

Två mot en

- En jämförelse av arbetssituationen mellan dubbla lärare och ensamlärare.

Interdisciplinärt inom lärarprogrammet
Examensarbete i samhällskunskap, HT08
David Brunhage

Handledare: Maj Arvidsson
Uppsatsens längd i ord: 9799

Titel: Två mot en – En jämförelse av arbetssituationen mellan dubbla lärare och ensamlärare.

Författare: David Brunhage

Kurs: Examensarbete i Samhällskunskap

Omfattning: 15 högskolepoäng

Termin: HT 2008

Handledare: Maj Arvidsson

ABSTRACT

Tidigare forskning: Lärarnas arbetssituation är pressad. Stressforskning talar om hur arbetssituationen ska se ut för att undvika ohälsa. Forskning på två lärare i samma klassrum, dubbla lärare, saknas till stora delar. Parallell dras istället till delat ledarskap, ett område där arbetet också delas mellan två personer, som traditionellt utförts av en.

Syfte: Jag vill se om dubbla lärare har en bättre arbetssituation än ensamlärare, med avseende på hälsa, arbetstid, egen utveckling och samarbete.

Hypoteser: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares hälsa, samarbete, arbetstid och egen utveckling

Metod: Enkätundersökning på två skolor, en med dubbla lärare och en med ensamlärare.

Resultat: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares hälsa, samarbete och arbetstid. Dubbla lärare ger ingen effekt på lärares egen utveckling

Sökord: två lärare i samma klassrum, dubbla lärare, team teaching, co-teaching, lärares arbetssituation

Innehållsförteckning

1. Tack!	5
2. Läsguide	5
3. Inledning	5
4. Tidigare forskning	6
4.1. Arbetsituation för lärare	7
4.2. Arbetsituation och stress	7
4.3. Summering av arbetsituation.....	8
4.4. Dubbla lärare	8
4.4.1. Samarbetas det inte redan?	9
4.5. Delat ledarskap i näringslivet	10
4.5.1. Varför delat ledarskap?.....	10
4.5.2. fördelar och möjligheter med delat ledarskap.....	10
4.5.3. Hinder och nackdelar med delat ledarskap	11
4.6. Summering av dubbla lärare	11
5. Syfte	12
5.1. Hypoteser.....	12
6. Design och metod	12
6.1. Urval	12
6.2. Presentation av skolorna	13
6.3. Mätredskap: Enkät	13
6.4. Operationalisering.....	14
6.5. Validitet	15
6.6. Analysverktyg: SPSS.....	16
6.7. Jämförelsen mellan skolorna	16
6.8. Reliabilitet.....	17
7. Resultat och analys	17
7.1. Externt bortfall.....	17
7.2. Internt bortfall.....	17
7.3. Diagram och hypotesprövning.....	18
7.3.1. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares hälsa	18
7.3.2. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares samarbete	22

7.3.3. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares arbetstid.....	26
7.3.4. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares egen utveckling.....	28
7.4. Alternativa förklaringsmodeller av skillnaderna	29
8. Diskussion och slutsatser	30
8.1. Kraven som inte längre behöver leda till stress och ohälsa	30
8.2. Delad glädje är dubbel glädje	31
8.3. Med tid för att se till var och en.....	31
8.4. En begränsad undersökning	31
8.5. Andra förklaringar	32
9. Didaktisk innebörd.....	32
10. Förslag till vidare forskning	33
Käll- och litteraturförteckning.....	34

Bilagor

A. Förkortnings- och ordlista

B. Enkät: Frågeformuläret

C. Enkät: Resultat i tabellform av fråga 7-38

1. Tack!

Stort tack till de lärare och rektorer som tagit sig tid att hjälpa mig i denna undersökning genom sin tid och sina svar. Jag hoppas denna undersökning även kommer er till nytta.

Tack till min sambo, Hele Laasi, som läst och kommit med synpunkter. Tack till min dotter, Jaana, som stått ut med att pappa sitter hela dagarna bakom böcker och dator.

Tack till Donny Börjesson för sällskap på tågresa till och från Stockholm och för mycket bra feedback. Tack även till min handledare Maj Arvidsson för vägledning under arbetets gång.

2. Läsguide

Meningen med utbildning och forskning är att det skall komma hela samhället och alla människor till nytta. Det kan ibland behövas mer precisa ord än som används till vardags. Om dessa ord inte förklaras direkt i texten finns de förhoppningsvis med i ord- och förkortningslistan (Bilaga A) som jag hoppas gör texten tillgänglig för fler läsare.

I texten används referenser till annan litteratur som stödjer mina påståenden, resonemang och slutsatser. En referens innesluts i parenteser enligt modellen (Författare Publikationsår:sida)

Den fullständiga titeln på referenserna återfinns i slutet av mitt arbete i käll- och litteraturförteckningen. Meningen med referenser är att du som läsare skall ha möjlighet att kontrollera att den forskning och de andra texter jag stödjer mig på verkligen innehåller det jag påstår.

3. Inledning

Nära på dagligen läser jag i tidningar och hör på nyheterna att skolan är i kris. Lärarna klarar inte av sitt arbete. Eleverna mår både dåligt och får otillräckliga kunskaper. Lärarna mår dåligt då de får mer och mer arbetsuppgifter utöver sin undervisning i form av dokumentation och administrativa göromål. Trycket på skolorna ökar från kommunerna, skolan skall spara pengar, men ska ändå ge eleverna en bättre utbildning än tidigare.

När jag har gjort praktik (VFU) på grund- och gymnasieskola har jag sett en verksamhet som fungerar. Den fungerar åtminstone i den mån att de flesta elever och lärare är närvarande och följer scheman tillsammans. Kvaliteten på övrig verksamhet är mycket skiftande mellan de skolor jag varit på och mellan de olika lärare jag träffat. Jag uppfattar det som att ofta används stora delar av lektionstiden till en frustrerande kamp mellan lärare och elever rörande ordning och motivation, eller kanske snarast oordning och omotivation.

Med motivation menar jag den drivkraft som gör att eleverna vill lära sig och med ordning menar jag det tillstånd som gör att eleverna kan lära sig. Givetvis är det till stor del individuellt vad som motiverar och vilken grad av ordning som är optimal för varje elev och klass. Jag är övertygad om att motivation och ordning hänger ihop. De flesta har svårt att få något gjort när kamraterna runt omkring pratar om annat. Eleverna har också svårt att finna motivation i en undervisning som har sett likadan ut år efter år och som läraren kör på rutin. Om eleven är motiverad att lära sig innehåll försvinner också intresset att prata om annat på den lektionen. Om varje elev får den uppmärksamhet av läraren som hon behöver, söker hon inte efter uppmärksamhet från sina kamrater under den lektionen.

Det hänger i hög grad på lärarna om eleverna fungerar i en skolsituation. Men innan de resurser som saknas kommer på plats, så är det inte någon idé att kritisera lärarna. Resurser som gör att alla lärare kan göra det som behöver göras för att få *motiverade elever* och *ordning i klassen*. Om skolan skall förbättras för både lärare och elever ligger fokus i första hand alltså på att förbättra lärarnas arbetssituation.

Något det pratas om både på skolor, universitet och i media är att det behövs fler lärare och fler vuxna i skolan. Konsensus verkar råda kring behovet av fler lärare, men den vanliga ursäkten för att inte ha fler lärare är att det blir för dyrt. Jag bestämde mig för att forska vidare kring fler lärare och hittade en artikel på nätet om en skola som hade *två lärare i samma klass* i alla klasser på skolan, från förskoleklass till årskurs nio. Det fanns alltså ett exempel i verkligheten som verkade ha råd med att ha två lärare i klassrummet och som fungerade.

Så med *arbetssituationen för lärare* och *två lärare i varje klass* som utgångspunkt skall jag försöka se om det stämmer att dubbelt så många lärare i varje klass innebär att det blir dubbelt så bra.

4. Tidigare forskning

För att min undersökning skall bli mer konkret och dessutom vara mer vetenskaplig söker jag stöd i mina antaganden i tidigare forskning. Först om vad som skrivits om arbetssituation för lärare och om arbetssituation generellt. Efter det om vad det innebär att jobba två personer på ett jobb som traditionellt görs av en person.

4.1 Arbetsituation för lärare

I de två senaste undersökningarna från Lärarnas Riksförbund (2004, 2006), där lärarna själva svarat på frågor rörande olika delar av sin arbetsituation, står det att läsa att omgivningens krav på lärarna och lärarnas krav på sig själva inte är i balans med lärarnas resurser att utföra sina arbetsuppgifter. Lärarna vikarierar på obetald övertid för varandra vid sjukfrånvaro och undervisar i ämnen som de inte är behöriga i. Lärarna lägger på sig själva att utanför arbetstid göra det arbete de inte hinner med på sin arbetstid. De kommer också till arbetet när de är sjuka och borde vara hemma. Anledningen till den obetalda övertiden och sjuknärvaron är att de känner ansvar för elevernas utbildning och för att kunna känna sig nöjda med sitt arbete. Den reglerade arbetstiden räcker inte till för lektionsplanering, efterarbete, samarbete med kollegor och kontakt med elever. Kompetensutvecklingen sker ofta på fritiden och på egen bekostnad. Om det dessutom saknas tydligt ledarskap och stöd från ledningen är det ytterligare en faktor som kan ge upphov till stress i lärarens arbetsituation (Lärarnas Riksförbund 2004; Lärarnas Riksförbund 2006).

4.2 Arbetsituation och stress

På en internetportal om arbetsmiljö och hälsa som drivs på uppdrag av bl.a. Sveriges kommuner och landsting, definierar forskaren Aleksander Perski stress som "en obalans mellan omgivningens krav och den enskildes resurser" och att till vardags kallas ofta "den otrevliga känsla vi får i krävande eller obehagliga situationer för 'stress'" och det är "aldrig bra om dessa utmaningar pågår under lång tid utan återhämtning" (Nyhaga 2006). Stress kan leda till "långvariga smärttillstånd, hjärtsjukdomar, men även utmattning och depression" (Eriksson & Lagergren 2006) som är symptom för det som kallas *utbrändhet*. Individuella faktorer som personlighet spelar in, men att "det framför allt är en långvarig exponering för påfrestningar, utan möjlighet till återhämtning, som tycks utgöra den viktigaste riskfaktorn" (Eriksson & Lagergren 2006). Stress kan förhindras genom att skilja på arbete och fritid och se till att tid för eftertanke och återhämtning ges. Egen utveckling och glädje, samt just att lämna jobbet efter ordinarie arbetstid, anses vara åtgärder som undviker skapandet av stress. Att lära känna sina begränsningar och sätta upp en rimlig nivå för arbetet och att säga ifrån när kraven blir för höga, be om hjälp och söka stöd från kollegor och vänner så att situationen blir hanterbar (Eriksson 2005).

Jag sammanfattar till tre punkter som kan följas så att arbetssituationen blir utan stress:

- I) Att skilja på arbete och fritid och helt släppa jobbet på fritiden och återhämta sig.
- II) Att lära känna de egna begränsningarna, genom att inte ta på sig för mycket arbetsuppgifter på en gång och även att ta hjälp av kollegor då det behövs.
- III) Att ta sig tid till egen utveckling, eftertanke och glädje.

4.3 Summering av arbetssituation

Utifrån arbetsmiljöundersökningarna på lärare och stressforskningen sätter jag upp fyra punkter som definierar lärarnas arbetssituation.

- 1) Arbetstid – för att kunna skilja på arbete och fritid och inte arbeta utan ersättning.
- 2) Samarbete – för att känna sina begränsningar och inte gå i fällan av att ta med sig jobbet hem och för att ta hjälp av kollega/kollegor för att bli nöjd med sin arbetsinsats.
- 3) Egen utveckling – att utvecklas på ett personligt plan både inom yrket med vidareutbildning och inom privatlivet för att inte jobbet skall bli allt.
- 4) Hälsa - är ett övergripande mål för både en bra arbetssituation och privatliv.

4.4 Dubbla lärare

För att se om det finns fler fall av två lärare i klassrummet än det jag inledningsvis presenterade gör jag vidare sökningar. I *Web of science*, en databas med vetenskapliga artiklar från hela världen, finner jag en fallstudie med två lärare i ett klassrum samt två begreppsutredande studier kring *co-teaching*.

Fallstudien rörde ett kursupplägg där två nordamerikanska universitetslärare provade att vara två i undervisningen och lät sina studenter reflektera över detta med utvärdering efter varje lektion. Resultatet visade att för lärarnas arbetssituation är personkemin mellan lärarna viktig. Lärarna ska tänka sig att de kan och vill arbeta tillsammans för att det skall fungera (Anderson & Speck 1998:677). Det är i första hand studenternas upplevelse som undersöks i denna studie.

Jag sammanfattar de två begreppsutredande artiklarna på de delar som rör just två lärare i klassrummet, något som i artiklarna kallas för *co-teaching*. Med *co-teaching* menas att två eller fler delar läraransvaret för vissa eller alla studenter i ett klassrum.

- 1) Lärarna arbetar med olika grupper inom samma klassrum, då elevgrupper ligger på olika kunskapsnivåer.
- 2) Lärarna arbetar med olika grupper inom samma klassrum. Elevgrupperna roterar mellan olika stationer.
- 3) En lärare undervisar med sina kunskaper på det aktuella området, den andra läraren kompletterar den förste lärarens undervisning med sina kunskaper på området.
- 4) Lärarna planerar, genomför och utvärderar och har lika ansvar för undervisningen för alla studenter. Detta kallas *team teaching*. (Jang 2006:181; Thousand m.fl. 2006:242)

Eftersom det inte finns något ord för co-teaching i svenskan inför jag begreppet *dubbla lärare*. Med dubbla lärare menar jag det samma som de fyra punkterna ur begreppet co-teaching. Fokus ligger på att lärarna tillsammans skall planera, genomföra och utvärdera lektionerna för eleverna, enligt punkt 4. Så länge som undervisningen planeras och utvärderas tillsammans av båda lärarna för det aktuella undervisningstillfället, sträcker jag också begreppet dubbla lärare utanför klassrummet för arbete där eleverna arbetar med olika uppgifter eller stationer. Motsatsbegreppet till dubbla lärare i min uppsats, d.v.s. lärare som arbetar själv med sin undervisning kallar jag fortsättningsvis för *ensamlärare*.

4.4.1 Samarbetas det inte redan?

Lärarna samarbetar på de flesta håll inom F-9 redan i arbetslag, som ofta kallas för *lärarlag*. Ett lärarlag är en sammansättning av lärare, oftast enligt att de har samma elever men olika ämneskunskaper. Men ibland är lärarlaget sammansatt av lärare som har samma ämneskunskaper men undervisar olika elever. Lärlarlagsträffarna är en eller två tillfällen i veckan. Varje tillfälle är mellan 30 och 60 minuter. Det som avhandlas på lärlarlagsträffarna är i första hand informationsmeddelanden, synpunkter på skolans ledning och utveckling, egen arbetssituation, det egna lagets rutiner och organisation samt planering av gemensam undervisning, utflykt/aktivitet för elever, särskilda åtgärder för elever, föräldramöte och slutligen samtal om egen undervisning eller samtal om elever (Ohlsson 2004:91).

En lärares arbetsvecka innehåller förberedelse och planering av lektioner och arbetsområden, lektioner, efterarbete och sammanfattning av lektioner och arbetsområden, föräldramöten, utvecklingssamtal, arbetslagsträffar, möten med hela skolans personal, rättning av prov, betygssättning, elevkonferenser, förflyttning mellan lektionssalar, kopiering, upprättelse samt tillämpning och utvärdering av åtgärdsprogram som rör enskilda elever samt övrig administration (Runqvist 2001:38-39; Sundström 2002:17).

Det som avhandlas på lärarlagen är alltså långt ifrån alla arbetsuppgifter som lärarna har under en arbetsvecka. I första hand är det administration, elevkontakter och gemensamma föräldramöten som sammanfaller mellan lärarlag och lärarens arbetsuppgifter. Eftersom ”arbetslagen i skolan tenderar att i huvudsak få en social funktion som tar sig uttryck bl.a. i att lärarna söker trygghet och avlastning, de använder varandra och samtalet i laget som en slags ventiler för att släppa ut besvikelse, frustration och oro” (Ohlsson 2004:57). Lärarlagen är potentiellt ett forum där lärarna tillsammans planerar undervisning och ger reflektioner på varandras lektioner. Men eftersom så kort tid varje vecka spenderas i lärarlagsträffar så blir det mest en möjlighet för lärarna att ventilerade de jobbiga känslor som uppstått i ensamarbetet.

4.5 Delat ledarskap i näringslivet

För att få tillgång till erfarenheter om vilka effekter på arbetssituationen dubbla lärare borde ha jämfört med ensamlärare söker jag mig till andra yrkesgrupper som också i vissa fall arbetar i par. Ett sådant område är chefer inom näringslivet som ibland tillämpar *delat ledarskap*.

4.5.1 Varför delat ledarskap?

”Många av dem som idag delar ledarskap gör det på eget initiativ, på sitt eget sätt, med olika benämningar eller helt utan” (Ekstedt red. 2005:62-63). Delat ledarskap är alltså något som kommer ur ett behov snarare än någon teori. Vidare har delat ledarskap ”potential att bidra till effektivitet, kvalitet och konkurrenskraft, och att det lanseras som ett sätt för chefer att vara tillgängliga för sina medarbetare, orka med arbetsbördan och själva undgå ohälsa” (Ekstedt red. 2005:1-2).

Om paralleller kan dras till dubbla lärare så bör också undervisning av dubbla lärare ha bättre kvalitet, och lärarna kan vara tillgängliga i högre grad för sina elever samt själva undgå ohälsa.

4.5.2 Fördelar och möjligheter med delat ledarskap

”När cheferna beskriver vad som är bra med delat handlar det framförallt om stöd och minskad sårbarhet, om avlastning i arbetsbördan och att ha ett bollplank, om bättre, mer genomtänkta beslut och fler infallsvinklar, och om att chefsarbetet blir roligare” (Ekstedt red. 2005:47). För dubbla lärare skulle det kunna innebära stöd och avlastning i arbetsuppgifterna,

att kunna bolla idéer både kring undervisning och bedömning. Det innebär mer rättvisa och genomtänkta betyg och sist med inte minst att lärarjobbet blir roligare.

Vikten av att lämna jobbet bakom sig när arbetsdagen är slut nämns även i en annan källa: Chefsparen som intervjuades hade roligt på jobbet och upplevde det som utvecklande att vara två, för att de tillsammans genom diskussion kunde nå bättre beslut och stödja varandra i problematiska perioder. De kände därför mer tillfredsställelse med jobbet än tidigare, då de var chefer på egen hand, och det gav dem möjlighet att lämna jobbet bakom sig när de lämnade sin arbetsplats. Det innebar i sin tur att det var lättare för dem att återhämta krafterna och ta det lugnt hemma. (Davidson & Lundin 2003:65-68)

Möjligheten att känna mer tillfredsställelse med jobbet än tidigare skulle kanske minska den känsla om eget ansvar för eleverna som leder till att lärarna har stor sjuknärvaro och arbetar övertid obetalt enligt arbetsplatsundersökningar för lärare (Lärarnas Riksförbund 2004; Lärarnas Riksförbund 2006).

4.5.3 Hinder och nackdelar med delat ledarskap

”Delande ledare behöver ha en grund i gemensamma värderingar, förtroende och prestigelöshet. De behöver därutöver tillräcklig tid för samtal (särskilt inledningsvis) och samordning, och de måste kunna hantera olikheter sinsemellan för att dra nytta av dem samt får akta sig för att bli utspelade mot varandra av sin personal” (Ekstedt red. 2005:63).

Att personkemin måste stämma mellan lärare som samarbetar som dubbla lärare har också berörts av Anderson & Specks undersökning (1998). Gemensamma värderingar, förtroende och prestigelöshet är en del av denna personkemi. Mycket tid för kommunikation behövs och lärarna måste vara enade och tydliga så inte eleverna spelar ut lärarna mot varandra.

4.6 Summering av dubbla lärare

Det finns erfarenheter dokumenterade i forskningen om delat ledarskap, med stora fördelar att vinna i arbetssituationen för de som väljer att dela på arbetsuppgifter som tidigare utförts av en person. En lärare är också en ledare för eleverna. Därför använder jag forskningen om delat ledarskap i jämförelse med dubbla lärare i min undersökning.

5. Syfte

Jag vill se om dubbla lärare har en bättre arbetssituation än ensamlärare, med avseende på hälsa, arbetstid, egen utveckling och samarbete.

5.1. Hypoteser

För att kunna se det som uppsatsen syftar till ställer jag upp ett antal hypoteser (antaganden).

- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares hälsa.
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares samarbete.
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares arbetstid.
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares utveckling.

Med hjälp av insamlat material och efterföljande analys skall jag avgöra huruvida dessa hypoteser antingen kan stärkas eller inte. Hypoteserna uppfylls om jämförelsen mellan dubbla lärare och ensamlärare visar på positiva skillnader till fördel för dubbla lärare. Dessa svar kommer att uppfylla syftet med uppsatsen.

6. Design och metod

Jag behöver empiriska uppgifter som säger något om verkligheten. Design innebär att jag gör ett urval av vilken eller vilka källor jag samlar empiriska uppgifter från, baserat på vad jag vill ha svar på. Sedan väljer jag ett mätverktyg som är sättet jag samlar in de empiriska uppgifterna på. Efter detta operationaliserar jag, d.v.s. utvecklar frågor till mitt mätverktyg som fungerar att ställa till lärarna om deras arbetssituation. Frågorna syftar till att ge svar på huruvida mina hypoteser kan stärkas eller inte.

6.1 Urval

Urvalet av vilka svarspersoner jag skall ställa frågorna till är viktigt. Eftersom jag skall mäta hur dubbla lärare uppfattar sin arbetssituation, skall jag välja en skola som har dubbla lärare. Jag hittar endast en skola i Sverige som har dubbla lärare i alla årskurser (F-9). Jag kallar denna skola för skola A.

Den ideala undersökningen hade varit att på skola A gjort en mätning på dubbla lärare och sedan gått tillbaka i tiden och endast ändrat så att de fick bli ensamlärare, låta tiden passera och sedan göra en ny mätning på skola A nu med ensamlärare. Med detta förfaringssätt hade

jag fått en väldigt rättvisande bild över vad just dubbla lärare innebär när alla andra förhållanden är lika (Esiasson m.fl. 2007:102).

Men eftersom det inte går att resa runt i tiden ännu, skapar det problem för mig som forskare. Jag måste välja en annan urvalsmodell. Jag väljer att jobba utifrån en *jämförande design*, även kallad *mest-lika-designen* (Esiasson m.fl. 2007:114) där jag kan jämföra två identiska skolor. Ett problem med denna design är att det i verkligheten inte går att hitta ett par skolor som är identiska så när som på dubbla lärare respektive ensamlärare (Esiasson m.fl. 2007:115). Jag sätter därför upp ett antal faktorer som måste vara mycket lika mellan skola A och den skola jag skall jämföra med. Dessa faktorer är närhet till större stad, skolans upptagningsområde, elevernas antal, elevpengens storlek, procentuell andel behöriga lärare, antal arbetslag för lärarna, ledarskapets form och presentation av skolan på deras hemsida.

På detta sätt kan jag i högre grad vara säker på att de resultat jag får kan förklaras till just skillnaden jag avser att mäta, och att resultaten inte kommer sig av andra faktorer (Esiasson m.fl. 2007:112).

Med dessa kriterier hittar jag en skola som fungerar med en jämförande design. Jag kallar denna andra skola för skola B.

6.2. Presentation av skolorna

Skola A ligger i en kommun i Storstockholm. Skolans upptagningsområde är i huvudsak ett villaområde där inkomsterna hos de boende är över snittet i regionen. Elevernas antal är 420, varav 240 i F-6. Antal kronor per elev (HT08) är 33 000 kr. Av lärarna är 88 % behöriga och de är uppdelade i fem arbetslag. Två rektorer delar på ansvaret för skolan, delat ledarskap. Skolan uttrycker på hemsidan en vision om bl.a. elevens självkänsla och vikten av kommunikation.

Skola B ligger i utkanten av Göteborgs kommun. Skolans upptagningsområde är ett villaområde där inkomsterna hos de boende är över snittet i kommunen. Elevernas antal är 495, varav 240 i F-6. Antal kronor per elev (HT08) är 31 000. Av lärarna är 90% behöriga och de är uppdelade i sex arbetslag. Två rektorer delar på ansvaret för skolan, med uppdelning F-5 respektive 6-9. Skolan uttrycker på hemsidan en vision om bl.a. elevens självkänsla och vikten av kommunikation.

6.3. Mätredskap: Enkät

Vilken metod jag använder handlar också om på vilket sätt jag samlar in svar från lärarna, d.v.s. vilket mätredskap jag använder. Jag är intresserad av hur lärarna upplever situationen.

Samtidigt så vill jag få en bild av hur alla lärare på de båda skolorna upplever det. Jag bestämde mig för att sikta på totalurval av båda skolornas lärare med hjälp av enkäter. Intervjuer av så många hade blivit för tidskrävande och svårt att iscensätta med tanke på att lärarna är upptagna med annat än min undersökning normalt. Att göra både enkäter till alla och intervjuer av vissa var ett alternativ som jag uppfattar som det bästa, men jag väljer bort det när jag inser att tiden inte kommer räcka till för båda. Att enbart ha valt intervjuer anser jag skulle kunna snedfördela studien för mycket åt de lärare som har tid att avsätta för detta och därmed kanske inte är representativa för hela skolan. Jag förhandlar med rektorerna på bägge skolor om hur enkäten skall delas ut. Jag får femton minuter på båda skolorna då samtliga lärare skall vara samlade samtidigt och fylla i enkäten. Rektorerna på båda skolorna gick ut och informerade en tid innan om att det på arbetsplatsmötet skulle bli ifyllning av en enkät angående lärarnas arbetsituation. Det innebär att de svarande lärarna inte fick information om jämförelsen mellan ensamlärare och dubbla lärare. Varken lärarna på skola A eller skola B fick denna information.

6.4. Operationalisering

Målet är att ställa frågor i enkäten om arbetsituationen för både ensamlärare och dubbla lärare. Detta utan att använda sig av frågor som avslöjar att en jämförelse mellan ensamlärare och dubbla lärare skall göras. Det innebär att jag inte kan ställa direkta frågor rörande dubbla lärare till skola A och vilka fördelar de upplever, eftersom det inte är säkert att ensamläraryrket på skola B ens vet vad dubbla lärare innebär.

Jag försöker att hålla en linje i enkäten genom att efter inledande personfrågor ha enbart direkt hälsorelaterade frågor, följt av frågor kring samarbete, utveckling och arbetstid. För att hålla frågorna, som är formulerade som påståenden med svarsalternativ 1-5, tillsammans och att få en layout på enkäten som sparar utrymme, blir jag dock tvungen att göra avkall på linjen att ställa frågorna helt i den ordningen. Vidare är alla kategorierna hälsorelaterade, eftersom arbetstid, samarbete och egen utveckling får konsekvenser för hälsa och välmående enligt tidigare forskning.

6.5. Validitet

Hög validitet innebär att jag formar mina hypoteser med hjälp av tidigare forskning. Det innebär också att jag med hjälp av mina enkätfrågor får de svar som behövs för att kunna säga något om hypoteserna.

På enkätens första sida samlar jag information om lärarens ålder, ämnen och yrkesverksam tid för att jag skall kunna göra kontrollmätningar om dessa faktorer kan vara en del av förklaringen till en eventuell skillnad mellan skolorna.

På andra sidan försöker jag få svar på om läraren hinner med det hon ska göra, lärarens motivation till arbetet, om elever, kollegor och skolläda lyssnar på läraren och var läraren helst gör sitt jobb. Att göra skillnad på arbete och fritid och om det finns möjligheter till kommunikation på skolan är en viktig del av både *hälsa* och *arbetstid*.

På tredje sidan försöker jag bygga upp en bild av hur stort *samarbetet* redan är, vilka ansatser till samarbete läraren själv gör, hur stort samarbete läraren vill ha och vilka grupsammansättningar läraren trivs bäst i. Jag försöker också få några fingervisningar om hur lärarnas *egen utveckling* ser ut genom hur uppdaterade de är på sina ämnen och på de pedagogiska metoder som finns samt inställningen till beröm och individuell lön.

Den fjärde sidan handlar om lärarlag. Ändamålet med denna sida är att jag vill mäta hur stort *samarbetet* redan är på ett område där båda skolorna har ett liknande samarbete mellan lärare. Lärarlag är en arbetsform som är gemensam för båda skolorna och något som alla lärarna kan ha en erfarenhetsbaserad uppfattning om. Denna sida är ett försök att få mer konkreta upplevelser än det mer spekulativa på sidan innan om huruvida lärarna *trivs* att arbeta i olika grupsammansättningar.

Den femte och sista sidan är en timredovisning, där läraren får uppskatta hur många timmar de använder till *arbetstid* varje vecka och hur många av dessa timmar som läggs på de olika arbetsuppgifter en lärare normalt gör. Avsikten med denna redovisning är att se om lärarna arbetar mer timmar på någon av skolorna samt att se om tiden som läggs på olika arbetsuppgifter skiljer sig mellan de skolorna.

Enkäten är utformad för att kännas så intuitiv och förutsägbar som möjligt i avseende på layouten, för att fokus skall ligga på frågorna (Troost 2001:50). Det är anledningen till att jag

väljer just fem svarsalternativ med kryssrutor, eftersom det är enligt min erfarenhet den vanligaste enkätlayouten.

En brist jag ser nu i efterhand på enkäten är att fler frågor kunde ställas kring egen utveckling och om nöjdheten med lokalerna. Att fråga om löneskillnader skulle också kunnat vara en fråga som är relevant för känslan av nöjdhet bland lärarna. I övrigt med tanke på att enkäten måste se likadan ut på båda skolorna tycker jag att den håller måttet. Jag uppfattar validiteten på uppsatsen som hög. Hela enkäten finns med i slutet av arbetet (Bilaga B).

6.6. Analysverktyg: SPSS

För att analysera enkätsvaren använder jag mig av SPSS. Det är ett datorprogram för statistik inom samhällsvetenskaperna. Jag använder programmet för att jämföra skolornas resultat med varandra på var och en av enkätfrågorna för att kunna ge svar till min uppsats hypoteser. Men jag gör också jämförelser där lärarna istället delas in med avseende på ålder, ämnestillhörighet, kön och tid i yrket för att förhoppningsvis kunna styrka att lärarna svarar olika på grund av att de arbetar som dubbla lärare och ensamlärare, snarare än av andra skäl.

En så kallad omkodning från enkätens fem svarskategorier görs till tre svarskategorier med nya rubriker. Enkätens 1-2 blir *Instämmer ej*, enkätens 3 blir *Varken eller* och enkätens 4-5 blir *Instämmer*. I första hand görs omkodningen för att det skall bli tillräckligt många svar i varje kategori för att underlätta en intressant jämförelse.

6.7. Jämförelsen mellan skolorna

Den direkta jämförelsen mellan skolorna innebär att på varje fråga summeras svaren från enkäterna in under de tre svarsalternativen i tre kolumner. På första raden är det lärarna på skola A som sorters och på andra raden är det lärarna på skola B. Det blir totalt sex skilda avdelningar där de olika svaren kan hamna beroende på lärarens skola och svar.

När det finns tillräckligt tydliga skillnader mellan skolorna kommer jag att presentera svaret i ett diagram. En tydlig skillnad definierar jag som minst en tjugoprocentig skillnad (20 %) mellan skolorna på antingen kategorin *Instämmer* eller *Instämmer ej* eller båda dessa kategorier. Anledningen att jag använder mig av procent är att antalet lärare som svarat på de olika skolorna skiljer sig åt och med procent är det därför möjligt att göra en direkt jämförelse. För att ytterligare öka tydligheten avrundar jag till hela procent.

En konsekvent avrundning innebär dock att totalsumman inom svaren på skolan kan sträcka sig mellan 99% till 101% (0,0-0,4 avrundas neråt och 0,5-0,9 avrundas uppåt).

6.8. Reliabilitet

Hög reliabilitet innebär att undersökningen förmodligen inte har några slumpmässiga fel och därmed är tillförlitlig. Min kodning (inmatning) av enkätsvaren från pappersform in i datorprogrammet gjordes noggrant. Jag har också kontrollerat ytterligare en gång att alla uppgifter matats in korrekt. Därför anser jag att min undersökning har hög reliabilitet.

7. Resultat och analys

I denna del presenterar jag resultaten från enkäterna och analyserar om de kan svara på om mina hypoteser är sanna eller falska. Som komplement till texten har jag tabeller och diagram (figurer) som jag personligen tycker ger en mer överblickbar bild av resultatet. I tabeller och diagram kallar jag det antal lärare som svarat på frågorna för N . Skolorna har olika N eftersom olika antal lärare svarade på varje skola.

7.1. Externt bortfall

På skola A finns totalt 48 lärare anställda. N är 29 eftersom tjugonio lärare svarade på enkäten. Det innebär att 60 % av lärarna svarade på skola A. En förklaring till bortfallet kan vara att undersökningen gjordes på måndag morgon på ett möte där arbetslagen samlats när ett snöoväder gjorde att många av lärarna blev försenade till arbetet.

På skola B finns totalt 36 lärare anställda. N är 22 eftersom tjugotvå lärare svarade på enkäten. Det innebär att 61 % av lärarna svarade på skola B. En förklaring på bortfallet kan vara att undersökningen gjordes tisdag eftermiddag efter ett skolmöte som endast sker terminsvis. Lärarna kan ha valt bort att delta i enkäten (och det föregående mötet) på grund av att de normalt har andra åtaganden tisdagar vid denna tid.

Båda skolorna fick likadan inledande information och likadana enkäter. Jag uppfattar det som att med 60 % respektive 61 % av lärarna som svarande på enkäten och att inga relevanta skillnader mellan svarstillfällena på skolorna förelåg så har min uppsats hög reliabilitet.

7.2. Internt bortfall

På varje enskild fråga kan N skilja sig åt. I bästa fall är $N=29$ på skola A och $N=22$ på skola B. Men ibland har lärarna valt att inte svara på vissa frågor i enkäten eller gett oläsliga svar

och då sjunker värdet på N på den aktuella skolan. Detta kallas internt bortfall, och det är presenterat i alla diagram och tabeller som följer.

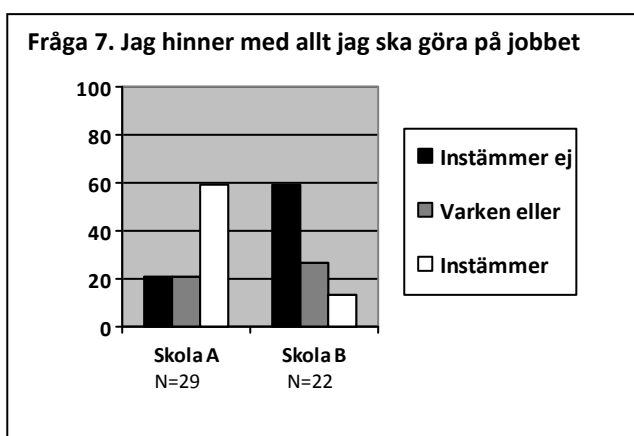
7.3. Diagram och hypotesprövning

Jag ställer upp diagram och tabeller utifrån enkätsvaren. Jag prövar om hypoteserna kan stärkas en efter en. Vissa enkätfrågor kan ge information för mer än en hypotes och referenser till diagram och tabeller (figurer) på både tidigare och senare sidor förekommer.

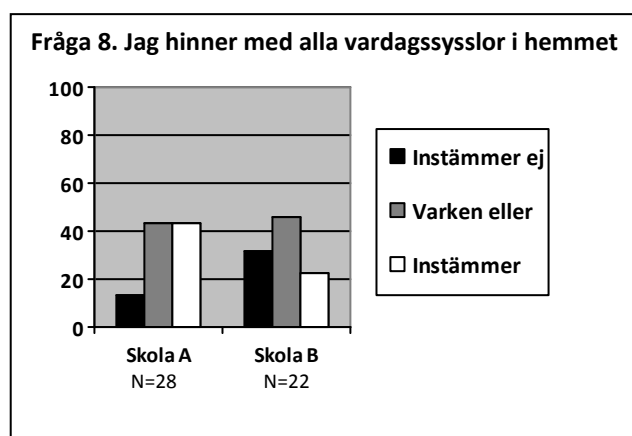
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares hälsa.
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares samarbete.
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares arbetstid.
- Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares utveckling.

7.3.1. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares hälsa

Lärarna tillfrågades om de hinner med att göra allt de ska göra på jobbet och i svaren finns stora skillnader mellan skolorna (figur 1.1). Majoriteten på skola A anser att de hinner med sina arbetsuppgifter (59%). På skola B är det en minoritet som anser att de hinner med sina arbetsuppgifter (14%). Som en indikation på om lärarna arbetar för mycket har de tillfrågats om de hinner göra alla vardagssysslor i hemmet, även i de svaren finns skillnader (figur 1.2). I nära dubbelt så stor utsträckning instämmer lärarna på skola A (43%) att de hinner vardagssysslorna i hemmet jämfört med skola B (23%). Tiden räcker i högre grad till för lärarna på skola A än för lärarna på skola B.



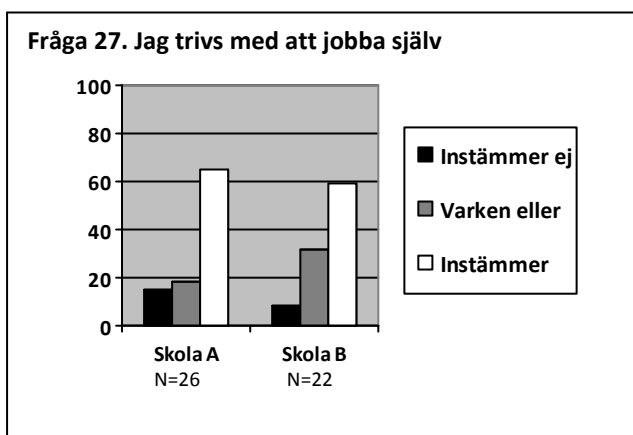
Figur 1.1



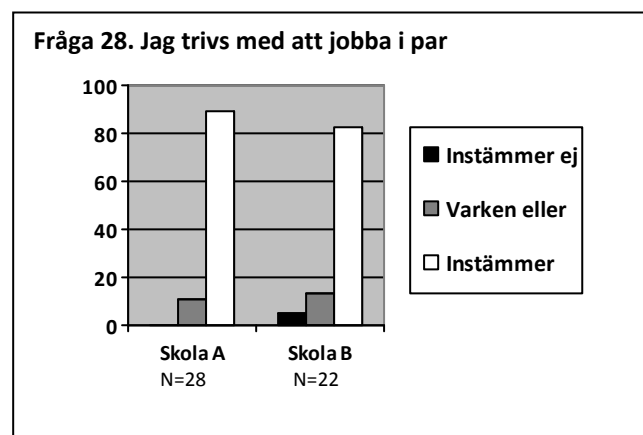
Figur 1.2

För att se om lärarna på skola A trivs med att jobba som dubbla lärare och lärarna på skola B trivs med att jobba som ensamlärare ställde jag dessa frågor i enkäten. Jag gör här mitt enda

undantag från kravet på en skillnad på 20 %, eftersom det i första hand är just likheten mellan skolorna här som är intressant. I figur 1.4 kan jag se att lärarna på skola A trivs att arbeta i par (89%) och i figur 1.3 kan jag se att lärarna på skola B trivs med att jobba själva (59%). Det är fler som trivs med sitt sätt att arbeta på skola A än vad det är på skola B. Men det mest intressanta med denna fråga är likheten mellan skolorna avseende hur lärarna trivs att jobba själva eller jobba i par. Det betyder att på skola A trivs 65 % med att jobba själva och på skola B trivs 82 % med att jobba i par. Lärarna trivs alltså bättre med att jobba i par på båda skolorna än med att jobba själva. En indikation på att dubbla lärare är något som gör att lärare, oavsett nuvarande skolform eller tidigare erfarenhet, skulle trivas bättre på jobbet.

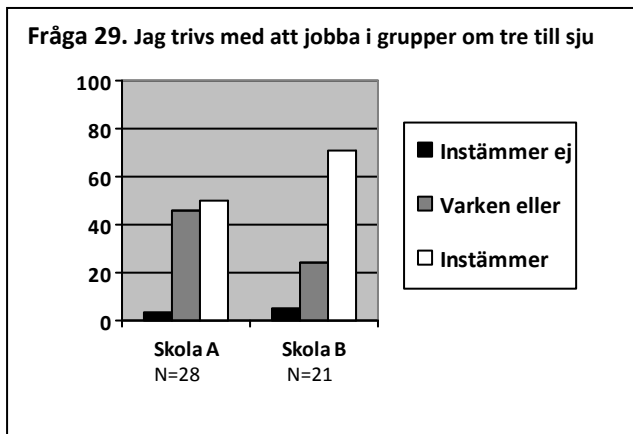


Figur 1.3

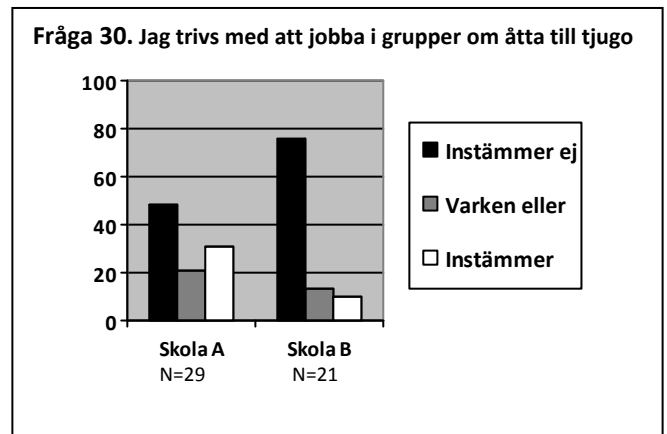


Figur 1.4

På frågorna som handlar om hur lärarna trivs med att jobba, i grupper om tre till sju respektive i grupper om åtta till tjugo, finns vissa skillnader mellan skolorna. På skola B (71%) trivs lärarna mer än skola A (50%) med att jobba i grupper om tre till sju (figur 1.5). På skola A (31%) trivs lärarna däremot bättre än lärarna på skola B (10%) med att jobba i grupper om åtta till tjugo (figur 1.6).



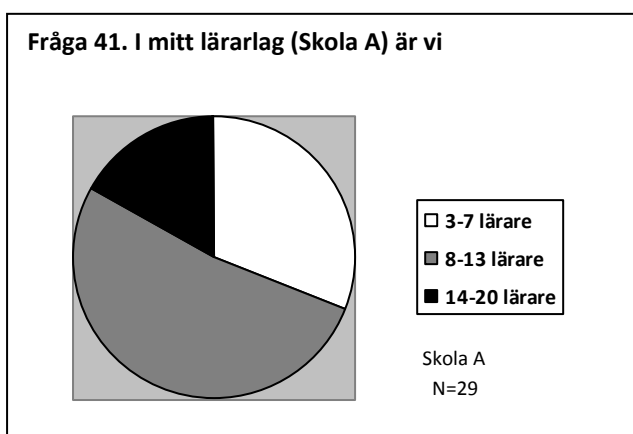
Figur 1.5



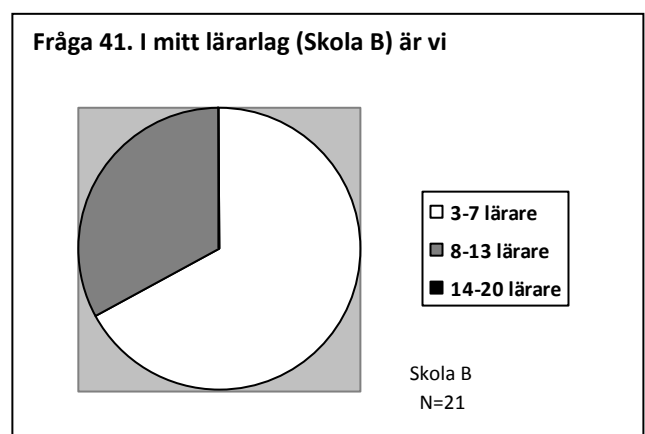
Figur 1.6

Det samlade intrycket av lärarnas inställning till grupparbete är ändå att grupper om tre till sju är trivsammare än grupper om åtta till tjugo. Så varför finns det då en sådan skillnad mellan skolorna?

En förklaring till denna skillnad kan vara att arbetslagen är olika stora på skolorna. Jag kan se att på skola A (figur 1.7) så är det 69 % av lärarna som arbetar i arbetslag som är mellan 8-20 lärare. På skola B (figur 1.8) är det endast 33 % som arbetar i arbetslag med storleken 8-20 lärare. Slutsatsen är att i båda grupperna är det ungefär tre av fyra lärare som trivs att jobba i grupper av den storlek som deras arbetslag är. På båda skolorna föredrar lärarna gruppstorleken på tre till sju.



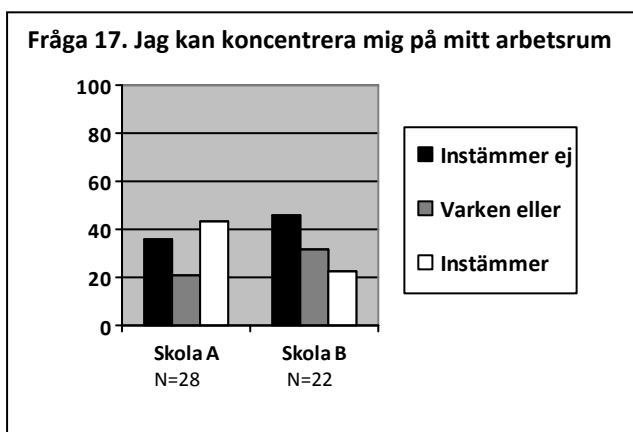
Figur 1.7



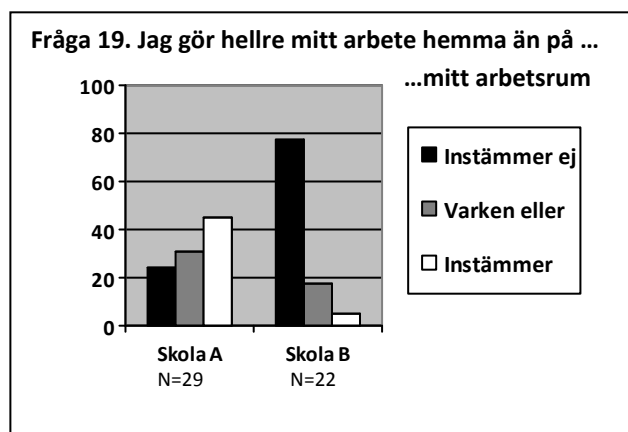
Figur 1.8

På skola A kan lärarna koncentrera sig på sitt arbetsrum i högre utsträckning än lärarna på skola B (figur 1.9). Men av någon anledning gör lärarna också hellre arbete hemma än på sitt arbetsrum i högre utsträckning på skola A i jämförelse med skola B. Dock är det en majoritet

på båda skolorna som hellre gör arbetet på skolan (figur 1.10).



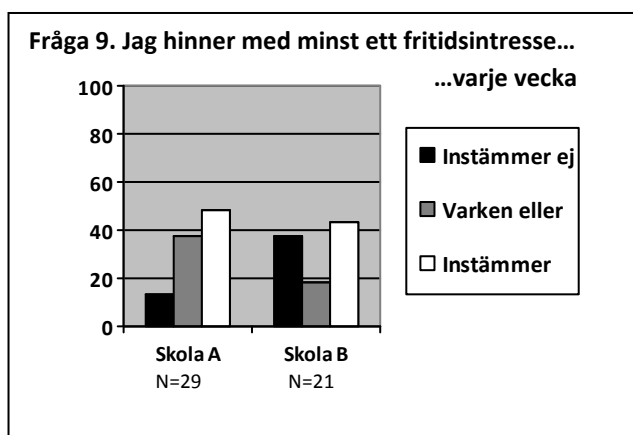
Figur 1.9



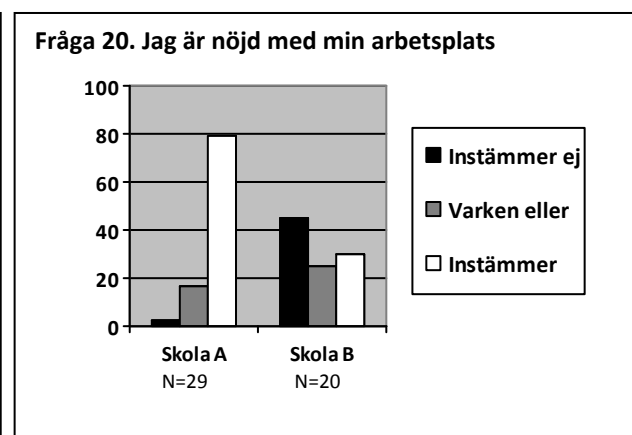
Figur 1.10

En möjlig förklaring till denna i första anblick konstiga skillnad är att arbetsrummen på skola A kan vara bättre utformade än på skola B. Detta är en faktor som i så fall gör anspråk på skillnaderna mellan skolorna utöver dubbla lärare. Att lärarna däremot i så hög utsträckning på skola A hellre gör sitt arbete hemma jämfört med lärarna på skola B, kopplar jag till i vilken utsträckning lärarna hinner med sitt arbete och sina vardagssysslor i hemmet (figur 1.1 och figur 1.2). På skola B är lärarna alltså mindre benägna att ta hem jobbet eftersom de antagligen redan gör det i så stor utsträckning redan och av den anledningen inte hinner med vardagssysslorna. Jag utgår från att om lokalerna har en förklarande effekt, d.v.s. att lokalerna skulle vara bättre anpassade på skola A än på skola B, så borde jag ju också i högre grad se en önskan om hemarbete på skola B än jag nu gör. Jag sluter mig till att det i första hand alltså rör sig om vad lärarna redan gör i hemarbete som avgör hur de svarat på dessa båda frågor.

När det gäller frågan till lärarna om de hinner med ett fritidsintresse varje vecka (figur 1.11) så är det större andel på skola B (38%) som inte gör det än på skola A (14%). Sist men inte minst på de hälsorelaterade frågorna kommer frågan om lärarna är nöjda med sin arbetsplats. Där kan jag se att hela (79%) på skola A är nöjda och endast (30%) på skola B svarar detta i lika hög grad (figur 1.12).



Figur 1.11



Figur 1.12

Slutsats: Tiden räcker i högre grad till för lärarna på skola A än för lärarna på skola B. På båda skolorna önskar lärarna jobba i par hellre än själva. Lärarna på skola A trivs därmed mer med sitt arbetssätt än de på skola B. Båda skolornas lärare trivs med att arbeta i grupper som är motsvarande stora som arbetslagen. Majoriteten av lärarna på båda skolorna gör helst sitt arbete på sin arbetsplats och inte hemma. På skola B är lärarna mycket mer negativa till att ta med sig arbetet hem än de på skola A, vilket jag tolkar som att de redan tar med sig arbetet hem i större utsträckning än på skola A. På skola A är lärarna mycket mer nöjda med sin arbetsplats än de på skola B. Att vara nöjd med arbetsplatsen, trivas med sättet man jobbar på och att hinna med sina arbetsuppgifter är faktorer som leder till bättre hälsa. Hypotesen kan stärkas.

7.3.2. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares samarbete

Inledningsvis tittar jag på det samarbete som alla lärare i undersökningen har gemensamt d.v.s. lärarlagen. Två frågor ställdes till lärarna om vad lärarlagen/arbetslagen innehåller redan och vilket innehåll de önskar mer av. Varje skola får därför två kolumner av resultat på frågorna och en kolumn med antal som svarat. Jag kan se att lärarnas uppfattning på vad lärarlagen redan *innehåller* är ganska lika mellan skolorna (figur 1.13). Den enda post där det skiljer sig mer än 20% är under *Planering av gemensamma undervisningstillfällen*, där 75% av lärarna på skola A uppfattar att det redan finns och på skola B är det endast 48% av lärarna som har denna uppfattning.

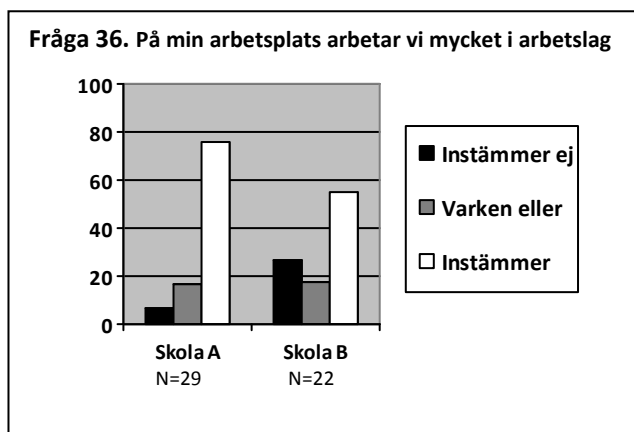
Uppfattningen om arbetslagens/lärlärlagens innehåll	Skola A			Skola B		
	Innehåller	Önskas mer	N	Innehåller	Önskas mer	N
Informationsmeddelanden	100 %	11 %	29/28	91 %	41 %	21/17
Samtal om skolans ledning	59 %	12 %	27/26	67 %	22 %	21/18
Samtal om skolans utveckling	85 %	69 %	27/26	71 %	72 %	21/18
Samtal om egen arbetssituation	59 %	50 %	27/26	75 %	61 %	20/18
Samtal om det egna lagets rutiner	93 %	36 %	28/25	95 %	56 %	21/18
Samtal om egen undervisning	22 %	27 %	27/26	29 %	33 %	21/18
Samtal om de gemensamma eleverna	96 %	31 %	28/26	100 %	61 %	21/18
Planering av gemensamma undervisningstillfällen	75 %	54 %	28/26	48 %	74 %	21/19
Planering av gemensamma aktiviteter för elever	96 %	46 %	28/26	100 %	72 %	21/18
Planering av gemensamma särskilda åtgärder för elever	86 %	50 %	28/26	95 %	74 %	21/19

Figur 1.13

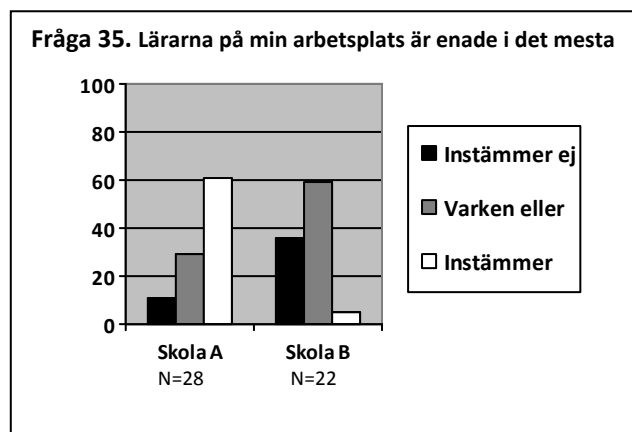
Däremot kan jag på *Önskas mer* se desto fler skillnader mellan skolorna. Lärarna på skola B vill ha mer innehåll i lärarlagsträffarna än lärarna på skola A i samtliga punkter och det är mer än 20 % skillnad mellan skolorna på hälften av punkterna. Jag tolkar det som att det finns ett behov av mer samarbete på skola B mellan lärarna. En önskan som på skola A i större utsträckning uppfylls av det faktum att de redan samarbetar i par som dubbla lärare.

Som en avrundning av lärarlagsarbetet kan jag också se att lärarna på skola A i högre grad uppfattar det som att de arbetar i lärarlag än vad lärarna på skola B gör (figur 1.14). På skola A är det 76% och på skola B är det 55%. Detta är något som ytterligare stärker min förmodan om att det finns ett större behov av att utveckla samarbetet på skola B än på skola A.

Frågan huruvida lärarna är enade i det mesta fick lärarna på båda skolorna svara på för att jag skulle få en indikator på hur väl samarbetet fungerar (figur 1.15). Att lärarna är enade kan vara ett resultat av att mycket kommunikation har lett till samförstånd och fungerande lösningar. På skola A uppfattar hela 61% av lärarna att de är enade i det mesta. På skola B är endast 5% övertygade om samma sak.

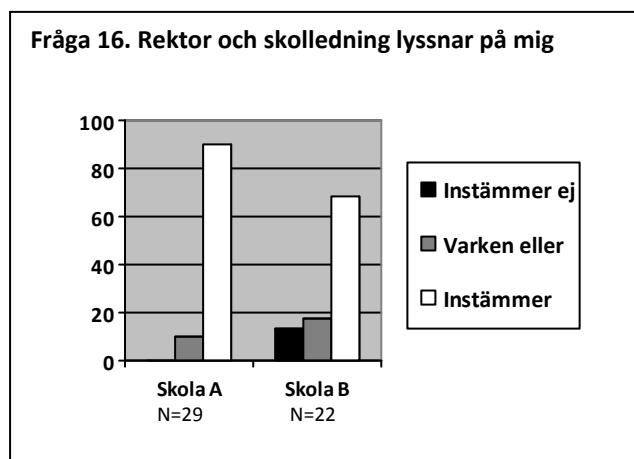


Figur 1.14

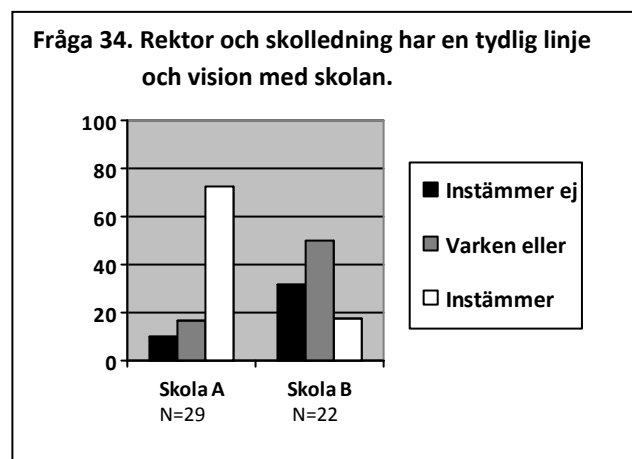


Figur 1.15

På frågan om rektor och skolledning lyssnar på lärarna så har hela 90% på skola A svarat att det stämmer. På skola B tycker majoriteten, 68%, att rektor och skolledning lyssnar (figur 1.16). Skillnaderna är större på frågan om rektor och skolledning har en tydlig linje och vision med skolan. På skola A är det 72% som håller med i det påståendet, men bara 18% på skola B (figur 1.17).



Figur 1.16



Figur 1.17

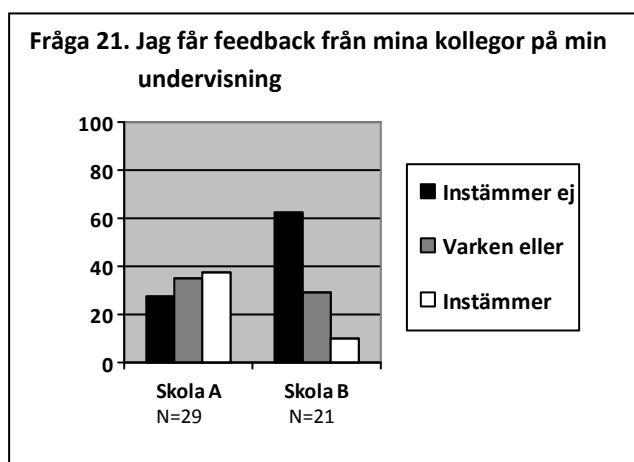
Med facit i hand på frågorna om rektor och skolledning så kan jag sluta mig till att kommunikationen på skola A fungerar mellan lärare och rektor. Det finns också en tydlig

vision från rektor och skolledning som alla kan ena sig bakom. Det stärker antagandet att den enade lärarkåren (figur 1.15) på skola A också kommer av kommunikation och samförstånd.

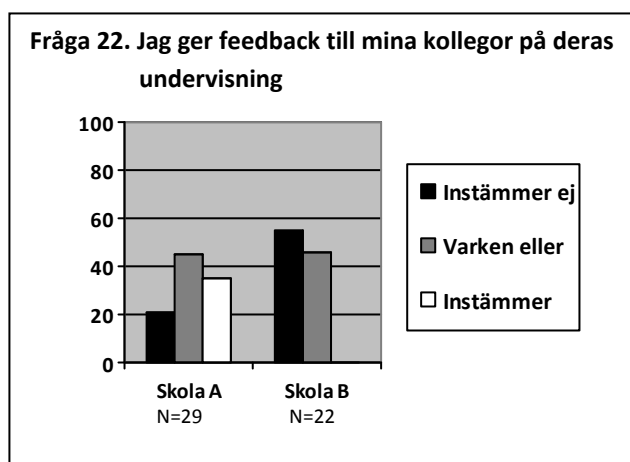
Hur ser då samarbetet ut inom själva undervisningen på skolorna?

På skola A uppfattar 38% av lärarna att de får feedback från sina kollegor på sin undervisning.

På skola B är det endast 10% som anser sig få feedback på sin undervisning från kollegorna (figur 1.18). Siffrorna ser liknande ut när det gäller i vilken grad de själva ger feedback på andras undervisning (figur 1.19). På skola A är det 35% av lärarna som ger feedback till sina kollegor. På skola B uppger ingen (0%) att de ger feedback på kollegornas undervisning.



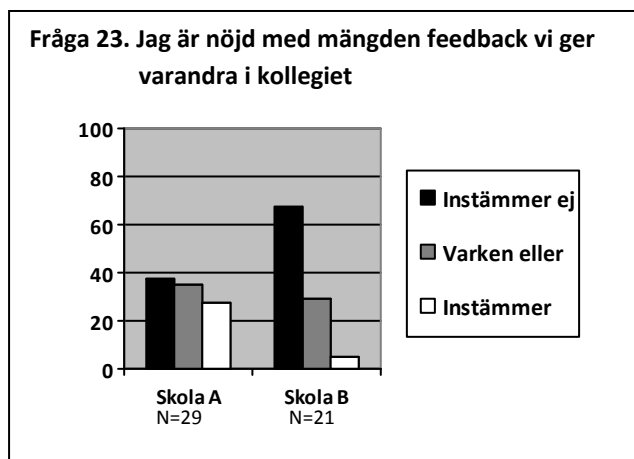
Figur 1.18



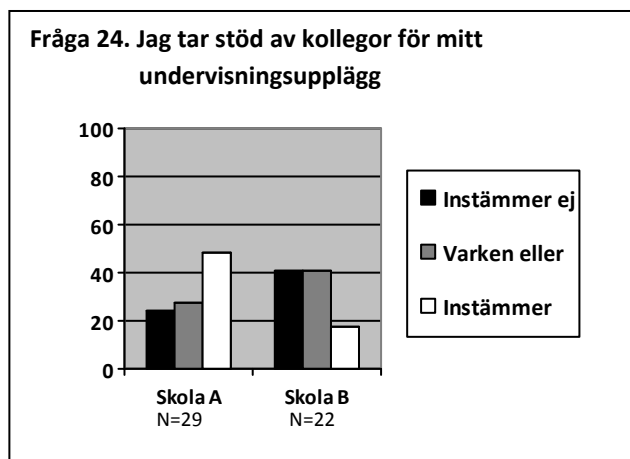
Figur 1.19

Jag kan också se att lärarna är mer nöjda på skola A med mängden feedback som ges i kollegiet (figur 1.20). På skola A är det 23 % som är nöjda och på skola B är det 5 % som tycker likadant. En annan skillnad är hur många lärare som tar stöd av kollegor för undervisningsupplägget, d.v.s. frågar efter hjälp eller lyssnar på råd de får kring sin undervisning. På skola A är det 48% som tar stöd av kollegorna och på skola B är det 18% (figur 1.21).

Mer feedback ges bland lärarna på skola A. Det kanske inte är så konstigt när de jobbar som dubbla lärare. Jag ser också att på skola B är det hela 67 % som inte är nöjd med mängden feedback, de vill ha alltså mer kommunikation om sin undervisning och att även 38% på skola A vill ha mer feedback av kollegor (figur 1.20).



Figur 1.20



Figur 1.21

Slutsats: Lärarna på skola B önskar mer samarbete än vad nu är fallet. På skola A uppfattar lärarna sig som enade i betydligt högre grad än på skola B. Rektor och skolledning lyssnar i högre grad på lärarna på skola A och har en betydligt tydligare linje och vision med skolan. Även om det är förvånande lite feedback som lärarna ger varandra på skola A, så sker det i mer än 20% större utsträckning än på skola B. Hypotesen kan därmed stärkas.

7.3.3. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares arbetstid

Lärarna uppskattade sin totala arbetstid och arbetstiden lagd på olika uppgifter under en genomsnittlig arbetsvecka. Jag har tagit medelvärdet på lärarnas svar för att få en siffra som är lätt jämförbar mellan skolorna. Deltidsarbetande och övertidsarbetande lärare får vägas in i analysen. På skola A är 31% schemalagda mindre än 35 timmar och 17% är schemalagda mer än 35 timmar. På skola B är 25% schemalagda mindre än 35 timmar och 10% är schemalagda mer än 35 timmar. Jag har dessutom ett internt bortfall på 30% när N=15 på skola B på några av posterna nedan, vilket gör värdet mer känsligt för extrema svar (figur 1.22). Även om likheterna i deltidssarbete är ganska stora och svarsfrekvensen trots allt håller sig högt, närmar jag mig denna jämförelse med viss försiktighet och sätter upp en hög felmarginal. Då det högre värdet är 25 % större än det lägre kommer jag att diskutera det som en skillnad. Alla resultat presenteras dock i tabellen (figur 1.22).

Arbets tid timräkning på medelvärde inom	Skola A	Skola B	N
Uppskattad schemalagd arbetstid	31,6 h	31,6 h	29/20
Uppskattad total arbetstid	42,9 h	44,6 h	29/19
Lektionsplanering.	4,4 h	8,1 h	27/15
Lektioner/Undervisning.	18,1 h	19,3 h	29/17
Rättning eller läsning av elevinlämningar.	4,7 h	3,6 h	28/16
Reflektion och utveckling av genomförd lektion.	2,0 h	1,6 h	28/17
Rastvakt/Tillsyn.	1,0 h	1,1 h	29/20
Schemalagda lärarlagsträffar/arbetsplatsmöten.	3,2 h	2,5 h	29/19
Elevdokumentation/IUP/Betygsättande.	1,9 h	1,9 h	28/15
Samtal med elever och/eller föräldrar.	1,9 h	1,6 h	29/16
Kopiering och att gå mellan klassrum/fikarum.	1,5 h	1,9 h	28/16
Egen utveckling (läsa litteratur, gå kurser m.m.).. . . .	0,9 h	2,0 h	27/17
Summa	39,6 h	43,6 h	-

Figur 1.22

Mer än 25% mer tid per lärare läggs i skola B på lektionsplanering och egen utveckling samt på att kopiera och gå mellan klassrum jämfört med skola A. Mer än 25% mer tid per lärare läggs i skola A på rättning eller läsning av elevinlämningar, reflektion och utveckling av genomförd lektion samt schemalagda lärarlagsträffar/arbetsplatsmöten. Mer tid per lärare läggs på lektionsplanering på skola B. Nästan dubbelt så mycket som på skola A.

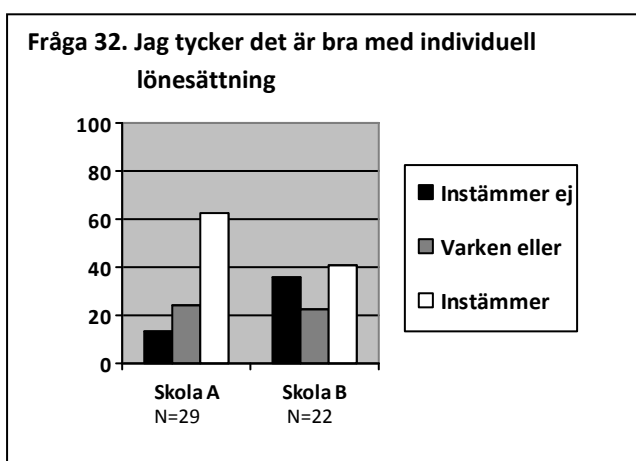
Men betänk också att det går 8,8 elever per lärare på skola A och 13,8 elever på varje lärare på skola B. Det vill säga 57% mer lärartid per elev på skola A. Vilket innebär att om en timme läggs per lärare på skola A på uppgifter som kräver att läraren ser eleven som individ (IUP, elevsamtal, läsning av elevinlämning) så måste mer än en och en halv timme läggas för att uppnå motsvarande resultat per elev på skola B. Detta just på grund av att varje lärare på skola B har fler elever. Så även om timsammanställningen ser rätt lika ut, så blir det alltså konsekvenser för lärarnas uppfattning om att de hinner med allt vad de skall göra på jobbet (figur 1.1). Lärarna behöver lägga mindre tid på lektionsplanering och reflektion av

genomförd lektion med dubbla lärare för att få ett likvärdigt resultat. Dock inte så lite som hälften, eftersom kommunikationen mellan lärarna tar också en del tid.

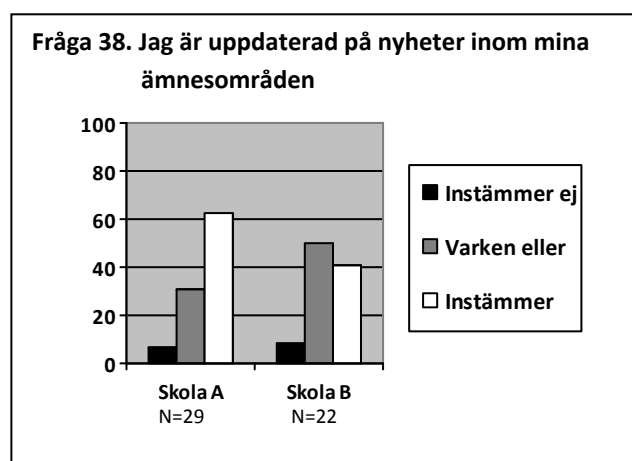
Slutsats: Tidsuppskattningarna på skolorna är ganska lika. Det betyder att lärarna lägger ungefär lika mycket tid på de olika arbetsuppgifterna oberoende av skola. Men eftersom varje lärare på skola B har ett större antal elever att undervisa/bedöma på samma tid, är det förmodligen en bidragande faktor till känslan av att inte hinna med sitt arbete är större på skola B än på skola A. På alla områden utom lektionsplanering och egen utveckling kan jag se en positiv effekt på arbetstiden på skola A jämfört med på skola B. Hypotesen kan stärkas.

7.3.4. Hypotes: Dubbla lärare ger positiv effekt på lärares egna utveckling

Frågan om individuell lönesättning är tänkt som mätare av ambitionsnivå och att vilja utmärka sig. På skola A är det 62% som tycker det är bra med individuell lönesättning och på skola B är det 41% som tycker likadant (figur 1.23). Jag ställde också frågor som handlar om i vilken grad lärarna är uppdaterade på sina ämnesområden och pedagogiska metoder. På den fråga som rörde huruvida läraren är uppdaterad på nyheter inom sina ämnesområden (figur 1.24) fanns det en viss skillnad med fördel till skola A (62%) i jämförelse med skola B (41%). Men samtidigt har lärarna på skola B något mer tid i timmar per vecka för egen utveckling (figur 1.22).



Figur 1.23



Figur 1.24

Jag sluter mig till att den individuella utvecklingen för lärarna inom båda skolorna är tämligen lika. Fler frågor som är specifika för egen utveckling hade behövts för att kunna svara fullgott på frågan om egen utveckling.

Slutsats: Jag saknar tillräckligt underlag för att kunna stärka hypotesen. De få uppgifter jag har motsäger varandra. Hypotesen kan inte stärkas.

7.4 Alternativa förklaringsmodeller av skillnaderna

Jag försökte med hjälp av enkätsvaren från sida ett återskapa alternativa förklaringsmodeller som kan ge andra förklaringar till skillnaderna mellan skolorna.

Körningen mot ålder (N=50) visade att 2/3 av lärarna på skola A faller inom kategorin ”yngre” (20-39 år) N=25 och 2/3 av lärarna på skola B faller inom kategorin ”äldre”(41-70 år) N=25. Jag gjorde åldersgrupperna oberoende av skola för att kontrollera om detta kunde förklara en del. Yngre hinner sitt jobb i högre utsträckning än äldre (48 % mot 32%). Yngre är mer nöjda med sin arbetsplats än de äldre (76% mot 39%). Men eftersom så många unga finns på skola A är det svårt att veta om de är positiva för att de är ”yngre”, eller om de är positiva för att de jobbar på skola A.

Utifrån ämnen var det för svårt att koda om, eftersom undersökningen riktade sig till F-9. De flesta från F-5 har ämnen inom alla block, och flera inom 6-9 har också denna spridning. Det blir inte relevant att göra körningen på ämnen.

På årskurser (N=49) kodade jag om F-5 (N=21) som en grupp och 6-9 (N=28) som en grupp. De som övergriper dessa båda gruppkonstellationer är specialpedagogerna och de fick höra hemma i F-5 för enkelhetens skull. På skola A är 39% i gruppen ”F-5” och på skola B är 48% i gruppen ”F-5”. På dessa årskurskörningar fick jag att bland ”F-5” så var det vanligare att lärarna hinner minst ett fritidsintresse i veckan (60% mot 36%). Det är också fler som uppfattar sig ha en lyssnande rektor bland lärarna ”F-5” (95% mot 71%).

På körningarna med kön (N=51) fanns skillnader. Men eftersom ”Män” har ett N=9 (18%) och ”Kvinnor” ett N=42 (82%) uppfattade jag inte dessa skillnader som tillförlitliga för min undersökning. Fördelningen mellan skolorna visar att skola A har 14% män och skola B har 22% män. Om en grupp endast representerar 18% av det totala kan individuella åsikter ha för stor inverkan och ge missvisande statistik.

I jämförelsen med *hur många år läraren arbetat som lärare* kodade jag det till ”Kortare” (0-8 år) N=27 och ”Längre” (9-40 år) N=24. Anledningen till de underliga åldersgrupperna har enbart med att göra med att N skall bli likvärdiga inom grupperna och att en jämförelse

mellan grupperna skall bli statistiskt relevant. I gruppen "Kortare" var det 76 % som trivdes med att jobba själv, mot 48% i gruppen "Längre". På skola A faller 55% in i gruppen "kortare" och på skola B faller 50% in i gruppen kortare.

Vidare har jag fått indikationer på att lokalerna samt rektor och skollednings skicklighet kan vara en del av förklaringen till skillnaderna mellan skolorna. Exakt hur stor del av förklaringen de utgör går inte att säga med denna undersökning. Men resultaten visar under alla omständigheter att dubbla lärare är något som är eftersträvansvärt för lärarna oavsett skola. Lärarna vill ha mer feedback och diskussion om den egna undervisningen, något som sker i högre grad med dubbla lärare.

Fullständiga resultat på enkätfrågorna 7-38 finns längst bak i arbetet (Bilaga C).

8. Diskussion och slutsatser

Inledningsvis så resonerade jag om att skolan är i kris och eleverna är omotiverade, lektioner kännetecknas av oordning och att lärarna har för många arbetsuppgifter vilket leder till stress. Lösningen på problemen skulle kunna vara att se vad som behövs för att förbättra lärarnas arbetssituation, exempelvis genom att ha dubbla lärare istället för ensamlärare. Syftet med denna undersökning är att jag vill se om dubbla lärare har en bättre arbetssituation än ensamlärare, med avseende på hälsa, samarbete, arbetstid och egen utveckling.

8.1. Kraven som inte längre behöver leda till stress och ohälsa

I arbetsmiljöundersökningarna som gjorts på lärare kunde jag utläsa att omgivningens krav på lärarna och lärarnas krav på sig själva inte stod i balans med lärarnas resurser att utföra sina arbetsuppgifter. Jag kan i min undersökning se att hos de dubbla lärarna är det fler som upplever att de har denna balans och hinner med att utföra alla sina arbetsuppgifter.

I stressforskningen menas att dessa krav som lärarna har på sig, kommer att utvecklas till stress så länge som de inte står i balans med de resurser de har för att möta kraven.

En tydlig skillnad kan ses mellan skolan som har dubbla lärare och skolan som har ensamlärare. Stress är något som mer troligt skapar problem för en ensamlärare än för de dubbla lärarna. De tre punkterna som kan följas för att slippa stress är att

- I) Att skilja på arbete och fritid och helt släppa jobbet på fritiden och återhämta sig.
- II) Att lära känna de egna begränsningarna, genom att inte ta på sig för mycket

arbetsuppgifter på en gång och även att ta hjälp av kollegor då det behövs.

III) Att ta sig tid till egen utveckling, eftertanke och glädje.

De dubbla lärarna skiljer i högre grad på arbete och fritid. De dubbla lärarna kan ta hjälp av åtminstone en kollega för sina arbetsuppgifter kontinuerligt under arbetsdagen. De dubbla lärarna har mer tid för reflektion av och eftertanke på sin undervisning. Jag gjorde inga mätningar för glädje, men trivseln är högre för de dubbla lärarna, så jag drar slutsatsen att också det finns mer glädje bland de dubbla lärarna. Det verkar som att en möjlig resurs som behövs för att lärarna skall klara av att finna en balans mellan krav och resurser, är just att få jobba som dubbla lärare.

8.2. Delad glädje är dubbel glädje

Samarbetet i lärarlagen har potential, men med så kort tid varje vecka som lärarlagsträffarna upptar, så nås inte de resultat inom samarbete som dubbla lärare når. Samarbetet är också mer utvecklat med dubbla lärare. Jag har visat att fler lärare känner att de hellre jobbar i par än själva. Detta oberoende av om de för närvarande jobbar som ensamlärare eller som dubbla lärare. Lärare som utvecklar lektioner i en miljö av ömsesidig feedback och längre stunder av lektionsplanering kan i slutändan ge roligare lektioner både för lärare och elever. Med reflektion efteråt för att se vad som var bra och vad som kan göras ännu bättre till nästa gång, så ökar chanserna att hålla elevernas motivation uppe och inte låta deras uppmärksamhet driva iväg på annat håll.

8.3. Med tid för att se till var och en

Arbetstiden, som är starkt sammankopplad med hälsan, har även en aspekt av att tiden för varje elev blir större med dubbla lärare. Jag har visat att tiden genomsnittsläraren lägger på varje arbetsuppgift, inte skiljer sig särskilt mycket mellan skolorna. Men eftersom lärarna på skola A har 8,8 elever per lärare när skola B samtidigt har 13,8 elever per lärare kan mer tid ägnas åt var och en. Om det är en elev på skolan med dubbla lärare som börjar stöka i klassrummet, kan en lärare snabbt ge den eleven uppmärksamhet, samtidigt som hennes kollega fortsätter undervisningen för hela klassen. Om eleverna arbetar med egna uppgifter är lärarna två som kan hjälpa till samtidigt. Risken för att oordning uppstår i klassen minskar om lärarna är två som kan ge eleverna den uppmärksamhet som de annars söker på annat håll.

8.4. En begränsad undersökning

Därmed inte sagt att dubbla lärare är en sanning eller universallösning som gäller överallt. Undersökningen är gjord på två skolor, och det lilla urvalet kan inte vara generaliserande för

alla skolor och lärare. Fler fall av skolor med dubbla lärare måste etableras för att framtidens forskare skall kunna dra generaliserande slutsatser om dubbla lärare. Min undersökning visar bara på att arbetssituationen fungerar bättre på en skola med dubbla lärare, än på en skola med ensamlärare. Dubbla lärare har en eventuell potential att även fungera på fler skolor och min undersökning fungerar förhoppningsvis som en inspiration för fler skolor att pröva och därmed en chans för fler lärare att arbeta som dubbla lärare.

8.5. Andra förklaringar

Den fjärde hypotesen *dubbla lärare ger positiv effekt på lärares utveckling* kunde inte stärkas, men den kunde inte heller avskrivas helt. Vidare kunde många alternativa förklaringsmodeller för skillnader avskrivas i analysen. *Lokaler som är bättre anpassade* kan fortfarande vara en del av förklaringen. Men framför allt är *rektor och skollednings vision och tydliga linje* något som skulle kunna förklara att trivseln på skola A är så hög likaväl som dubbla lärare. Det finns ju möjligheter att skolledningen på skola A har infört ytterligare skillnader för lärare och elever i jämförelse med skola B, som jag inte lyckats täcka in med min enkät. Men oavsett vilken av förklaringsmodellerna som har störst inverkan, så finns det svar på enkäten som inte kan tolkas på annat sätt än att *lärare trivs med att jobba i par* oavsett hur rektor och skollednings vision ser ut.

9. Didaktisk innebörd

Jag har genom skrivandet av detta arbete fått insikt i att det finns möjligheter att förebygga stress i min och mina kollegors arbetssituation. Om inte tiden räcker till för mig som lärare så kan jag ta hjälp av mina kollegor. Förhoppningsvis har jag en rektor och skolledning som lyssnar och samarbetar med mig och mina kollegor för att undervisningen för eleverna och arbetssituationen för lärarna skall vara så bra som möjligt. Kanske kommer möjligheten att genom diskussioner och studiebesök göra det möjligt att på min arbetsplats också kan börja arbeta med dubbla lärare. Dock är det viktigt för alla rektorer där ute som skulle vilja prova dubbla lärare, att tänka på personkemin mellan lärarna. Den måste fungera, som jag skrev om inledningsvis i kapitlet tidigare forskning, om dubbla lärare skall bli något som håller över tid. I den tidigare forskningen ser jag att ett delat ledarskap uppstår ur ett behov snarare än ur en teori. Det är med diskussioner mellan lärarna själva och med skolledningen som en förändring till dubbla lärare kommer till stånd. Lärarna vet vilka de kan tänka sig jobba med och vilka de inte vill jobba med. Att tvinga igenom en sådan här förändring ovanifrån enbart med teori och fina visioner leder med största sannolikhet till ett misslyckande. Eftersom lärarna kanske inte

får välja exakt vilken kollega de får jobba med och att dubbla lärare kanske inte heller passar alla lärare, kan det vara bra att öppna för möjligheter att vara flexibel med begreppet dubbla lärare. Ibland kan det handla om att dela upp klassen och i bland handlar om att hålla helt gemensamma lektioner. Det är beroende på vad som passar personligheterna hos lärarna och de aktuella ämneskombinationerna som kollegiet gemensamt har.

10. Förslag till vidare forskning

Ett alternativ till dubbla lärare skulle kunna vara mindre klasser. En undersökning som kan ge svar på frågan om effekterna av mindre klasser har annorlunda effekter på lärarens arbetssituation jämfört med dubbla lärare skulle vara intressant som komplement till min undersökning.

En ekonomisk jämförelse mellan skola A och skola B, hade också vart intressant, för att se om dubbla lärare rent ekonomiskt skulle kunna införas även på skola B. Jag hade en ambition att få med det i denna undersökning inledningsvis, men det blev helt enkelt för stort så jag hoppas att någon annan tar vid och gör denna undersökning. Enligt rektor på skola A är dubbla lärare genomförbart bl.a. genom att skolan slipper kostnader för vikarier och genom insatser att hitta billigare alternativ på alla andra utgiftsposter.

Om intresse finns att forska vidare om *elevernas uppfattning av arbetsmiljön* med dubbla lärare kontra ensamlärare rekommenderar jag först att du söker i universitetsbibliotekets databas på Börjesson, Donny (2009) "*Hälsan tiger still*". Vi har båda undersökt skola A och skola B, men istället för lärarnas arbetssituation har han undersökt elevernas arbetsmiljö.

Käll – och litteraturförteckning

Anderson, Rebecca S., Speck, Bruce W. (1998). "Oh what a difference a team makes": why team teaching makes a difference. *Teaching and Teacher Education* Vol. 14, Issue 7, October 1998

Davidsson, Charlotte och Lundin, Malin (2003), *Shared leadership – A Way to Balance Life?*, Göteborg University. School of Economics and Commercial Law. ICU2003:63

Ekstedt (red.) (2005). *Delat ledarskap i svenskt arbetsliv*. Arbetsliv i omvandling 2005:15, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Eriksson, Rolf, Lagergren, Mette (2006). "Utbrändhet - symptom att ta på allvar", *Suntliv.nu*, tillgänglig på: <http://www.suntliv.nu>, citerad: 2008-12-05

Eriksson, Rolf (2005). "Goda råd till chefer och medarbetare om stress", *Suntliv.nu*, tillgänglig på: <http://www.suntliv.nu>, citerad: 2008-12-05

Esiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena (2007). *Metodpraktikan. Tredje upplagan*. Vällingby: Nordstedts Juridik AB

Jang, Syh-Jong (2006), "Research on the effects of team teaching upon two secondary school teachers". *Educational Research*, Volume 48, Issue 2, June 2006.

Lärarnas Riksförbund. (2004). *Se den enskilde medarbetaren och anpassa arbetet. Arbetsmiljöundersökning mars 2004*, tillgänglig på: <http://www.lr.se>, citerad: 2008-12-07

Lärarnas Riksförbund. (2006). *Arbetsmiljöundersökning 2005, lärare*, tillgänglig på: <http://www.lr.se>, citerad: 2008-12-07

Nyhaga, Michael (2006). "Vad är stress?", *Suntliv.nu*, tillgänglig på: <http://www.suntliv.nu>, citerad: 2008-12-05

Ohlsson, Jon (red.) (2004). *Arbetslag och lärande*, Lund: Studentlitteratur

Sundström, Helena (2002). *Hur fördelar en lärare sin arbetstid? En tidstudie av en lärares vardagliga arbete*. Linköpings universitet, Institutionen för utbildningsvetenskap

Runqvist, Jessica (2001). *Lärares arbetstid och arbetsbelastning. En studie av hur lärare hanterar sin arbetstid*. Linköpings universitet, Institutionen för utbildningsvetenskap.

Thousand, Jacqueline S, Villa, Richard A, Nevin, Ann I (2006). "The Many Faces of Collaborative Planning and Teaching". *Theory into Practice*, Vol. 45, Issue 3, Summer 2006

Trost, Jan (2001). *Enkätboken. Andra upplagan*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga A – Förkortnings- och ordlista.

Förkortningslista

F-9 – Förkortning för ”Förskoleklass till årskurs 9”

Ordlista

Abstract – Den del av uppsatsen som placeras innan innehållsförteckningen. En sammanfattning av hela arbetet.

Elev – Den som går i skolan för att lära sig saker från årskurs 1-9 och gymnasiet (se även student).

Empirisk – Empiri bygger på vetenskapliga undersökningar av verkligheten, iakttagelser och experiment och därav gjorda erfarenheter, snarare än på i förväg uppställda teorier eller filosofiska resonemang. I denna uppsats är det lärarnas erfarenheter som undersöks.

Feedback – återkoppling. Att få kommentarer och konstruktiv kritik på ett gjort arbete eller idéer.

Ferieanställning – Anställningsform vanligast inom den kommunala grund- och gymnasieskolan. Dock blir det fler och fler som övergår till 40-timmars arbetsvecka (och fyra veckors semester) även inom denna skolform. Delar av sommarlovet ägnar man då till lektionsplanering och annat förberedande inför nästa läsår.

Konstruktiv – ”Uppbyggande”. Konstruktiv kritik brukar innefatta ett ”förslag till förbättring”.

Student - Den som går i skolan för att lära sig saker i universitet och på komvux (se även elev).

Indikation – tecken på, antydan.

Fingervisning – tecken på, antydan.

Kunskapsdatabas – det finns databaser där alla akademiska publikationer läggs upp. T.ex. sådant som publicerats i akademiska tidskrifter eller avhandlingar och liknande (i första hand på engelska).

Operationalisering – Det steg i uppsatsen där man formulerar frågor till undersökningspersonerna som kan svara på uppsatsens hypoteser eller frågeställningar.

Reglerad arbetstid – Lärare med så kallad ferieanställning arbetar 45 timmar i veckan eftersom de har längre semester i och med sommarloven. Den reglerade arbetstiden innefattar 35 timmar schemalagd tid, övrig tid, 10 timmar, kallas förtroendetid och denna tid är lärarens eget ansvar vad hon vill göra av.

Schema – I betydelsen tidschema, ett antal möten som återkommer veckovis med olika ”ämnen”.

Stationer – ett begrepp inom skolan där elevgrupper tar del av olika moment på en lektion vid olika tillfällen. T.ex. inom kemin kan varje station innehålla ett särskilt experiment som har ett övergripande tema på undervisningsmaterialet.

Syfte – Betyder ungefär detsamma som mening eller betydelse. Kapitlet *Syfte* i vetenskapliga uppsatser har ungefär betydelsen *Varför skriver jag denna uppsats?*

VFU – Verksamhetsförlagd utbildning, den praktik där lärarstudenter är på skolorna och observerar och undervisar, ofta med ett uppdrag från universitetet.

Övertidsarbete – Särskilda regler gäller för lärare med ferieanställning. Ett visst antal timmar per läsår skall varje lärare arbeta. Rektor måste beordra övertid och ge ersättning därefter om dessa avtalsstadgade timmar överskrids.

Om du inte hittar ordet i denna ordlista rekommenderar jag t.ex. Bonniers svenska ordbok eller www.wikipedia.se

Bilaga B – Enkät

Denna enkätundersökning görs för att få information till mitt examensarbete

Jag heter David Brunhage och skriver just nu mitt examensarbete inom lärarprogrammet, Göteborgs Universitet. Min forskning skall svara på *frågor om lärares arbetsituation*.

Jag undersöker olika aspekter av lärarnas arbetsituation vilket gör att frågorna har ganska olika karaktär.

Ditt svarsformulär behandlas endast av mig och jag garanterar anonymitet.

Anonymiteten i arbetet innebär att dina enkätsvar endast kommer att ingå som en del i det samlade resultatet och kommer inte att kunna urskiljas. Dina svar är betydelsefulla för att uppsatsen skall ge en rättvisande bild och jag är intresserad av hur just du upplever din situation. Undersökningen tar cirka 15 minuter.

1. Är du man
eller kvinna

2. Vilket år föddes du?

3. Vilka årskurser undervisar du i (sätt flera kryss om du behöver)?

F 1 2 3 4 5 6 7 8 9

4. Vilka ämnen undervisar du i (sätt flera kryss om du behöver)?

Matematik <input type="checkbox"/>	Svenska/Svenska2 <input type="checkbox"/>
Fysik <input type="checkbox"/>	Engelska <input type="checkbox"/>
Kemi <input type="checkbox"/>	Tyska <input type="checkbox"/>
Biologi <input type="checkbox"/>	Franska <input type="checkbox"/>
Idrott/hälsa <input type="checkbox"/>	Spanska <input type="checkbox"/>
Textilslöjd <input type="checkbox"/>	Samhällskunskap <input type="checkbox"/>
Träslöjd <input type="checkbox"/>	Historia <input type="checkbox"/>
Bild <input type="checkbox"/>	Religion <input type="checkbox"/>
Musik <input type="checkbox"/>	Geografi <input type="checkbox"/>
Hemkunskap <input type="checkbox"/>	Annat ämne <input type="checkbox"/> Vilket/Vilka: _____

5. Hur många hela år har du arbetat som lärare?

år (Om du inte minns exakt går det bra med ett ungefär på denna fråga.)

6. Hur många hela år har du arbetat på nuvarande skola?

år (Om du inte minns exakt går det bra med ett ungefär på denna fråga.)

På kommande frågor sätter du kryss på **endast ett svarsalternativ**

Du ger svar med avseende på hur mycket du håller med om påståendet i din arbetsituation.

Längst till vänster (1) är att du inte håller med alls och längst till höger (5) är att du håller med påståendet i hög grad.

Om du önskar ändra ett svar fyller du ut det felaktiga svaret helt och sätter kryss i annan ruta.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| A. Jag svarar endast med ett kryss på varje fråga. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| B. Jag kan ändra mina svar med utstrykning och nytt kryss. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	Inte alls				I hög grad
	1	2	3	4	5
7. Jag hinner med allt jag ska göra på jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jag hinner med alla vardagssysslor i hemmet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jag hinner med minst ett fritidsintresse varje vecka.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jag idrottar/konditionstränar regelbundet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jag tänker ofta på arbetet under min fritid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jag har ofta ont i magen eller huvudet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jag känner mig utvilad och motiverad på jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mina elever lyssnar på mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Mina kollegor lyssnar på mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Rektor och skollädaing lyssnar på mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Jag kan koncentrera mig på arbete i mitt arbetsrum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Jag gör hellre mitt arbete hemma än på mitt arbetsrum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Jag tycker skolans lokaler är anpassade för sitt ändamål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Jag är nöjd med min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Inte alls				I hög grad
	1	2	3	4	5
21. Jag får feedback från mina kollegor på min undervisning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Jag ger feedback till mina kollegor på deras undervisning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Jag är nöjd med mängden feedback som vi ger varandra i kollegiet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Jag tar stöd av kollegor för mitt undervisningsupplägg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Jag tar stöd av lärartidskrifter för mitt undervisningsupplägg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Jag tar stöd av internetsidor för mitt undervisningsupplägg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
27. Jag trivs med att jobba själv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Jag trivs med att jobba i par.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Jag trivs med att jobba i grupper om tre till sju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Jag trivs med att jobba i grupper om åtta till tjugo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Jag tycker det är viktigt att få beröm för väl utfört arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Jag tycker det är bra med individuell lönesättning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Jag har stor frihet att utforma min arbetsdag som jag själv tycker. .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Rektor och skolledning har en tydlig linje och vision med skolan. .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Lärarna på min arbetsplats är enade i det mesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. På min arbetsplats arbetar vi mycket i arbetslag/lärlarlag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Jag är uppdaterad på nya pedagogiska metoder och idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Jag är uppdaterad på nyheter inom mina ämnesområden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

På de flesta grundskolor arbetar lärare veckovis tillsammans på schemalagd tid i lärarlag minst en gång i veckan (ibland även kallat *arbetslag* eller *gemensam planeringstid*).

Om du inte har inte ingår i något lärarlag/arbetslag går du direkt till fråga 41.

Om du ingår i flera lärarlag, välj det som du tycker är mest relevant när du svarar på frågorna nedan.

39. Våra lärarlagsträffar innehåller:

	ja	nej
Informationsmeddelanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samtal om...		
... skolans ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... skolans utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... egen arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... det egna lagets rutiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... egen undervisning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de gemensamma eleverna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planering av gemensamma...		
... undervisningstillfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... aktiviteter för elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... särskild åtgärd för elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... föräldramöten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övrigt: _____

40. Lärarlagsträffarna borde innehålla mer:

	ja	nej
Informationsmeddelanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samtal om...		
... skolans ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... skolans utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... egen arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... det egna lagets rutiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... egen undervisning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de gemensamma eleverna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planering av gemensamma...		
... undervisningstillfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... aktiviteter för elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... särskild åtgärd för elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... föräldramöten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övrigt: _____

41. I mitt lärarlag är vi:

3-7 lärare

8-13 lärare

14-20 lärare

Jag jobbar inte i lärarlag

42. Hur många hela timmar i veckan har du schemalagd arbetstid?

(schemalagd tid, både lektioner och annat)

hela timmar

43. Ungefär hur många hela timmar arbetar du totalt en genomsnittlig vecka?

(all arbetstid, både schemalagd tid och övrig tid)

hela timmar

44. Ungefär hur många hela timmar lägger du på en genomsnittlig vecka på:

Lektionsplanering..... hela timmar

Lektioner/Undervisning..... hela timmar

Rättning eller läsning av elevinlämningar..... hela timmar

Reflektion och utveckling av genomförd lektion..... hela timmar

Rastvakt/Tillsyn..... hela timmar

Schemalagda lärarlagsträffar/arbetsplatsmöten..... hela timmar

Elevdokumentation/IUP/Betygssättande..... hela timmar

Samtal med elever och/eller föräldrar..... hela timmar

Kopiering och att gå mellan klassrum/fikarum..... hela timmar

Egen utveckling (läsa litteratur, gå kurser m.m.)..... hela timmar

Annat: _____ hela timmar

Stort tack för hjälpen!

Om du vill ha en egen kopia på den färdiga uppsatsen skickad till dig kan du skriva upp din e-post-adress på en lista när du lämnar från dig enkäten.

Bilaga C – Resultat i tabellform av enkätfråga 7-38

Obs! Summan kan bli mellan 99% och 101% beroende på avrundningar.
Det är för underlätta avläsning i tabellen och inget datafel.

	A/B	A/B	A/B	A/B
Fråga	n	Instämmer Ej	Varken eller	Instämmer
7	29/22	21% / 59%	21% / 27%	59% / 14%
8	28/22	14% / 32%	43% / 46%	43% / 23%
9	29/21	14% / 38%	38% / 19%	48% / 43%
10	29/22	21% / 36%	38% / 28%	41% / 36%
11	29/22	17% / 18%	21% / 5 %	62% / 77%
12	29/22	55% / 73%	35% / 14%	10% / 14%
13	29/22	10% / 28%	41% / 36%	48% / 41%
14	29/22	0 % / 5 %	3 % / 9 %	97% / 86%
15	29/22	0 % / 4 %	10% / 0 %	90% / 96%
16	29/22	0 % / 14%	10% / 18%	90% / 68%
17	28/22	36% / 46%	21% / 32%	43% / 23%
18	29/22	35% / 41%	21% / 14%	45% / 46%
19	29/22	24% / 77%	31% / 18%	45% / 5 %
20	29/20	3 % / 45%	17% / 25%	79% / 30%
21	29/21	28% / 62%	35% / 29 %	38% / 10%
22	29/22	21% / 55%	45% / 46%	35% / 0 %
23	29/21	38% / 67%	35% / 29%	28% / 5 %
24	29/22	24% / 41%	28% / 41%	48% / 18%
25	29/22	59% / 68%	28% / 18%	14% / 14%
26	29/22	21% / 50%	35% / 18%	45% / 32%
27	26/22	15% / 9 %	19% / 32%	65% / 59%
28	28/22	0 % / 5 %	11% / 14%	89% / 82%
29	28/21	4 % / 5 %	46% / 24%	50% / 71%
30	29/21	48% / 76%	21% / 14%	31% / 10%
31	29/22	0 % / 5 %	7 % / 5 %	93% / 91%
32	29/22	14% / 36%	24% / 23%	62% / 41%
33	29/22	17% / 32%	35% / 23%	48% / 46%
34	29/22	10% / 32%	17% / 50%	72% / 18%
35	28/22	11% / 36%	29% / 59%	61% / 5 %
36	29/22	7 % / 27%	17% / 18%	76% / 55%
37	29/22	10% / 14%	31% / 36%	59% / 50%
38	29/22	7 % / 9 %	31% / 50%	62% / 41%