppfattning om just arbetslaget. Vi hoppas att du vill hjälpa oss genom att svara på frågorna i enkäten. Du kommer att vara anonym och det är bara vi som läser svaren på enkäten.

Det är viktigt för oss att så många lärare som möjligt svarar så att vi får underlag till vårt examensarbete.

Om det är något du undrar över så är det bara att kontakta oss.

Hälsningar

Jennie Lübeck

j_lbeck@hotmail.com

Johanna Ramm

ramm_84@hotmail.com

Enkätundersökning – Arbetslagets betydelse

Vi är angelägna att få in DINA tankar och åsikter om arbetslaget. Det kommer endast vara vi som läser enkäten. Namn och skola kommer inte publiceras i arbetet.

Tack så mycket för din tid.

/ Jennie & Johanna

Kvinna

Man

Anställd som?

Antal år i yrket?.....

Hur det är på din skola

1. Vad brukar ni diskutera under dina arbetslagsmöten? Numrera alternativen 1-4, skriv 1 för det som får mest tid och 4 för det som får minst tid osv.

Social gemenskap

diskussion av elever

utbyte av undervisningsidéer

budget, ekonomi

Rektorns information

gemensamma projekt

läromedel

övriga frågor

Om övrigt i så fall vad?

.....

Hur du vill att det ska vara på din skola

2. Hur hade du velat att tiden skulle fördelas? Numrera alternativen 1-4, skriv 1 för det som skulle få mest tid och 4 för det som skulle få minst tid osv.

Social gemenskap

diskussion av elever

utbyte av undervisningsidéer

budget, ekonomi

Rektorns information

gemensamma projekt

läromedel

övriga frågor

Om övrigt i så fall vad?

.....

Arbetslag som arbetsform

3. Vad tycker du om arbetslaget som arbetsform? Kryssa de påstående som stämmer överens med dina åsikter.

Bra om de överensstämmer
med mina svar i fråga 2.

Vill inte ha arbetslag

Tar för mycket tid
från egen planering

4. Tycker du att ni har utbyte av varandra i ditt arbetslag?

Ja Nej

På vilket sätt?
.....
.....

5. Tycker du att ditt arbetslag på något sätt kan vara ett hinder?

Ja Nej

På vilket sätt?
.....
.....

6. Finns det en arbetslagsledare utsedd i ditt arbetslag?

Ja Nej

Om ja, vilken uppgift har denna?.....
.....
.....

7. Har du något förslag på hur man skulle kunna förbättra arbetet i ditt arbetslag?

.....
.....
..... **Tack för din medverkan!**