



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR PEDAGOGIK, KOMMUNIKATION OCH LÄRANDE

Storarbetslag i förskolan – Hinder och möjligheter

Kristina Melker

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: PDA 520
Nivå: Avancerad nivå
Termin/år: Vt/2014
Handledare: Pia Williams
Examinator: Johannes Lunneblad
Rapport nr: VT14-2920-002-PDA520

Abstract

Uppsats:	15 hp
Program:	Degree Project for Master II in Early Childhood Education
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Vt/ 2014
Handledare:	Pia Williams
Examinator:	Johannes Lunneblad
Rapport nr:	VT14-2920-002-PDA520
Nyckelord:	Förskola, storarbetslag, organisation samt kommunikation.

Syfte: Föreliggande studie vill söka kunskap kring arbete i storarbetslag i förskolans verksamhet. Studien har också som syfte att undersöka hur och utifrån vilka utgångspunkter förskollärare som arbetar i storarbetslag organiserar sin verksamhet samt att beskriva vad förskollärare uttrycker är möjligheter och hinder med att arbeta i ett storarbetslag.

Teori: Den teoretiska inramningen utgår från Habermas syn på att kommunikativt handlande är en social handling där interaktionen mellan aktörerna är betydelsefull. Denna uppsats har en kritisk ansats vilket tar sin utgångspunkt i ifrågasättandet av etablerade samhällsordningar, diskurser och institutioner. Förskolan och storarbetslag kan ses som en institution inom samhället. Genom att studien har för avsikt att belysa storarbetslag som organisation används kritisk organisationsteori.

Metod: Studien är en kvalitativ undersökning med fokus på intervjuer med förskollärare, observation av förskoleverksamheten samt litteraturstudier. Valet av att använda kvalitativa metoder för att genomföra undersökningen bottnar i att tolka och förstå de resultat som kommer fram, inte att generalisera, förklara och förutsäga.

Resultat: Förskollärarna uttrycker att fördelarna för barnen med en organisation i storarbetslag är att det är fler pedagoger som arbetar tillsammans. Fördelar med storarbetslag ur ett barn perspektiv är att det finns mindre behov av vikarier samt genom att det därav finns fler personal kan deras schema förändras och anpassas efter barngruppens behov. Det har också visat sig att en kontinuerlig kommunikation mellan de som arbetar i storarbetslaget är en avgörande faktor för att organisationen skall fungera. Det är även viktigt att den som är ny i verksamheten får möjlighet att förstå hur både organisationen är uppbyggd och vilket förhållningssätt pedagogerna på förskolan har och antar. Det har framkommit att det även måste finnas minst två pedagoger i varje storarbetslag som är villiga att driva organisationen för att den pedagogiska verksamheten skall fungera.

Förord

Denna masteruppsats skrivs inom masterprogrammet i Barn och ungdomsvetenskap. Valet av att skriva om storarbetslag i förskolan grundade sig på att jag kom i kontakt med storarbetslag som organisationsform genom diskussioner med andra förskollärare, vilket skapade en nyfikenhet hos mig att ta reda på bakgrunder till varför förskollärare arbetar i storarbetslag. Genom kursen ”förskolepedagogisk forskning, teori och empiri” fick jag ta del av erfarenheter från projektet ”Gruppstorlekens betydelse för barns möjligheter att lära och utvecklas i förskolan.” I kursen bearbetades forskning inom området kring barngruppers storlek och vad som är betydelsefulla faktorer för vad som är en lämplig storlek på barngrupper i förskolan. Gemensamt för den forskning som bearbetades är att den visar på att barngruppens storlek inte är ensamt avgörande för om verksamheten kan hålla god kvalitet eller ej.

Att skriva en masteruppsats har varit ett intressant och berikande projekt. Projekt i den mening att jag har lagt upp och planerat hur och när jag skall skriva och samla empiri men också i meningen att det har varit lättare och svårare vid olika tillfällen. Intressant på så sätt att jag har fått ta del av fyra olika storarbetslags olika arbetssätt och ta del av hur förskollärarna i dessa storarbetslag ser på sin verksamhet. Stort tack riktas till de förskolor som så frikostigt har bjudit på sin verksamhet. Det har varit oerhört intressant och lärorikt att få möta era verksamheter och ta del av era erfarenheter!

Att skriva en masteruppsats har varit intressant och lärorik tid. Litteraturgenomgången påbörjades hösten 2012 och våren 2013 gjorde jag datainsamlingen. Hösten 2013 och våren 2014 har ägnats åt att bearbeta och sammanställa materialet till en färdig masteruppsats. Många helger har tillbringats med min goda vän och kollega Lena Ryberg under skrivprocessen. Även min goda vän Mirjana Tomic har läst och tagit del av arbetet med min uppsats och kommit med kloka synpunkter, men även haft tålamod med att diskutera kring olika dilemma i min skrivprocess. Tack, Lena och Mirjana för att ni har kommit med konstruktiv kritik och positiv feedback! I slutet av uppsatsskrivandet har Kerstin Botö granskat texten, språkligt. Ett särskilt varmt tack till Kerstin, för konstruktiv kritik och förslag till förändringar!

Tack vare konstruktiv handledning från professor Pia Williams har texten utvecklats. Efter varje handledningstillfälle har jag förstått min text på ett nytt sätt.

Sist men inte minst ett varmt tack till min make Anders, som stöttat mig i mitt skrivande och som har visat stor förståelse för att jag studerar och skriver – istället för att kanske rensa ogräs och fixa med hus och hem! Ett stort tack även till våra tre döttrar Caroline, Susanne och Helene som uppmuntrat mig och stöttat mig i att fortsätta skriva, men även skapat tillfällen för att vi skall umgås och ha trevligt tillsammans!

Kristina Melker, Göteborg, juni 2014

Innehållsförteckning

Abstract	1
Förord	2
Inledning	5
Syfte	7
Bakgrund	8
Förskolans historia och framväxt	8
Skolorganisation och skolförändringsarbete	9
Organisationspedagogik	10
Förskolans uppdrag i förhållande till styrdokument.....	10
Tidigare forskning	12
Barngruppens storlek i förskolan.....	12
Barngruppens storlek och interaktionens betydelse.....	12
Omsorg och lärande är betydelsefulla faktorer i förhållande till barngruppens storlek ..	13
Personalorganisatoriska faktorer.....	14
Barngruppens storlek påverkar barns delaktighet och inflytande.....	14
Förskolans yttre villkor och strukturell kvalitet påverkar den ideala barngruppens storlek.....	15
Samhällets syn på kvalitet.....	16
Teoretisk inramning	18
Centrala begrepp.....	18
En kritisk ansats.....	18
Kritisk organisationsteori	19
Organisationens betydelse	19
Kommunikation	20
Kommunikativ handling	21
Metodologi och metod	22
Validitet /Reliabilitet/ Generaliserbarhet	22
Genomförande	24
Undersökningsgrupp.....	24
Observation i storarbetslaget	25
Intervjuer med förskollärare	26
Etiska aspekter.....	27
Analys av data	29
Resultat	30
Del I	31
Presentation av storarbetslaget Blidö	31
Presentation av storarbetslaget Vindö	33
Presentation av storarbetslaget Ornö	36

Presentation av storarbetslaget Torö	39
Del II.....	42
Faktorer kring beslutet att arbeta med storarbetslag.....	42
En tillfällig sammanslagning slog väl ut/Projekt som utvecklades till ett permanent arbetsätt.....	42
Att fördela personalresurserna jämt.....	42
Förskolläraernas tidigare erfarenheter.....	43
Förskolechefernas förhållningssätt till storarbetslag.....	43
Sätt att organisera verksamheten i de olika storarbetslagen.....	44
Organisation utifrån barnens perspektiv.....	44
Organisation utifrån förskollärarens kompetensområde.....	46
Organisation utifrån förskolläraernas perspektiv.....	46
Måltiden som en organisationsfaktor.....	47
Kommunikation och information i storarbetslaget.....	49
Information och kommunikation med hjälp av IKT.....	49
Daglig information med kortare möten.....	50
Information och kommunikation för att reflektera tillsammans.....	50
Organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar.....	51
Förståelse för organisationen.....	52
Storarbetslagets möjligheter i relation till förskolans uppdrag.....	53
Storarbetslaget ger barn möjlighet att möta bekant personal.....	53
Barn har möjlighet att förhålla sig till olika pedagoger.....	54
Fler pedagoger som kan stötta varandra.....	55
Kamratrelationernas betydelse.....	55
Möjlighet att dela barnen i olika grupper.....	56
Storarbetslagets hinder i relation till förskolans uppdrag.....	57
Att vara medveten om sitt uppdrag.....	58
Förståelse för hur organisationen fungerar.....	58
Brist på tid för kommunikation.....	59
Många relationer för barn och vuxna att förhålla sig till.....	59
Att vilja driva organisationen.....	60
Diskussion	62
Faktorer bakom beslutet att arbeta i storarbetslag.....	62
Olika orsaker har skapat storarbetslag.....	62
Förskolechefernas förhållningssätt till storarbetslag.....	63
Organisation och kommunikation i storarbetslaget.....	64
Organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar.....	64
Kommunikation och information i storarbetslaget.....	65
Möjligheter respektive hinder förskollärare uttrycker att arbetet i storarbetslag bidrar till.....	65
Storarbetslag ger möjligheter till kollegialt lärande.....	66
Storarbetslag kan möjliggöra flexibla lösningar.....	66
Flera pedagoger för barnen att förhålla sig till.....	67
Konsekvenser för barn, förskollärare och organisationen.....	68
Slutsats.....	69
Referenslista.....	71

Inledning

Förskolor ser olika ut i utformning av verksamheten och det kanske vanligaste är att förskolorna är uppdelade med olika avdelningar. Det har blivit mer och mer aktuellt att förskolor slår ihop avdelningar och att detta blir ett storarbetslag. I en del fall är det förskollärarna själva som föreslår förändringen och i andra fall är det förslag som kommer från förskolechefen. Storarbetslag kan se ut på flera sätt och även hur förskolorna organiserar arbetet med storarbetslag kan skilja sig åt.

Förskollärare beskriver svårigheter med att arbeta i stora barngrupper och uttrycker att de är stressade över att de inte hinner utföra sitt uppdrag. Facktidskriften Lärarnas nyheter beskriver att det är så stora barngrupper att förskollärarna inte har tid att utföra sitt uppdrag och interagera med barnen i den mån som varit önskvärt (Helte, 2011). Lite motsägelsefullt så väljer förskolor att arbeta med storarbetslag, där det är ännu fler barn i barngruppen. I media har det förekommit flera inlägg där journalister belyser hur föräldrar upplever att deras barn påverkas negativt av att deras barn går i förskolor med storarbetslag. I ett av SVT:s inlägg lyfts fram att barngrupperna är så stora så barnen kan inte varandras namn. Föräldrar och reporter menar att det är många relationer som barnen är en del av vilket skapar en otrygghet hos barnen. Inslaget stöds av en barnpsykolog (SVT, 2012). Organisationen Barnverket (2013) hänvisar till att psykologförbundet kräver att det borde finnas ett maxtak på antalet barn i barngrupperna i förskolan, de menar att barn far illa av att befinna sig i stora grupper med många relationer. Skolverkets rapport 388 (Skolverket, 2013) belyser att 93,1% av alla 3-åringar i Sverige går i förskola, för 5-åringar är siffran 94,7%. Skolverket (2011) beskriver att barngrupperna i förskolan har stadigt ökat i storlek de senaste fem åren och för de yngsta barnen eller för barn med särskilda behov är detta inte önskvärt.

Det finns flera samband mellan föräldrars värderingar om trivsel och delaktighet och förskolans organisation. Tendensen visar att föräldrar med barn i avdelningsorganiserade förskolor är i regel mer nöjda än de som har barn som går i storarbetslag (Bratterud, Sandseter och Seland, 2012), även om undersökningen är gjord i Norge menar jag att den är applicerbar för svensk förskola. Trots det blir storarbetslag och flexibla barnehager i Norge mer och mer vanligt. Med detta som utgångspunkt är det intressant att belysa storarbetslag i förskolan och hur det har kommit att få sådan genomslagskraft i svensk förskola. I denna uppsats beskrivs fyra storarbetslag som alla är unika i sin verksamhet och organisation.

I min uppsats använder jag begreppet storarbetslag som i min undersökning definieras av att det rör det sig mellan 2-3 arbetslag som är sammanslagna till ett arbetslag. I dessa arbetslag arbetar samtliga pedagoger med alla barn under olika former. Vad som kännetecknar ett storarbetslag i relation till andra arbetslag kan kopplas Bratterud et al. (2012) vilka beskriver att norska basebarnehager har öppna och flexibla lösningar, som kan likna storarbetslag. När författarna beskriver norska avdelningsorganiserat barnehager kan det jämföras med den svenska förskolans avdelningar på en förskola.

Centrala begrepp i min uppsats är organisation och kommunikation då dessa begrepp är betydelsefulla delar i resultatet. På vilket sätt pedagogerna förhåller sig till dessa begrepps innebörder har betydelse för hur arbetet i förskolan utförs och vilken kvalitet det blir på verksamheten (Eriksson-Zetterquist, Kalling och Styhre, 2006, Blossing, 2013). Med organisation avser jag den planerade samverkan som sker mellan dem i arbetslaget och hur arbetslaget är sammansatt, men den är även beroende av en uppdelning för vem som gör vad. När det gäller organisation som begrepp förhåller jag mig främst till Eriksson-Zetterquist et

al. (2006) som menar att kritisk organisationsteori lyfter fram hur individer kollektivt konstruerar sociala roller och hur de agerar inom ramen för dessa roller. Med kommunikation avser jag hur de som arbetar i storarbetslaget samtalar och informerar varandra kring det som rör verksamheten. Kommunikation är en social handling som påverkas av människors agerande och interaktion. I denna uppsats relateras kommunikationsbegrepp till Habermas (1996).

I uppsatsen används benämningarna förskollärare och pedagoger. Empirin har utgjorts av intervjuer och observationer av förskollärare. Vid de tillfällen pedagog används avser det personal i förskolan där jag inte har kännedom om pedagogens utbildning.

För att söka litteratur och forskning som är relevant för uppsatsen har använts litteratur från kursen "förskolepedagogisk forskning, teori och empiri" men även sökverktygen ERIC, Summon och Gunda har används. Litteratur som sökts har varit engelsk, svensk samt norsk forskning. Sökorden har varit exempelvis varit: storarbetslag, personal, ECE, förskolor, barnehager, kindergarten och pre-school samt organisation. Sökningarna har skett på svenska, engelska och i viss mån norska. Efter sökning som skett på svenska har sedan sökning efter internationell forskning på engelska med samma avgränsning gjorts.

Syfte

Syftet med föreliggande studie vill söka kunskap kring arbete i storarbetslag i förskolans verksamhet. Studien har också som syfte att undersöka hur och utifrån vilka utgångspunkter förskollärare som arbetar i storarbetslag organiserar sin verksamhet samt att beskriva vad förskollärare uttrycker är möjligheter och hinder med att arbeta i ett storarbetslag.

Forskningsfrågor som ställs är:

1. Vilka faktorer framstår kring beslutet att arbeta i storarbetslag?
2. På vilka sätt organiserar förskollärare i storarbetslag förskoleverksamheten?
3. I relation till förskolans uppdrag: vilka möjligheter respektive hinder uttrycker förskollärare kring arbete i storarbetslag?

Bakgrund

Storarbetslag i förskolans verksamhet är något som har blivit mer och mer vanligt förekommande. De förskolor som medverkar i denna studie har av olika skäl organiserat sig som storarbetslag. I norska Trondheims kommun är beslut taget att nya förskolor nästan alltid skall byggas som flexibla förskolor, vilket kan liknas med storarbetslag. För att förstå hur förskolan förändrats över tid beskrivs i detta avsnitt förskolans historia och framväxt. Därefter följer en beskrivning av skolorganisation och skolförändringsarbete samt organisationspedagogik. För att förstå hur utveckling av skolorganisationen kan ske lyfts fram forskning kring skolorganisation och skolförändringsarbete. Att förskolor slår samman avdelningar och skapar storarbetslag ses som ett förbättringsarbete. Blossing (2008) menar att förbättringsarbete handlar om hur en skola tar sig an och med hjälp av ett medvetet planerat arbete, förändrar sin verksamhet när något inom skolorganisationen behöver förbättras. Genom att de storarbetslag, som undersöks i denna studie, är en del av en organisation där förskollärarna tillsammans med arbetslaget lär och utvecklas, men också att organisationen förändras och utvecklas lyfts organisationspedagogik fram.

I stycket kring förskolans uppdrag i förhållande till styrdokument beskrivs att förskollärare måste vara medvetna om vad de ska arbeta med och att de behöver ha de didaktiska verktyg som krävs för att kunna utföra sitt uppdrag. Läroplansteori påverkas av policy och den samhällskontext som råder men även forskning påverkas av dessa faktorer. En kort beskrivning av förskolans styrdokument och vad som är förskollärarens uppdrag samt vad som styr verksamheten görs för att synliggöra att uppsatsen har fokus på storarbetslagets organisation och vad som är hinder och möjligheter för ett storarbetslag i förhållande till verksamhetens uppdrag.

Förskolans historia och framväxt

För att förstå förskolans utbildningssystem är det betydelsefullt att se vad som har skett över tid. Förskolan är numera en egen skolförform men har befunnit sig under olika departement och påverkats av olika reformer (Lundgren, 2010). Det gemensamma för förskolans verksamhet är att det alltid har funnits ett samhällsperspektiv och att förskolans huvudsakliga uppdrag är att barnen ska beredas möjlighet att vistas i förskola för att deras vårdnadshavare har ett behov av att barnen ska ha en omsorg när de studerar eller arbetar. Historiskt sett riktade sig förskolorna till behövande barn från arbetarklass och drevs utifrån ett filantropiskt perspektiv (Westberg, 2008; Vallberg Roth, 2012). I nutid har de ett pedagogiskt uppdrag där förskolan är en del av det sammanhållna utbildningsväsendet.

Westberg (2008) beskriver förskolepedagogikens framväxt i ett historiskt perspektiv. Han beskriver att förskolorna startades utifrån ett filantropiskt perspektiv d.v.s. deras utgångspunkt var att barn från arbetarklass skulle få utbildning och omsorg. De som drev förskolorna som vilade på filantropisk grund hade för avsikt att komplettera annan verksamhet (filantropisk, kommunal eller statlig) för att hjälpa individerna som hade behov av dessa men även för att stötta samhället. Som annan filantropisk verksamhet förändrades förskolornas verksamhet över tid och under 1900-talets första hälft blev kommunernas inflytande över förskolorna större och fler och fler förskolor kom att övergå till kommunal regi. Målgruppen för barnen i förskolan vidgades från att mer eller mindre rikta sig till de mest socialt utsatta barnen till att även innefatta behövande barn inom medelklassen (Westberg, 2008). Numera är förskolan riktad till alla barn oavsett socioekonomiska förutsättningar och sedan 2003 har det funnits allmän förskola för fyra och femåringar vilket innebär att barnen har rätt till avgiftsfri förskola med minst 525 timmar/år (Skolverket, 2002). Sedan 2010 gäller att barn från höstterminen de

fyller tre år skall erbjudas allmän förskola i enlighet med skollagen (SFS 2010:800). Läroplanen för förskolan beskriver vad förskolan skall erbjuda barnen och vad som är den förväntade kvalitetsutvecklingen av verksamheten.

Storarbetslag som organisation är relativt nytt och bör förstås som att det är en del av samhällsutvecklingen. Genom att förskolan är en egen skolform (Lundgren, 2010; SFS 2010:800) och att storarbetslaget är en del av en organisation som ingår i förskolan blir skolorganisation och skolförändringsarbete betydelsefulla aspekter att lyfta fram och förhålla sig till. Storarbetslagen har genomgått förändringar när de bildades och förändringar genomförs i mer eller mindre utstäckning över tid. I relation till organisation i storarbetslag i förskolan, framstår forskning kring skolorganisation och skolförändringsarbete som lämpligt att förhålla sig till. Genom att storarbetslag kan ses som ett förändringsarbete är det betydelsefullt att lyfta fram hur ett förändringsarbete kan gå tillväga. I avsnittet kring organisationspedagogik beskrivs organisationen och dess relation till omvärlden knyts samman. I nästa stycke beskrivs skolorganisation och skolförändringsarbete för att skildra hur förändringar kan bli framgångsrika.

Skolorganisation och skolförändringsarbete

Förskolan har förändrats i sin organisation och i sin verksamhet ur ett historiskt perspektiv (Westberg, 2008). Genom att avdelningar på förskolor slår sig samman och bildar storarbetslag kan det ses som ett förändringsarbete. För att förstå förändringen och vilka konsekvenser förändringen får är det betydelsefullt att lyfta fram hur ett förändringsarbete kan gå tillväga. Blossing (2008) menar att förbättringsarbete handlar om hur en skola tar sig an att, med hjälp av ett medvetet planerat arbete, förändra sin verksamhet när brister upptäckts. Det kan vara de inre behoven som inte fungerar genom att lärare, rektorer eller elever upplever att något inte fungerar eller yttre behov t.ex. föräldrar, nya förordningar eller politiska beslut som påverkar. Ett förbättringsarbete innebär att verksamheten skall förbättras i något avseende – verksamheten skall utvecklas i en bestämd riktning och mot ett specifikt mål.

Att organisera ett förändringsarbete i projektform innebär främst att någon skall ansvara för att dokumentera arbetet som ett kollektivt minne och knyta an arbetets historia till målet. Förändringen beskrivs i dokumentation som fortlöpande återkopplar till målet med förändringen. Initieringsarbetet handlar om att väcka personalens engagemang – de måste bli delaktiga och vilja vara delaktiga i förändringsarbetet. Genom att dokumentera förändringen med kopplingar till målet och ge personalen de verktyg som behövs för hur de ska arbeta ökar förutsättningarna för att fler ska engagera sig i förändringsarbetet Blossing (2008). Författaren beskriver att implementeringen är den mest konfliktfyllda fasen i ett förbättringsarbete eftersom en del anställda inte uppfattat initieringen och dess process. Att hålla fast vid förbättringskrav kan göras på två olika sätt; a) att hålla fast överenskommelserna och pröva den modell som man beslutat b) att delegera beslutsfattandet och planeringen för förbättringskraven till arbetslaget. Det senare alternativet leder troligtvis till att konflikterna i gruppen kring hur implementeringen ska ske minskar. Konflikterna förskjuts istället till arbetslaget och kanske till den enskilda läraren. Blossing (2013) beskriver att i ett förändringsarbete är en tydlig struktur och stark kommunikation kring de gemensamma utgångspunkterna viktiga för att förändringsarbetet skall bli framgångsrikt. Ett förändringsarbete måste få ta tid för att det skall kunna implementeras i verksamheten. Kommunikationen kring förändringsarbetet är betydelsefulla faktorer för att organisationen skall utvecklas och förändras i önskad riktning. Blossing (2008) menar att institutionalisering

är när implementeringen, utprovandet av det nya, pågått under en tid (ca 3-5år) och det som varit nytt har övergått till att bli rutin. När det nya har blivit en vana kan man utgå från att förbättringsarbetet varit framgångsrikt menar Blossing (2008). Institutionaliseringsfasen utmärks av att det nya inte längre är nytt utan har blivit en vana. Då har de diskussioner och konflikter som varit vid förbättringsarbetet och under implementeringen avtagit. Att dokumentera förbättringsprocessen är viktig för att utvecklingen ska ske positivt. En bristfällig dokumentation gör att det är svårt att gå tillbaka för att se vad som skett. Många gånger är det svårt för skolorna att hålla liv i sin förbättringshistoria. Det kan vara så att någon skola har en förbättringshistoria där det har varit en god förmåga att initiera förbättringsarbetet men där förmågan att hålla implementeringsarbetet har varit sämre. Avsikten att de nya idéerna ska spridas över hela skolan har inte blivit så tydliga och då heller inte genomförda (Blossing, 2008).

Riddersporre (2010, a) skriver om ledarskapets betydelse för att få medarbetarna att agera utifrån önskvärda beteenden. Genom normativ styrning försöker man indirekt påverka medarbetarnas beteende. I normativ styrning är målet att är att skapa en delad förståelse och delade innebörder mellan människor som arbetar tillsammans. Utifrån detta sker sedan socialisationsprocesser.

Storarbetslaget som skolororganisation och som en del av utbildningsväsendet är beroende av att förändras utifrån sitt uppdrag. Vad som kännetecknar ett skolförändringsarbete är att medarbetarna är medvetna om förändringarna och varför dessa görs. Det är också viktigt att medarbetarna i organisationen bidrar till organisationens utveckling och det gör att organisationspedagogik blir intressant att koppla till, genom att där beskrivs hur organisationen kan utvecklas.

Organisationspedagogik

Organisationspedagogik innebär att organisationen och dess relation till omvärlden knyts samman (Granberg & Ohlsson, 2011). Förskollärarna och de övriga som arbetar i storarbetslaget är ständigt i utveckling och både förskollärare och förskolecheferna är betydelsefulla aktörer i förändringsarbetet. Granberg och Ohlsson (2011) beskriver att interaktionen mellan individerna, gruppen och de pågående processerna som sker i organisationen är en del av en helhet. Organiserandet är ett sammanhang av de resurser och de handlingar som både främjar eller hindrar organisationen och aktörerna i organisationen, från att utföra sina uppgifter eller att nå uppsatta mål. I de processerna är påverkan, maktutövning, lärande och kompetens betydelsefulla begrepp för att förstå organisationspedagogik. Lärandet är en del i organisationen och att ta del av medarbetarens syn på sitt lärande och lärandevillkor är viktigt för att främja individens lärande och utveckling men också organisationens lärande och utveckling. I organisationspedagogik har chefen för organisationen en betydelsefull roll och denna skall verka för att skapa en lärande miljö. Ledaren skall stödja och släppa fram sina medarbetares förmågor, utveckling och lärande (Granberg och Ohlsson, 2011).

Förskolans uppdrag i förhållande till styrdokument

Förskolans styrdokument ligger till grund för förskollärarnas uppdrag. Ingen förskollärare kan välja bort att arbeta mot dessa dokument. Det innebär att förskollärare måste vara uppdaterade om vad de olika styrdokumentet beskriver, men de måste även ha de didaktiska verktyg som krävs för att kunna utföra sitt uppdrag. Läroplansteori påverkas av policy och den samhällskontext som råder men även forskning påverkas av dessa faktorer.

Siraj- Blatchford et al. (2002) i Docket (2007) beskriver att läroplaner och pedagogik hänger samman. Pedagogiken blir influerad av tankarna och de teorier om lärande som läroplaner och andra styrdokument utgår från. Dessa styrdokument är också påverkade av olika pedagogiska perspektiv som råder. Vallberg Roth (2011) beskriver att en läroplansteori kan ses som ett försök till att bygga upp en kunskap om hur utbildningsprocesser med dess mål, innehåll och metodik formas i en kontext där samhället och kulturen har stor påverkan. Läroplansteoretisk kunskap bör förstås utifrån samhället i relation till kultur, politik, vetenskapliga flöden och tid. Den politiska styrningen har stor påverkan på synen på kunskap och utbildning (Lundgren, 2010). Läroplansfrågor blir en central del av didaktiken (Vallberg Roth, 2011). Vilket innebär att förskollärarna måste ha kunskap om vad som beskrivs i läroplanen och i de lokala styrdokumenten. De måste också ha förmåga och handlingskompetens att kunna omsätta teorierna till praktiskt agerande och att samverka med sina kollegor för att komma till konsensus hur de skall arbeta (Habermas, 2008). Förskollärare är skyldiga att arbeta efter läroplanen och de skall vara delaktiga i den lokala arbetsplanen (Pramling Samuelsson & Sheridan, 2010). Det är viktigt att förskollärare har kunskap om vad som styr deras arbete och hur de olika styrsystemen fungerar. Vallberg Roth (2011) beskriver att den statliga styrningen utövas genom fyra styrsystem. Där juridisk styrning är det överordnade system med de lagar och förordningar och föreskrifter som styr en viss verksamhet. Ekonomisk styrning bestämmer hur det ekonomiska stödet regleras till de olika verksamheterna. Ideologisk styrning sker genom mål, innehåll och olika planer. Den styrning som sker genom utvärdering, inspektion och bedömning kan beskrivas som styrning genom kontroll.

Sheridan, Pramling Samuelsson och Johansson (2009) beskriver att forskning visar att förskolorna har haft svårt att förstå Läroplanen för förskolans intentioner och även att identifiera vilka kompetensutvecklingsområden som krävs för att förstå och kunna utföra uppdraget i enlighet med förskolans styrdokument. Det huvudsakliga är att arbeta med innehållsdimensioner, vilket avser mål och innehåll. Deras undersökning visar att kompetensutveckling har varit mer inriktad på värdegrundsfrågor, föräldrasamverkan och dokumentation. Förskollärare behöver även ha kunskap och vara förtrogna med hur de skall utföra sitt arbete och sin undervisning. I skollagen (SFS 2010:800) beskrivs undervisning som de målstyrda processer som under ledning av lärare eller förskollärare syftar till utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Utbildning är den verksamhet inom vilken undervisning sker utifrån bestämda mål. Förskollärarna och förskolechefen har ansvaret att se till att barnen i barngruppen får goda möjligheter att utvecklas och lära. Skollagen (SFS 2010:800) beskriver att huvudmannen för förskolan ska se till att barngrupperna har en lämplig sammansättning och storlek och även att barnen erbjuds en god miljö. Det som kan vara ett dilemma är att Skollagen (SFS 2010:800) 14 § beskriver att kommunen är skyldig att inom fyra månader från det att vårdnadshavare har anmält önskemål om förskoleplats hos offentlig huvudman erbjuda detta. Placeringen skall enligt 15 § erbjudas så nära barnets hem som möjligt.

Sammanfattningsvis visar litteratur att förskolan är en egen skolform och att den har påverkats av att den befunnit sig under olika departement och av olika reformer (Lundgren, 2010). Att ett förändringsarbete har en tydlig struktur och stark kommunikation kring de gemensamma utgångspunkterna är viktiga för att förändringsarbetet skall bli framgångsrikt. Det beskrivs att förändringsarbetet måste få ta tid för att det skall kunna implementeras i verksamheten. Kommunikationen kring förändringsarbetet är betydelsefulla faktorer för att organisationen skall utvecklas och förändras i önskad riktning (Blossing, 2013). Under tidigare forskning beskrivs vilka faktorer som är förknippade med den svenska förskolans kvalitet i förhållande till barngruppens storlek i förskolan.

Tidigare forskning

I avsnittet tidigare forskning beskrivs forskning som är kopplad till barngruppens storlek i förskolan. Genom att studien belyser storarbetslag i förskolan blir det betydelsefullt att synliggöra de faktorer som är betydelsefulla för vad som genererar god kvalitet i förskolan i förhållande till barngruppens storlek. I detta avsnitt sker en jämförelse med den norska flexibla barnehager vilket kan ses som motsvarighet till svenska storarbetslagen.

Barngruppens storlek i förskolan

Vad som är en lämplig storlek på barngrupp i förskola påverkas av olika faktorer. I detta avsnitt beskrivs vad som är betydelsefulla faktorer barngruppens storlek i förskolan. Under rubriken Barngruppens storlek och interaktionens betydelse beskrivs hur personalen interagerar med barnen och att det sker utifrån personalens kompetens. Vad som är en bra storlek på barngrupp är i förhållande till personalens kompetens, visar både svensk och internationell forskning. Under rubriken Omsorg och lärande är betydelsefulla faktorer i förhållande till barngruppens storlek beskrivs att detta är en betydelsefull faktor för god kvalitet i förskolans verksamhet. I den tredje rubriken Personalorganisatoriska faktorer diskuteras kring hur personalen samarbetar med kollegorna och det förhållningssätt som personalen har påverkar barnens lärande. I den fjärde rubriken Barngruppens storlek påverkar barns delaktighet och inflytande beskrivs vikten av att detta finns i verksamheten som en betydelsefull faktor för att verksamheten skall ha god kvalitet. Under rubriken Förskolans yttre villkor och den strukturella kvaliteten skapas en förståelse för vad som påverkar vad som kan vara en ideal storlek på barngrupp. Under rubriken Samhällets syn på kvalitet beskrivs att kvalitet påverkas av de politiska skiftningarna, vilket gör att synen på kvalitet förändras över tid. Något som diskuteras mycket nu i media är barngruppernas storlek och följande stycke lyfter fram att det inte ensamt är avgörande för om verksamheter har god kvalitet eller ej.

Barngruppens storlek och interaktionens betydelse

Barngruppens storlek har viss betydelse för kvalitén i verksamheten men det avgörande är personalens kompetens och förmåga samt vilja att samspela och interagera med barnen. Sheridan och Pramling Samuelsson (2011) menar att även om små barngrupper och hög personaltäthet har visat sig vara bra för kvaliteten i förskolan är det inte ensamt avgörande för god kvalitet. Det hänger även samman med hur resurserna används för att stimulera barns utveckling och lärande vilka beskrivs som att det har störst betydelse. Det innebär att det inte är självskrivet att förskolor har god kvalitet genom att det är färre antal barn i gruppen. Förskollärares kunskap och vilja att använda de resurser som finns är några viktiga faktorer som påverkar en förskolas kvalitet. De Schipper, Riksen- Walraven och Geurts (2006) menar att förhållandet mellan gruppstorlek och kvalitet på verksamheten inte alltid hänger samman. Det som är avgörande kan också handla om hur samspel och interaktion mellan vuxen och barn sker och i vilken omfattning. Sheridan och Pramling Samuelsson (2011) lyfter fram ett pedagogiskt perspektiv på kvalitet där kvalitet skapas, gestaltas och utvecklas i interaktionen mellan förskollärare och barn och mellan barn och omgivningen. Det pedagogiska perspektivet bildas av intersubjektivt överenskomna värden, kunskaper och föreställningar om hur det kan genomföras, samt lärares, barns och föräldrars subjektiva upplevelser om vad som är kvalitet. Betydelsefulla faktorer för kvaliteten i förhållande till barns lärande, är interaktionen mellan vuxna och barn och att barnen har en god relation till de vuxna. Coram (2002) påpekar att barngruppens storlek bör relateras till barnens åldrar och att yngre barn bör ha färre personer att förhålla sig till, både var det gäller vuxna och barn. Samspel mellan

vuxen och barn bidrar i hög grad till kvaliteten. Att vuxna samspekar med barn kan tyda på att de pedagogerna är omsorgsfulla och tillgängliga (Vassenden, Thygesemb, Brosvik Bayer, Alvestad och Abrahamsen, 2012). Samspelet mellan pedagoger och barn är betydelsefullt för att förskolans verksamhet skall kunna ha god kvalitet. I sin avhandling belyser Seland (2009) att hon ser en konflikt mellan nyliberala effektiviseringsdiskurser och kvalitetsdiskurs. Hon lyfter fram att de flexibla förskolorna har ofta färre anställda lärare som på så vis kan leda till sämre möjligheter till att ha en nära relationer till barn och familjer (Seland, 2009). De flexibla förskolorna är jämförbara med storarbetslag där verksamheten slås samman vissa delar av dagen. Seland (2009) menar att olika tidpunkter på dagen är också en faktor för hur verksamheten utformas och vilka pedagogiska utgångspunkter som finns. Seland (2009) menar att det sker en rationell drift av förskolan på morgonen och eftermiddagen och de flexibla förskolorna (jämfört med svenska storarbetslag) tvingas att begränsa barns valmöjligheter och delaktighet p.g.a. organisationen. Vidare menar Seland att dessa förskolor har så stark struktur att barns perspektiv inte alltid kan tas hänsyn till eller att barnen har reell delaktighet och inflytande. Kvaliteten på verksamheten bör sättas i relation till vilka möjligheter som förskollärare ger barnen till samspel och interaktion.

Barngruppens storlek kan ha betydelse för i vilken utsträckning förskollärarna har möjlighet att kommunicera och interagera med barnen i förskolan och på vilket sätt kommunikationen sker. Forskning visar att förskollärare som arbetar i större barngrupper, liknande storarbetslag, upplever mer negativa konsekvenser för både barnen i förskolan och för förskollärarna. Coram (2002) hänvisar till Renwick och Mc Cawley (1995) att förskollärare som arbetar i större barngrupper (45 barn jämfört med 30 barn) var av den uppfattningen att större barngrupper har negativa konsekvenser både för barn och vuxna. Till exempel menade de att barn i de större grupperna får tävla mer om förskollärarnas uppmärksamhet, det är mer konflikter kring leksaker och material men även kring utrymmet som barnen skall samsas om. Förskollärarna pekade på större svårigheter att möta barnen individuellt och att arbeta med mindre grupper av barn. De menade även att interaktionen mellan förskollärare och barn var mindre positiv. I grupper med fler antal barn blev det mer tillsägelser till barnen än samtal i dialog mellan förskollärare och barn.

Vad som är en lagom storlek på en barngrupp måste ses i förhållande den kontext som gäller för varje förskola. Corams (2002) undersökning visar att personalens kompetens samt arbetstider är faktorer som påverkar verksamheten och därigenom barnens möjligheter till lärande, utveckling och omsorg. Andra faktorer är miljön, rumsstorlek, rummets utformning och tillfällena för barn att leka. Förhållandet mellan antalet förskollärare per barn och förskollärarnas lön är betydelsefulla faktorer för den pedagogiska verksamheten, men även den pedagogiska omsorgs- och lärande miljön samt barngruppens storlek. Alla dessa faktorer påverkar enligt Coram kvaliteten på förskolans verksamhet. Sammantaget kan beskrivas som att det inte finns någon forskning som beskriver vad som är ideala barngruppsstorlekar i förskolan.

Omsorg och lärande är betydelsefulla faktorer i förhållande till barngruppens storlek

Educare är ett internationellt begrepp som innebär att omsorg och lärande hänger samman. Coram (2002) visar i sin undersökning att förskoleverksamhet som kombinerar omsorg och lärande har bättre framgångsfaktorer än andra verksamheter. Den kontext som deltagarna befinner sig i påverkar relationen mellan barn – vuxna. En högre personaltäthet och en god nära relation till den vuxne är gynnsamt för barns lärande och utveckling. Palermo, Hanish, Martin, Fabes och Reiser (2007) menar att samspelet som finns mellan lärare och barn är betydelsefulla för kvaliteten på relationen. Relationerna kan beskrivas som nära, beroende och

konfliktfyllda. Dessa olika relationer kan jämföras med Johanssons (2011) pedagogiska atmosfärer, samspelande, instabil och kontrollerande. Palermo har studerat den enskilda pedagogens interaktion med barnet och Johansson har observerat arbetslagets interaktion och samspel. Palermo menar att lärarens utbildning, erfarenhet och viljan att skapa en nära kontakt mellan lärare och barn kan maximera förskolebarnets utbildning och kunskaper och att det sker genom social anpassning. Läraren är betydelsefull för vilka kunskaper barnen får och lärarens samspel med barnen påverkar hur omsorg och lärande hänger samman.

Personalorganisatoriska faktorer

Hur förskollärarna samarbetar med kollegor och det förhållningssätt som personalen har påverkar barnens lärande och även vad som barn ges möjlighet att utveckla kunskap kring. Corams (2002) internationella undersökning visar att de verksamheter där förskolechefen har en högre utbildning håller en högre kvalitet och där har även personalen högre löner än genomsnittet.

Lärande samtal mellan pedagoger i förskolan har visat sig ha betydelse för utvecklingen av verksamheten och är en faktor som inverkar på förskolans kvalitet. Nordström (2002) har studerat lärande samtal i förskolan mellan pedagoger. Hon beskriver att reflektion är en viktig del av utvecklingen och förnyelse av pedagogens arbete. Nordström menar om det inte finns möjlighet för reflektion stagnerar verksamheten. Inom förskola och skola har det utvecklats en handlingskultur där pedagoger befinner sig i ett görande med barnen. Detta görande och kunnande bygger till stor del på en tyst förtroendekunskap. Men det är först när man sätter ord på det man gör, som man blir medveten sina handlingar, kan ta ställning och förändra sitt sätt att handla. Lärande samtal kring förskolans uppdrag är viktiga. Nordström (2002) beskriver vikten av kollegial reflektion och kunskapsutveckling, med att om tid för kritisk reflektion saknas tillsammans med kollegor så sker det knappast en kunskapsutveckling som tar sin utgångspunkt i det dagliga arbetet. Den kollegiala reflektionen blir ett kollektivt lärande. Det behöver även vara en viss men svårdefinierad gemenskap i värderingar. Det är en förutsättning att pedagogen själv reflekterat och är medveten om sin syn på lärande, pedagogrollen och förskolans uppdrag. Pedagoger bör se och analysera över vad man gör och varför, kritiskt granska sig själv. Den kollegiala reflektionen leder till en utveckling hos både individen och gruppen och leder till en ökad pedagogisk medvetenhet. Ökad förståelse leder till en kvalitetsutveckling och där har barns delaktighet och inflytande en betydelsefull roll.

Barngruppens storlek påverkar barns delaktighet och inflytande

Barn bör ha delaktighet och inflytande i den dagliga verksamheten på förskolan. Genom att befinna sig i meningsskapande aktiviteter har de visst inflytande och delaktighet. Meningsskapande har två dimensioner menar Van Oers (2012). Det bör närma sig och ta sin utgångspunkt i vad den lärande individen är intresserad och delaktig av, samt att aktiviteten bör ha en personlig mening för den lärande individen.

Bratterud et al. (2012) har i sin undersökning haft fokus på vilka faktorer som kan skapa trivsel och vantrivsel hos barn i norsk förskola. De har även granskat hur förskolorna arbetar med föräldrasamverkan och hur förskolorna arbetar med att utvärdera mot barns trivsel och delaktighet i förskolorna. De beskriver i resultatet att barn i dessa förskolor vill bli tagna på allvar och mötas med respekt. Barnen i deras undersökning menar att vuxna ska se och höra och förstå dem samt att de ska vara med och bestämma om sin dag. Barnen känner sig mer delaktiga i de aktiviteter som de själva iscensatt. I undersökningen av de yngsta barnen kunde man se att barnen hade stor frihet kring vilket rum de vill vistas i och vilka de samspelade med.

Bratterud et al. (2012) belyser att förhållandet mellan struktur och processkvalitet får betydelse för barns och föräldrars upplevelser av deras barns trivsel och delaktighet i förskolan. I sin studie visar Bratterud et al. (2012) att det finns positiva sammanhang mellan barns generella trivsel när de leker och i vardagsaktiviteter. Det innebär att när barnen kan välja vad de vill göra, vart de vill leka samt vilka lekar de vill leka inomhus eller utomhus påverkar deras trivsel. De flesta barn i Bratterud et al. (2012) undersökning upplever att vuxna ser dem, har anerkjennelse (bekräftar med inlevelse och interaktion) och är uppmärksamma på vad som är barnens intentioner. Allt detta hänger samman med att barn känner god trivsel på förskolan samt med vad föräldrarna tycker om barnets förskola. Relationer mellan barn/barn och vuxna/barn hänger samman med barns generella trivsel i förskolan. Upplevelsen av att något barn blir utsatt av andra barn eller att pedagogerna inte har tid påverkar barnets trivsel negativt. Pedagogernas kompetens och förståelse för barnens behov är betydelsefullt för hur barnen kommer att uppleva sin tid i förskolan och för hur de kan ha delaktighet och inflytande. Bratterud et al. (2012) belyser att de vuxnas kompetens är viktigt för barns delaktighet och samspel. Författarna belyser att barn upplever att de har större påverkan och delaktighet i det som sker utomhus gentemot det som sker inomhus. Föräldrar, barn och pedagoger beskriver att barn inte blir hörda på eller tas hänsyn till när det planeras och i utvärderingar som är knutna till vardagsaktiviteter som till exempel samlingsstunder. Barns delaktighet och inflytande påverkas av olika faktorer och de möjligheter som pedagogerna har att utföra sitt arbete hänger samman med förskolans yttre villkor men även strukturell kvalitet, vilket beskrivs under nästa rubrik.

Förskolans yttre villkor och strukturell kvalitet påverkar den ideala barngruppens storlek

Förskolans yttre villkor är barngruppernas storlek, personaltäthet och arbetsuppgifternas omfattning samt pedagogernas syn på barnet som person, deras lärande och kunskapssyn liksom de gemensamma mål vilka alla är integrerade aspekter av betydelse för verksamheten i förskolan (Johansson, 2011). Skolverkets rapport 388 (2013) beskriver att i genomsnitt är det 5,3 barn/pedagog i förskolan år 2012. I denna studie varierar antalet barn/pedagog mellan 5,66 och 7,66 med ett genomsnittligt värde på 6,32 barn/pedagog. Strukturell kvalitet omfattar organisatoriska ramar och yttre kvalitet. Det handlar om personalsammansättning, personalens kompetenser och erfarenhet, ansvarsområden, stabilitet i personalgruppen, efterlevande av ”pedagognormen”, öppettider och tider för fasta rutiner, lek och uppehållsrum, rutiner för brukarinflytande och inskolningsrutiner. Antal barn per grupp och antal barn per vuxen är centrala aspekter (Vassenden et. al., 2011).

Valberg (2010) har i sin masteruppsats undersökt norska förskollärares upplevelser av arbetet i de nybyggda förskolorna. Hon beskriver att de nya förskolor som byggs i Trondheims kommun i Norge är utformade som basebarnehager vilket motsvarar de svenska storarbetslagen. Att förskolorna byggs och utformas på detta sätt är utifrån att de är flexibla i sin lösning vilket innebär att antalet barn kan variera utifrån efterfrågan och att det är en organisation som går att effektivisera personalmässigt. Valberg (2010 s.16) skriver att: *”Det nye barnehagebygget” fremstår som et mer effektivt bygg sammenlignet med den tradisjonelle avdelingen - den gir rom for flere barn, og muliggjør en mer effektiv utnyttelse av menneskelige og materielle ressurser.* Att förskolorna byggs som storarbetslag skapar alltså möjligheter för att effektivisera verksamheten både utifrån materiellt och mänskligt perspektiv. Bratterud et al. (2012) beskriver att de nya förskolorna som byggs i Norge oftast helt eller delvis utformas som basebarnehager, undantagsvis byggs enskilda förskolor som är utformade med avdelningar. Seland (2009) ser en konflikt mellan de nyliberala

effektiviseringsdiskurserna och en kvalitetsdiskurs. De flexibla förskolorna, vilket motsvarar storarbetslag, har kort om personal och dåliga möjligheter till att ha en nära relation till barn och deras familjer. Valberg (2010) beskriver att genom att det finns färre men större rum i dessa nybyggda förskolor så blir det möjligt att bygga upp miljöer med ”rum i rummen”. Detta möjliggör då att det inte krävs lika mycket personal som i förskolor som har en avdelningsorganiserad verksamhet eftersom de som kan jämföras med storarbetslagens verksamhet har gemensamma utrymmen som kök, hall och gemensamma lekrum. Genom att arbetslagen samverkar på morgon och eftermiddagar blir verksamheten mer effektiviserad, vilket ses positivt i ett ekonomiskt perspektiv.

Vassenden et al. (2011) är författare till IRIS rapport 2011/029 rapporten är skriven på uppdrag från Norska Kunskapsdepartement. Den bygger på en undersökning av organiseringen av förskolor och lyfter fram organisationens betydelse för kvalitet. Norska förskolor ingår i en del av utbildningssystemet. Resultatet visar på att ju större förskolorna är ju högre kvalitet håller de, till de mindre förskolornas fördel är att de pedagogiska ledarna är närmare verksamheten och att gruppstorlekarna är mindre. Ju yngre barnen är desto mer verkar de ha fördel av att gå på mindre förskolor. Generellt sett visar studien att mindre förskolor är tryggare och de har färre antal barn i grupperna än de större förskolorna. De mindre förskolorna har färre antal personal och pedagogerna har mer tid för samspel med barnen. Författarna menar att de mellanstora förskolorna verkar vara bäst för barnen eftersom de vilar på beprövad erfarenhet samt nya tankar om organisation och pedagogik. Liksom i svensk förskola räcker inte planeringstiden till och förskollärare som arbetar i de större grupperna upplever mer stress än de som arbetar i mindre barngrupper. Vad som är att föredra påverkas också av politiska riktlinjer och samhällsliga aspekter. Under nästa rubrik beskriver jag samhällets syn på vad som är kvalitet och hur politiska beslut påverkar utbildningens utformande.

Samhällets syn på kvalitet

Samhällets syn påverkar utbildning och dess innehåll. Van Oers (2012) menar att politiska beslut påverkar utbildningens utformning och fokusområden. Det sker i ett paradigmskifte genom att kunskap kan ses utifrån och att den är föränderlig och beroende av de normer som är värderade i den kontext som är gällande. De resultat som är efterfrågande är av den kunskap som värderas högst och även att kunskap speglas av samhället. Van Oers (2012) framhåller att vad som är betydelsefullt för barn och elever att lära värderas utifrån politiska och ekonomiska faktorer. Det ligger på både lärarnivå och på utbildningsnivå att deras respektive ansvar är att utrusta eleverna med så mycket relevant kunskap som möjligt (Van Oers, 2012). Riddersporre (2010, b) beskriver att svensk förskola är ett kvalitetsbegrepp och den svenska modellen av förskola har framhävts av OECD för att den på ett framgångsrikt sätt förenar praktisk pedagogik med en samhällelig helhetssyn.

Coram (2002) belyser att personalens utbildning och kompetens spelar in på vilken miljö barnen ska lära sig i. Hur personalen samarbetar med kollegor och hur förhållningssättet är påverkar barnens lärande och även vad barnen kommer att lära. Även vilka läraren är ansvariga inför och ansvariga för, med fokus på barns lärande och välbefinnande, har betydelse för barns lärande. Ny kunskap bygger på redan existerande kunskap och det pågår hela tiden ett paradigmskifte i utbildningen. Van Oers (2012) menar att lärare måste vara medvetna om den dolda agendan som finns för att barnen ska utvecklas mest positivt. Han beskriver att förskolan bör möta barnen utifrån deras egenskaper och kunskaper samt ha en barncentrerad position. Författaren menar att utbildningen ska baseras på att det har en kulturell mening för att lärandet ska bli personligt förankrat i lärandeprocessen. Kvalitet är

beroende av vad som ses värdefullt under den aktuella tidsperioden och kan enligt mig ses som en färskvara genom att vad som kännetecknar kvalitet gäller här och nu, och blir det förändringar ändras förutsättningarna för kvalitén.

Sammanfattningsvis beskrivs att barngruppens storlek är en av flera faktorer som påverkar en verksamhets kvalitet, men är inte ensamt avgörande. Avgörande för att verksamheten skall hålla god kvalitet är personalens kompetens och deras förmåga samt vilja att samspela och interagera med barnen (Sheridan & Pramling Samuelsson, 2011; De Schipper et. al., 2006; Vassenden et. al. 2011; Seland, 2009; Coram, 2002). Att förskolor byggs som storarbetslag kan också skapa möjligheter för att effektivisera verksamheten både utifrån materiellt och mänskligt perspektiv (Valberg, 2010). Att effektivisera verksamheterna större barngrupper och färre personal kan påverka kvalitén i förskolan negativt. En konflikt ses mellan de nyliberala effektiviseringsdiskurserna och en kvalitetsdiskurs (Seland, 2009).

Teoretisk inramning

Den teoretiska inramningen består av en förklaring av kritisk teori som är den forskningsansats som används i denna uppsats. Därefter beskrivs kritisk organisationsteori. Den teoretiska inramningen belyser Habermas teori om kommunikation som social handling. Kopplingen till Habermas är genom att resultatet visar att kommunikation mellan de som är aktörer i storarbetslaget är betydelsefullt för förskoleverksamhetens innehåll, utförande och organisation. Den teoretiska inramningen börjar med en definition av studiens centrala begrepp.

Centrala begrepp

Den teoretiska inramningen kopplas till studiens centrala begrepp; organisation och kommunikation. Båda begreppen har visat sig ha stor betydelse för att storarbetslagets verksamhet.

Förskolan och storarbetslag kan ses som en institution inom samhället. Genom att studien har för avsikt att belysa storarbetslag som organisation används kritisk organisationsteori (Eriksson-Zetterquist et al., 2006). Denna teori lyfter fram hur individer kollektivt konstruerar sociala roller och hur de agerar inom ramen för dessa roller inom en organisation.

Kommunikation ses i relation till kommunikativt handlande, utifrån Habermas teori som beskriver det som en social handling där interaktionen mellan aktörerna är fundamental. I studien blir det tydligt att för att ett storarbetslag skall fungera behöver förskollärarna samspela och samarbeta med sina kollegor. Habermas används för att belysa vad förskollärarna som medverkar i studien beskriver att kommunikationen har betydelse för deras verksamhet och organisation. Studien belyser inte hur förskollärarna kommunicerar med varandra. Men resultatet visar på att kunna samverka och samspela behövs tid och möjlighet för att kommunicera med varandra. Habermas (1996) beskriver kommunikativt handlande som en social handling. Där samarbetet mellan två eller flera människor genomför en gemensam handling eller handlingsplan. Det innebär att de som ingår i ett gemensamt sammanhang har kommit överrens om vad och hur de skall göra genom att de har kommunicerat med varandra. Habermas (1996) menar att samförstånd ligger tillgrund för social handling.

En kritisk ansats

Kritisk teori tar sin utgångspunkt i ifrågasättandet av etablerade samhällsordningar, dominerande praktiker, ideologier, diskurser och institutioner. Inom kritisk teori uppmuntras forskaren att inta en kritisk reflektion och frigjordhet från förutfattade mönster och egen förförståelse (Alvesson och Sköldberg, 2008). För att förstå storarbetslag som organisation används kritisk organisationsteori. Det perspektivet innebär att förstå hur individer kollektivt konstruerar sociala roller och hur de agerar inom ramen för dessa roller (Eriksson-Zetterquist et al., 2006). De ofta informella maktförhållandena mellan aktörerna inom organisationer påverkar organisationen.

Att kritisk teori kan användas för att förstå förskolans verksamhet relateras till Emilsson (2008) som i sin avhandling använt sig av kritisk teori för att reflektera och skapa en kritisk granskning av praktiken. Vilket leder till att lärare kan vidta åtgärder för att i Emilssons fall se på fostran i förskolan och för mig är det att se hur storarbetslag som organisationsform organiserar sin verksamhet i förskolan. Emilsson (2008) beskriver att hon utgår från hur

Alvesson och Deetz (2000) beskriver att inom den kritiska forskningen möts två olika och skilda perspektiv, det ena är en kritisk tradition där ifrågasättandet av etablerade samhällsordningar, dominerande praktiker, ideologier, diskurser och institutioner är en utgångspunkt. Det andra perspektivet kan beskrivas som tolkande och som syftar till att genom empiriska studier förstå sociala institutioner och vardagslivets mikropraktiker.

Alvesson och Sköldberg (2008) beskriver att kritisk teori innebär att forskningen tar ett kritiskt samhällsperspektiv för att tolka och förstå. Den kritiska samhällsvetenskapen syftar till att försöka beskriva vad som är orsak till missnöje och/eller traditionella motsättningar genom att utforska och diskutera kring antaganden och djupare sociala formeringar. Kritisk forskningsansats fokuserar på att rubba redan antagna mönster, normer och synsätt men även att synliggöra de maktpositioner som är bakomliggande. Författarna lyfter fram att kritisk teori uppmuntrar forskaren att inta en kritisk reflektion och emancipation från förutfattade mönster och egen förförståelse. Forskaren ska ha en kritisk blick i förhållandet till det hen undersöker och samhället som undersöks skall granskas kritiskt och opartiskt. De dominerande intressen som finns bör ifrågasättas. Forskningsfrågorna bör vara så att de bryter mot dominerande mönster och undersökningen ska ge svar på vad det är som leder fram till förutsägbara svar (Alvesson & Sköldberg, 2008).

Kritisk organisationsteori

Storarbetslag är en del av en organisation och genom det har jag valt att studien är kopplad till kritisk organisationsteori. Eriksson-Zetterquist et al. (2006) menar att kritisk organisationsteori lyfter fram hur individer kollektivt konstruerar sociala roller och hur de agerar inom ramen för dessa roller. De menar att de ofta informella maktförhållandena mellan aktörerna inom organisationer påverkar organisationen.

Enligt NE (2014) beskrivs att begreppet organisation etymologiskt härstammar från medeltidslatin (*organisation*, av *organi'zo* forma, utgöra). Inom organisationsteorin har det två betydelser, dels en konkret där det avser en planmässig samverkan mellan individer och grupper med gemensamma intressen (vilket kan kopplas till personalorganisation). Den andra betydelsen är en mer allmän där uppläggning av verksamheten är det som avses. De flesta organisationer har en hierarkisk utformning med klara skillnader mellan vem som gör och beslutar vad i organisationen för att underlätta och för att legitimera beslut, delegering och kontroll.

Med aktörer menas pedagogerna i förskolans storarbetslag (förskollärare och barnskötare etc.) som arbetar i respektive storarbetslag, men även annan personal exempelvis förskolechef och övrig personal som är anställda på förskolan samt de barn och vårdnadshavare som är brukare av verksamheten. De informella maktförhållanden som kan förekomma kan vara konflikter, maktutövningar, marginalisering av individer eller grupper av individer. Den kritiska teorin lyfter fram flera olika kompletterande perspektiv för att kritiskt granska samhället (Eriksson-Zetterquist et al., 2006). För att visa på att storarbetslaget påverkas av vad som sker inom organisationen beskrivs i nästa stycke organisationens betydelse.

Organisationens betydelse

Storarbetslaget som organisation påverkas av medarbetarnas kompetens, samarbetsförmåga och vilja att utveckla organisationen, men även de förändringar som sker över tid beskriver Eriksson-Zetterquist et al., (2006). Författarna lyfter fram att begreppsdiiktomin organisation –

människa är relaterade till arbetsplatser. Enskilda aktiviteter kan bli förbättrade om det är två eller flera personer som samarbetar än om någon utför dem själv. Organisationen påverkas av deltagarnas kompetens och kvaliteter. Ett annat viktigt begreppspar inom organisationsteori är knutet till *stabilitet* och *förändring* i organisationens omvärld och i själva organisationen. Förändringar behöver göras utifrån vad som efterfrågas och påkallas och behöver därefter finjusteras. Även om det krävs större och mindre insatser för att göra förändringar i organisationer bör det inte göras för ofta. Då det kan vara förknippat med kostnader för själva organisationen och att det kan skapa konflikter och kritik. Westberg (2008) beskriver att organisationer påverkas av det sammanhang som de är en del utav, en organisation bör anpassas till omgivningens krav vilket innebär att organisationen kan behöva förändras vid behov. Genom att en organisation påverkas av medarbetarnas kompetens, samarbetsförmåga och vilja att utveckla organisationen, men även de förändringar som sker över tid (Eriksson-Zetterquist et al., 2006) ses i denna uppsats att kommunikation är en aspekt att förhålla sig till.

Kommunikation

I denna uppsats ses kommunikation som en social handling som påverkas av människors agerande och interaktion. Möller Pedersen (2004) menar att Habermas intresserar sig för hur de generella villkoren är för samhällets fortsatta existens. Habermas har enligt författaren utvecklat en teori om det moderna samhället och belyser på vilket sätt samhället fungerar och utvecklas, men även de ramar som finns för mänskligt handlande i en social kontext. Möller Pedersen (2004) beskriver att Habermas fokuserar på att synliggöra hur orättvisor, förtryck och förtingligande uppstår. Förtingligande innebär att människan betraktas som ett objekt (utifrån Marxismens syn på reifikation, som förtingligande innebär)¹. Habermas talar om att de frigörande potentialerna är viktiga att ta hänsyn till. Frigörande potentialer innebär att Habermas menar att ett samtal skall vara på samtalsparternas lika villkor. Det bör inte förekomma något maktspel mellan aktörerna i samtalet. Det innebär att kommunikationen bör vara fri från såväl makt som tvång mellan de som kommunicerar.

Nationalencyklopedin beskriver kommunikation är avsikten att ge en bild av att kommunikation både är verbal och icke verbal, och kan användas på olika sätt både genom muntlig kommunikation såväl som skriftlig. Kommunikation definieras i NE (2014) som att kommunikation kommer utifrån latin ”(*communica'tio* 'ömsesidigt utbyte', av *commu'nico* 'göra gemensamt', 'låta få del i', 'få del av', 'meddela', av *commu'nis* 'gemensam', 'allmän', 'offentlig').” Utifrån denna definition ses kommunikation som överföring av information mellan människor.” Habermas (2008) beskriver dessutom att kommunikation är en ömsesidig handling mellan två eller fler personer och att kommunikationen bör vara fri från makt.

Habermas kommunikationsteori utgår från ett samhälleligt perspektiv och beskriver till stor del de sociala betingelserna för mänsklig handling. Möller Pedersen (2004) menar att Habermas teori är kan vara applicerbara på förskola och skola genom att praxisen består av handlingar som är beroende av både den institutionella och den samhälleliga kontexten. Det är den sociala kontexten som kan definiera skillnaden mellan den privata och professionella rollen som förskolläraren antar i sin yrkesroll.

Emilsson (2008) hänvisar till Habermas (1984;1995a) kommunikativa handlingsteori som hon menar belyser kommunikationens kraft för att människor skall integreras och känna delaktighet i samhället. Utifrån Habermas kommunikationsteori kan kommunikation ses som ett verktyg för att människor skall kunna samverka och förstå varandra. Vilket har visat sig

¹ <http://www.ne.se/förtingligande> <http://www.ne.se/lang/reifikation>

stämman väl överrens med vad resultatet i denna studie visar på. Där forskollärare lyfter fram vikten av att kommunicera med varandra för att verksamheten i storarbetslaget skall fungera.

Kommunikativ handling

Kommunikativa handlingar framstår ofta som en social handling. Kommunikativt handlande beskrivs av Habermas (1996) utifrån de sociologiska handlingsteoriernas intresse att beskriva innebörden av social handling. En social handling beskrivs som det samarbete mellan två eller flera människor vilka tillsammans samordnar sina instrumentella handlingar för att (tillsammans) genomföra en gemensam handling eller handlingsplan. Det innebär att de som ingår i ett gemensamt sammanhang har kommit överrens om vad och hur de skall göra genom att de har kommunicerat med varandra. Habermas (1996) menar att samförstånd ligger tillgrund för social handling.

Kommunikativt handlande innebär att det finns utrymme för dialog. Enligt Alvesson och Skölberg (2008) menar Habermas att i varje uttalande ligger en förväntan och ett anspråk på att det som berättas är sant, trovärdigt, legitimt (i överrensstämmelse med aktuellt värdesystem) samt uppriktigt. Utan denna förväntan från forskaren är kommunikationen meningslös, då det inte är meningsfullt att diskutera något om man inte förväntar sig en trovärdig informant. Med informant avses den som blir intervjuad. Om forskaren anar att den som blir intervjuad far med osanning eller överdriver eller på något annat sätt inte är trovärdig är det ingen idé att fortsätta samtalet. Habermas förespråkar en störningsfri kommunikation, vilket innebär att samtalet skall präglas av respekt, ömsesidighet och interaktion. Där inslag av makt och prestige bör inte förekomma. Det innebär att forskaren skall försöka få en förståelse för vad som är sanningen, d.v.s. att informanten uttrycker det verkliga förhållandet i relation till de normer som gäller för det som beskrivs menar Granberg och Ohlsson (2011). De menar att det är näst intill omöjligt att de som ingår i en organisation kan samtala med varandra utifrån att samtalsparterna verkligen skall ge sitt perspektiv på hur de upplever organisationen. Författarna beskriver att organisationer sällan kan erbjuda ”störningsfria dialoger” eftersom makt och styrning är fundamentala företeelser i alla organisationer genom att organisationerna finns för att uppnå mål och intressen. Författarna menar att det är fördelaktigt att inte den som intervjuar är en del av organisationen om man önskar ta reda på hur informanten upplever sin situation.

Månsson (2013) menar att Habermas förespråkar *kommunikativt förnuft* vilket bygger på och är inriktat på ömsesidig förståelse. Vilket författaren menar att Habermas anser är väsentligt att utveckla i det moderna samhället. Habermas menar att vi uttrycker oss via språket och att mottagaren måste ta det som sägs på allvar för att ett samtal ska kunna äga rum. Habermas (2008) diskuterar kring att sanning är subjektivt och sanning är skapad av personer och kontextberoende. Det innebär att människor skapar en sanning utifrån vad de förstår och utifrån den etik och moral som de anser vara den giltiga. Det är viktigt att vara kritisk till att försöka förstå vad som sker och vad som har hänt eftersom allt påverkas av forskarens egen etik och moral. Det blir svårt, nästintill omöjligt att vara neutral, allt påverkas av den egna forskarens förförståelse och den egna forskarens uppfattningar av vad som är rätt och fel.

Metodologi och metod

Studien är en kvalitativ undersökning med fokus på intervjuer med förskollärare, observation av förskoleverksamheten samt litteraturstudier. Valet av att använda kvalitativa metoder för att genomföra undersökningen bottnar i att tolka och förstå de resultat som kommer fram, inte att generalisera, förklara och förutsäga (Stukát, 2005). Inom kvalitativa textanalyser beskriver Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2007, 2012) att den som skriver uppsats skall i textanalyserna granska texten systematiskt och kritiskt. Det innebär att den som skriver uppsats skall bearbeta litteraturen när den systematiserar texten med att klargöra tankestukturen, ordna texten logiskt och klassificera den.

Insamlandet av data består av samtalsintervjuer med åtta förskollärare. Esaiasson et al. (2012) beskriver att i samtalsintervjuer finns en uppsättning färdiga frågor att utgå från men med utgångspunkt i samtalet kommer frågorna att ändras något utifrån hur samtalet fortlöper mellan intervjuare och informant. Det som kan förändras är ordningsföljden, formuleringar och i vissa fall även innehållet. I samtalsintervjuer handlar det mestadels om att kartlägga informanternas uppfattningar inom ett visst område för att på så sätt kunna utveckla begrepp och definiera olika kategorier.

Utgångspunkten i att använda kritisk teori är att ifrågasätta storarbetslag som organisation i förskolan. Genom att kritisk teori tar sin utgångspunkt i ifrågasättandet av etablerade samhällsordningar, dominerande praktiker, ideologier, diskurser och institutioner föll valet på att använda kritisk teori. Efter datainsamling och vid bearbetning av materialet har utgångspunkten varit att inta en kritisk reflektion (att inte tolka utifrån egen förförståelse). Försök har gjorts för att undvika att tolka verksamheten (vid observationerna) eller svaren från de intervjuade förskollärarna utifrån den egna förförståelse och jag har gjort mitt bästa för att vara så objektiv som möjligt (Alvesson & Skoldberg, 2008).

För att förstå kommunikationen mellan aktörerna i de förskolor som medverkar i denna studie används Habermas teori om kommunikation och om samhällets betydelse. Under intervjuerna har jag förhållit mig till hur Habermas (årtal) diskuterar att intervjusituationerna skall vara fria från makt mellan intervjuare och informant samt att situationerna skall präglas av respekt, ömsesidighet och interaktion. Under följande rubrik beskrivs studiens tillförlitlighet och generaliserbarhet.

Validitet /Reliabilitet/ Generaliserbarhet

För att mäta studiens trovärdighet och giltighet används begreppen; validitet, begreppsvaliditet, reliabilitet, resultatvaliditet samt generaliserbarhet. De olika begreppen är mätinstrument för att ta reda på hur noggrant forskaren har utfört sin undersökning och på vilket sätt undersökningen kan vara trovärdig.

Validitet är enligt Esaiasson et al. (2007, 2012) kanske det svåraste och samtidigt det mest centrala problemet för den som har en samhällsvetenskapligt inriktad forskning. Genom att forskningen är baserad på både en teoretisk nivå där problemformuleringarna tar sin utgångspunkt ska det sedan genomföras på en operationell nivå. Svårigheten blir att ta reda på om den empiriska undersökningen verkligen beskriver det som den teoretiska nivån beskriver att vi undersöker. Validitet innebär att ta reda på om vi undersöker det vi har för avsikt att undersöka. Inför undersökningen har jag definierat begreppet storarbetslag och satt mig in i forskning som belyser den norska motsvarigheten kring storarbetslag. Forskningen som jag har utgått från är Seland (2009) och Vassenden et al. (2012). Här fann jag även visst stöd för

hur jag skulle agera under mina besök. Det som har varit svårigheten är att ta reda på om forskningsfrågorna svarar helt och fullt på det som är avsikt att ta reda på. Under transkriberingen av intervjuerna har jag reflekterat kring om intervjufrågorna borde ha varit annorlunda. Inför påbörjan av insamling till empirin gjordes två pilotintervjuer med två olika förskollärare. Efter dessa samtalsintervjuer gick jag igenom frågor och svar med de som var mina undersökningspersoner och utifrån det gjordes förändringar i intervjufrågorna. Svaren från deltagarna i studien kan påverkas av att förskollärarna står i beroende till sin förskolechef, vilket jag har varit medveten om under både intervjuerna samt i bearbetningen av dessa. Riddersporre (2010, a) skriver om ledarskap i förskolan för att få medarbetarna att agera utifrån önskvärda beteenden. Genom normativ styrning försöker man indirekt påverka medarbetarnas beteende. Jag vill påstå att jag inte har sett något som tyder på att förskollärarna har anpassat sina svar utifrån vad som skulle vara politiskt korrekt utan jag upplever att förskollärarna har delat med sig av sina erfarenheter både vad gäller positiva såväl som negativa kring att arbeta i storarbetslag.

Begreppsvaliditet innebär att de teoretiska begreppen måste översättas till *operationella indikatorer* så kallade *operationaliseringar*. Det måste finnas en överensstämmelse mellan de teoretiska begreppen och de empiriska indikatorerna som valts (Esaiasson et al., 2007). Begreppen definieras utifrån aktuell forskning kring organisation och kommunikation. I resultatdel II och i diskussionen lyfts fram att både organisation och kommunikation har stor påverkan för storarbetslagets verksamhet.

Reliabilitet innebär att undersökningen utförs med noggrannhet. Bristande reliabilitet är oftast orsakat av slumpen och/eller av slarvfel under datainsamlingen och under bearbetningen av data. Det kan vara att anteckningar är bristfälligt gjorda eller att de är svåra att läsa. Det kan även vara att det uppstått missförstånd under intervjuerna eller i transkriptionen av intervjuerna (Esaiasson et al., 2007; 2012). Genom att använda röstinspelare har jag kunnat gå tillbaka och lyssna på vad informanten säger om och om igen därför bör det inte finnas några hörfel i utskriften av intervjuerna. Efter transkribering har jag blivit varse att någon fråga kan ha varit otydlig och att vid något tillfälle borde jag ha ställt fler följdfrågor. Under insamlingen av data när jag har varit med och observerat verksamheten har jag utgått från mina erfarenheter som VFU-kurslärare genom att jag är van att observera verksamheten utan att ta någon direkt plats, vilket Seland (2009) beskriver i sin avhandling att även hon har försökt att göra. Metoden att observera med papper och penna lämpar sig väl genom att jag har fått en övergripande blick av verksamheten (Björndal, 2005).

Resultatvaliditet svarar på om vi mäter det vi framställer och hävdar att vi mäter. För att resultatvaliditeten skall vara god skall begreppsvaliditeten vara god vilket innebär att det inte skall finnas systematiska fel. Dessutom skall reliabiliteten vara hög vilket innebär att det inte får förekomma slumpmässiga och osystematiska fel. En god begreppsvaliditet och en hög reliabilitet bildar en god resultatvaliditet (Esaiasson et al., 2007; 2012). Resultatvaliditeten i studien är utifrån en strävan att vara noggrann i insamling av empiri och att min handledare gett konstruktiv feedback i de fall jag har tenderat att sväva i väg när jag har bearbetat materialet. Det som kan ses som en brist i resultatvaliditet är att jag inte tidigare använd kritisk teori i uppsatsskrivande och kanske har materialet tolkats oavsiktligt.

Generaliserbarhet innebär att studien har en god intern validitet vilket handlar om att ta reda på om resultatet är tillförlitligt. Esaiasson et al. (2007; 2012) beskriver att för samhällsforskning blir begreppet extern validitet relevant i förhållande till om resultatet kan vara applicerbart för en större grupp än själva undersökningsgruppen. Intern validitet innebär

att dra rimliga slutsatser grundat på den egna undersökningens resultat och extern validitet innebär att generalisera resultaten i det som undersökt till en större del av populationen. Inom den kvalitativa forskningen visas hur människor ser på och uppfattar sin omvärld, antalet som gör det är mindre betydelsefullt. Inom samhällsforskning är kontexten för undersökningsgruppen betydelsefull och därigenom kan generaliserbarheten för ett större sammanhang vara svårare att utföra. Det är viktigt att ta hänsyn till de kontextuella förhållanden som råder och varje undersökning bildar ett underlag för att se det ur fler aspekter. För att stärka tilltron till resultatet behöver flera likande oberoende studier kopplas till resultatet (Esaiasson et al., 2007; 2012). Undersökningen kan sägas vara giltig för storarbetslag som arbetar i förskolan genom att undersökningsgruppen består av fyra förskolor med olika utgångspunkter och förutsättningar. Generaliserbarheten kan dock diskuteras eftersom alla förskolor är unika och mycket av det som gäller för storarbetslag kan jag med min erfarenhet som förskollärare se att det gäller även för förskolor som arbetar med traditionella avdelningar.

Genomförande

För att komma i kontakt med förskolor som arbetar med storarbetslag har jag gått tillväga på följande sätt: För två av förskolorna visste jag sedan tidigare att de arbetade med storarbetslag. I de två andra fallen har jag sökt på två olika kommuners hemsidor med innehållet ”förskolor” och ”storarbetslag” och fått upp information. Därefter har jag ringt respektive förskolechef och beskrivit studiens syfte samt mitt tänkta tillvägagångssätt. I samtalet med förskolecheferna har de fått muntlig information om min studie. I de fall där förskolechefen ställde sig positiv till att förskolan kunde medverka skickade jag efter samtalet skriftlig information, via epost, till förskolechefen. I informationen fanns syftet, det tänkta tillvägagångssättet och bakgrund till studien beskrivet. Det följde även med informationsbrev till de förskollärare som skulle medverka samt till barnens i storarbetslaget vårdnadshavare. Förskolecheferna har därefter kontaktat sina respektive storarbetslag, som de har valt ut, och hört sig för om de vill medverka i föreliggande studie och har sedan skickat mig de kontaktuppgifter till de förskollärare som arbetar i storarbetslaget. Därefter har jag kontaktat en av förskollärarna i storarbetslaget och bestämt tid med hen för att observera deras verksamhet samt dagen därpå göra intervju med två av förskollärarna i storarbetslaget. Här bokades också in tid för ett kort besök, ungefär två veckor före respektive besök, för att lämna missivbrev till barnens vårdnadshavare samt till medverkande förskollärare.

Undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen är fyra förskolor som arbetar med storarbetslag. För att få förståelse för hur verksamheten är organiserad har jag varit med i storarbetslagets verksamhet under en dag. Dagen därpå har intervjuat gjorts med två förskollärare som arbetar i storarbetslaget. När jag har varit med i verksamheten har jag försökt att se den så objektivt som möjligt genom att observera verksamheten och även samtalat med barnen om vad de gör på förskolan, vad de tycker om att göra, vilka aktiviteter de väljer att delta i och vad som är intressant på förskolan i barnens perspektiv.

För att avkoda förskolorna har de fått namn av öar i Stockholms skärgård: Blidö, Vindö, Ornö och Torö. Att jag har valt namn på öar i Stockholms skärgård bottnar sig i min personliga anknytning till Stockholm och att jag tycker att Stockholms skärgård kan vara en av de finaste platser som finns att tillbringa sin tid på. En ö i skärgården kan ses som en metafor för hur jag ser på förskolans verksamhet, det kan vara en fantastisk plats att vara på om det finns rätt

förutsättningar – men även motsatsen om inte rätt förutsättningar finns. De intervjuade förskollärarna är framskrivna inom parantes utifrån vilken förskola och i vilken ordning intervjun gjordes.

Observation i storarbetslaget

Jag har varit med i varje storarbetslag under hel dag, 10 minuter efter att förskolan har öppnat till strax före stängning. Utifrån min erfarenhet som förskollärare har jag valt att komma 10 minuter efter öppningstid, med utgångspunkt att pedagogerna ska ha möjlighet att komma in och börja arbetet utan att behöva ta hänsyn till mig. Här har mina egna erfarenheter som förskollärare varit utgångspunkt eftersom jag anser att det kan vara värdefullt att få öppna förskolan, och göra sig själv i ordning, utan att någon besökare är med.

Genom att ha varit med i verksamheten från det att förskolan har öppnats då det har varit en gemensam verksamhet för hela förskolan, till att sedan öppna upp de olika avdelningarna bidrar till en helhetsbild av förskolan. Detta gäller även vid stängning där jag har varit med från att avdelningarna stängt tills att det blir en avdelning som är öppen för alla barn på förskolan.

Observationerna har genomförts med hjälp av papper och penna. Eftersom avsikten varit att få med så mycket information från olika delar av verksamheten i de återkommande tidsobservationerna har denna metod lämpat sig bra.

Skriftliga observationer har genomförts som tidsbestämda observationer, d.v.s. vid bestämda tidpunkter och med jämna mellanrum under hela dagen (Björndal, 2005). Genom att ha återkommande observationer vid samma tidpunkter har jag fått en bild av hur förskollärarna organiserar sin verksamhet och även hur verksamheten är uppbyggd. Det har skapat en förståelse för att se verksamheten i ett helhetsperspektiv och de fyra verksamheterna kan jämföras med varandra. Tidpunkterna för de tidsbestämda observationerna är under fem minuter varje timme; 6.25–6.30, 7.25–7.30 osv. Under de tidsbestämda observationerna har jag skrivit fram vad som händer i storarbetslaget som helhet. Till exempel om barnen är uppdelade i grupper och vad som händer i de olika grupperna, och är samtliga barn i storarbetslaget ute beskrivs vad barnen gör och pedagogernas förhållningssätt. Genom användning av observation av första ordningen, vilket innebär att den utomstående observerar den pedagogiska situationen (Björndal, 2005). I detta fall gäller det under hela dagen. Observationerna som har skett fem minuter varje timme har fokuserat på vad förskollärare organiserar för aktiviteter vid den aktuella tidpunkten. De övriga observationerna har fokuserat på vad barnen gör och hur de kan påverka sin vardag. Ett antal situationer som t.ex. matsituationer har observerats eftersom de har varit återkommande under dagen och alltid är ett vardagligt inslag som däremot skiljer sig åt vid olika tidpunkter.

Björndal (2005) beskriver att en huvudregel är att den överordnande avsikten med observationen beskrivs för de som observeras och att detta förstås och accepteras av de inblandade. Före observationen ska observatören ha bestämt när registreringen av observationen ska ske. Registreringen kan ske under tiden observationerna görs eller efter att den pedagogiska observationen är avslutad eller både före och efter observationerna. Hur avgränsad en observation bör vara beror på vilken struktur observationerna bör ha, fokus och registrering avgör.

Björndal (2005) beskriver att en hög grad av delaktighet innebär att observatören deltar i samspelet under liknande villkor som de som ingår i verksamheten som observeras. Det är

därför viktigt att observatörens närvaro är accepterad av de som är med i undersökningen. Genom att jag har frågat förskolecheferna som i sin tur har frågat förskollärarna som arbetar i storarbetslaget om de vill medverka har jag varit accepterad av pedagogerna som observatör. Vid samtliga besök i storarbetslagen och på de respektive förskolorna har jag känt mig välkommen och väl mött av samtliga pedagoger på förskolorna. Det är betydelsefullt för att observationerna ska visa det som avses, att observatören har bestämt vad det är som ska observeras. Som observatör har jag försökt att vara intresserad av vad barnen gör och ställa frågor till dem, men att inte ta något egentligt utrymme. Jag har i mesta möjliga mån försökt att inte ta någon direkt plats eller ingripa, förutom vid något tillfälle när det har handlat om att undvika att något barn skulle skada sig. Seland (2009) menar att forskarens roll när den är ute på fältet och samlar in empiri är att vara delaktig utan att ta någon plats. Under den dagen jag har observerat barnen har jag mestadels samtalat med barnen men har givetvis samtalat med pedagogerna och annan personal också om de har inviterat till samtal. Bratterud et al. (2012) beskriver att även om dagen hade planerats utifrån att verksamheten skulle bli granskad så gjorde sig vardagslivet påmint, med oförutsägbara händelser, vuxenkontakt med mera. Så även om min avsikt var att inte ta någon plats och samtala med någon vuxen i större utsträckning är förskolan en social arena, där det är viktigt att ta hänsyn till verksamhetens deltagare. För att visa att jag är besökare i förskolan har jag haft ett besökskort med foto och namn väl synligt och i de fall när barnens vårdnadshavare har uppmärksammat mig har jag presenterat mig och i vissa fall samtalat med dem om min studie.

För att få förståelse för helheten har jag skrivit ner de frågor som jag har fått under besöket för att kunna samtala med förskollärarna om dessa vid intervjutillfället. Genom intervjuerna med förskollärare har jag fått ta del av deras perspektiv på hur de ser på sin verksamhet och de har också pratat om hur det fungerar ur ett helhetsperspektiv. Jag har samtalat med barnen om vad de tycker om att göra på förskolan men också om vad de inte tycker om på förskolan och vad de brukar göra på förskolan. Jag har samtalat med barnen och skrivit ner vad de säger, i de fall där jag har barnets vårdnadshavares tillstånd, och hänsyn har tagits till om barnen vill att jag skriver ner det de säger eller inte. Svenning (2012) beskriver att det är viktigt att se barnens medverkan ur ett etiskt perspektiv och att barnen alltid ska välja om de vill medverka eller ej, oavsett om vårdnadshavaren gett sitt medgivande. Eftersom det är viktigt att ha samtliga barns vårdnadshavares tillstånd om barnen skall vara med i forskning har jag valt att inte använda röstinspelare vilket annars hade varit fördelaktigt för att helt och hållet kunna fokusera på att samtala med barnen och inte skriva under tiden (Svenning, 2012). Barnen som har gett sitt bidrag till att jag skall förstå förskolan är mellan 1-6 år. De yngre barnen har visat med sitt kroppsspråk och några få ord berättat om vad de gjort eller vad de ville att jag skulle göra. Samtalen med barnen ligger till grund för min förståelse för storarbetslaget som organisation och därför beskriver jag tillvägagångssättet här även om inte barnens perspektiv finns med i denna studie.

Intervjuer med förskollärare

Dagen efter att jag har observerat storarbetslagets verksamhet har jag kommit tillbaka till förskolan och gjort intervjuerna med förskollärarna. Seland (2009) beskriver att hon har sett intervjuerna ur en maktposition, där intervjuaren har en viss makt men även den intervjuade som har en annan form av makt. Min utgångspunkt har varit att behandla informanten som en likvärdig samtalspartner (Seland, 2009; Habermas i Möller Pedersen, 2004).

Intervjuerna med förskollärarna har jag genomfört med hjälp av röstinspelare som sedan transkriberats ordagrant. Intervjuerna har varat mellan 29 och 44 minuter.

De intervjuer som jag gjort med förskollärarna kan ses som samtal med frågor som stöd (Björndal, 2005; Esaiasson et al., 2012). Före intervjuerna har frågorna lämnats till förskollärarna. Frågorna tar sin utgångspunkt i syftet med uppsatsen. Förhållningssättet som jag har försökt att förhålla mig till under intervjuerna är utifrån hur Habermas i Möller Pedersen (2004) beskriver att samtalet mellan parterna skall vara fria från såväl makt som tvång mellan de som kommunicerar. Frågeformuleringarna riktar fokus mot *attityder och värderingar* där informanterna beskriver hur de upplever att verksamheten fungerar. Frågorna berör också barngruppens sammansättning och organisationens uppbyggnad.

Etiska aspekter

Etik är en slags teori för det moraliska området, vilket kan sägas vara praktiken. Etik måste kunna formuleras i ord och inte vara godtycklig menar Vetenskapsrådet (2011). Inför undersökningen, vid observationerna av verksamheten och vid intervjuerna samt vid efterarbetet, har jag genomgående förhållit mig till att undersökningen och materialet skall bearbetas och behandlas varsamt. Alla tillstånd från vårdnadshavare och förskollärare finns förvarad oåtkomligt för utomstående. Förskolorna är avkodade och kan inte identifieras. De som har medverkat i studien kanske kan känna igen sig i beskrivningen av de olika förskolorna men eftersom de inte vet vilka de andra förskolorna är bör det inte vålla etiska dilemman. I bearbetningen av materialet har jag försökt att inte göra några värderingar kring hur de olika förskollärarna beskriver sin verksamhet eller hur de olika förskolorna organiserar sin verksamhet.

För att studien ska ha ett visst mått av barns perspektiv och inte bara belysa vad förskollärarna uttrycker kring att arbeta i storarbetslag, har jag samtalat med barn på dessa förskolor om deras verksamhet samt observerat verksamheten och barnen. Genom att samtala med barnen har jag fått en uppfattning om barnens perspektiv på förskolan, vilket har gett mig en förförståelse om verksamheten som jag har kunnat diskutera kring med förskollärarna under samtalsintervjuerna. Genom samtal med barnen har jag fått ta del av vad som barnen berättat om sin verksamhet till mig. Mina diskussioner med barnen har varit utgångspunkt i intervjuerna med förskollärarna. I undersökningen har jag förhållit mig till Vetenskapsrådets (2011) riktlinjer för forskning, Halldén (2003) och Roberts (2008) syn på forskning som involverar barn.

Vetenskapsrådet (2011) beskriver att för en del frågeställningar kan forskaren använda sig av deltagande observation. Den som deltar i forskningen bör vara informerad och ha gett sitt samtycke till att delta. En öppen observationsstudie, i vilka deltagarna vet om att forskning pågår används inom skolforskning. Observationerna bör utföras systematiskt och forskaren ska eftersträva objektiviteten och inte försöka påverka vare sig de som observeras eller skeenden. Om minderåriga barn (under 15år) skall filmas ska båda vårdnadshavarna ge sitt medgivande och vara väl införstådda med vilket syfte studien har och vad som skall analyseras samt att det är frivilligt att delta. I min studie har jag, trots att jag inte videofilmade utan endast samtalat med barnen, de medverkande barnens vårdnadshavares tillstånd samt även barnets medgivande. Halldén (2003) beskriver att de etiska frågorna är viktiga både hur man hanterar ansvarsfrågan och barnets rätt och hur man respekterar barnets integritet och är noga med att barnen ger sitt medgivande till att delta i studier.

Roberts (2008) menar att höra på barn är inte detsamma som att lyssna på dem. Roberts påpekar att det är många aktörer som är intresserade av att lyssna och höra på barn men att det oftast är för aktörernas eget syfte. Barns perspektiv och barnperspektiv inte är synonyma men ofta förgivettagna som representerade för barns värld eller barns röster. Barns perspektiv

handlar om barns eget bidrag, att ge barn möjlighet att förmedla upplevelser, erfarenheter tankar och känslor. Ett psykologiskt barnperspektiv handlar om en strävan att tolka, förstå och beskriva barns inre värld, barns intentioner, men då som en relation mellan barnet och andra beskriver Johansson och Pramling Samuelsson (2003). Ett barnperspektiv handlar om att se vad som är bra för barn i ett samhälleligt perspektiv och utifrån barnkonventionen. Det är inte möjligt att vara observatör i en verksamhet och vilja förstå hur den fungerar utan att barnen är delaktiga i forskningen. Jag har fått mycket kunskaper om de respektive storarbetslagen genom att jag har samtalat och interagerat med barnen den dagen som jag har befunnit mig i deras förskola. Även om det inte presenteras vad barnen gör och säger i resultatet finns barnens perspektiv med i förståelsen av deras verksamhet. I samtalen med förskollärarna har jag utgått från frågor som jag har fått när jag varit med i verksamheten.

Genom min erfarenhet som förskollärare anser jag att det är oundvikligt att göra observationer i förskolan utan att samtala med de barn som ingår i verksamheten. För att studera storarbetslagets verksamhet har datainsamlingen också inneburit samtal med barnen i de studerade grupperna. När jag har samtalat med barnen har jag frågat, i de fall där jag har vårdnadshavarnas tillstånd att barnen får medverka i min studie, om det är okay att jag skriver ner vad de säger (Svenning, 2012). Vid de flesta tillfällen har barnen samtyckt och de har i flera fall efter att vi avslutat samtalet bett mig läsa upp vad jag har skrivit. Vid något tillfälle har barnen rättat mig och då har vi pratat om vad barnen menar och de har varit måna om att jag ska ha förstått vad de menar. Jag har försökt att förstå barnen och varit mån om att de känt sig delaktiga och lyssnade på. Jag har förklarat för barnen att jag inte vet så mycket om deras förskola och att jag vill få kunskap om hur de tycker att det är på förskolan. I ett fall har ett barn sagt att hen inte vill att jag ska skriva ner vad hen säger och då har vi bara samtalat istället. Samtalen med barnen har förts i förskolans miljö, det vill säga att jag har följt barnen genom att delta i deras lekar och aktiviteter. Genom att jag har intresserat mig för vad de gör har barnen vid andra tillfällen kommit fram till mig och berättat vad de tycker om att göra och vad som är viktigt för dem. Jag har försökt vara tillgänglig för att lyssna på dem och samtala med dem under hela min vistelse på deras förskola. Lansdown (2001) skriver om barns rättigheter att bli lyssnade på och att få delta i demokratiska beslut. Att lyssna på barn och att verkligen förstå vad de säger kan knappast sägas varit frekvent kännetecken av personliga relationer eller av samhälleliga organisationer. Även små barn kan berätta vad de tycker om eller inte tycker om i sin skola och ge förklaringar till varför de tycker som de gör. Att se barnen har kommit att bli viktigt, och ännu hörs inte ofta uttalanden om att höra barnen menar Qvarsell (2001). Hon beskriver att vuxna kan vara förblindade, eller upptagna av sina föreställningar om hur något bör vara, eller hur de själva bör förhålla sig, att de inte uppfattar (ser) omvärlden och dess aspekter, det vill säga deras perspektiv riktas inte mot omvärlden och villkoren utan mot tänkta ideal.

Analys av data

Efter att ha observerat verksamheten under en heldag har varje observation renskrivits. Efter att transkriberat intervjuerna och sammanställt dem visade det sig svårt att se materialet ur ett helhetsperspektiv, efter att ha kategoriserat och beskrivit varje arbetslag. Därför är resultatdelen i två delar. Den första delen beskriver varje storarbetslags förutsättningar och bakgrund till att det är ett storarbetslag. Den andra delen beskriver resultatet mer övergripande där resultatet presenteras i kategorier.

De transkriberade intervjuerna har analyserats utifrån forskningsfrågorna. I resultatet har jag använt mig av olika kategorier som kopplas till forskningsfrågorna. Innan jag började transkribera varje intervju lyssnade jag igenom den först för att få en helhetsbild av vad som sades vid intervjutillfället. Därefter gjorde jag själva transkriptionen. I enlighet med Björndal (2005) har intervjuerna skrivits ut ordagrant och med anteckningar om pauser och på vilket sätt personen säger. När intervjuerna var transkriberade började en sammanställning av varje intervju med utgångspunkt i forskningsfrågorna. Här skrevs då ner vad som var aktuellt för varje storarbetslag.

För att analysera data har jag bearbetat de skriftliga observationerna och sammanställt dessa där varje storarbetslag har en egen beskrivning. Dessa underlag finns som forskningsmaterial och förvaras tillsammans med tillstånden från deltagarna. Underlagen har jag använt mig av för att förstå verksamheten. Här finns citat från vad barnen säger med och även beskrivningar av vad som sker i verksamheten utanför de fem minuters observationer som gjorts varje timme. Detta bakgrundsmaterial förvaras oåtkomligt för obehöriga.

De teoretiska begrepp som jag har använt mig av i analysen är framförallt organisation och kommunikation. Dessa begrepp har använts för att tolka och förstå storarbetslaget. I analysen framkommer att organisation och kommunikation är centrala faktorer för att storarbetslaget skall fungera. I diskussionen lyfts fram aspekter kring organisationen och kommunikationens betydelse. Att klassificera beskrivs av Esaiasson et al. (2012) som att beskrivande analyser innebär att klassificera verkligheten och att de utgår från teoridelen.

I resultatdelen beskrivs vad förskollärarna säger under intervjun och citat används för att ge konkreta exempel på vad de beskriver. Valet att inte skriva ut vilket kön förskolläraren har grundar sig på att det inte tillför något för studien att veta om förskolläraren är man eller kvinna, därför beskrivs förskolläraren som hen. Vid citat över tre rader görs indrag i texten och då används Times New Roman 11 (Språkrådet, 2010) i övrigt är citaten i kursivt typsnitt.

För att läsaren skall förstå de olika storarbetslagens förutsättningar är resultatdelen i två delar. I del I beskrivs vad som är specifikt för de olika storarbetslagen och i del II vad som är generellt för hur förskollärarna beskriver sin verksamhet. Valet att göra resultatdelen i två delar är att presentationen syftar till att ge en bild av förskolornas utformning, innehåll och förutsättningar.

Resultat

Resultatet är uppdelat i två delar för att ge läsaren både en bild av vad som är specifikt för varje storarbetslag, beskrivs i del I, och vad som är generellt, beskrivs i del II. I del I av resultatredovisningen följer en presentation av storarbetslagen; Blidö, Vindö, Ornö och Torö. Här finns en beskrivning av storarbetslagets utformning, verksamhet och en miljöbeskrivning både av inomhus och utomhus miljö. I del I görs en presentation av vad som är specifikt för det enskilda storarbetslaget under rubrikerna: Presentation av storarbetslaget, Faktorer bakom beslutet att arbeta med storarbetslag, Sätt att organisera verksamheten i storarbetslaget, Arbetsätt och förhållningssätt hos förskollärarna samt sammanfattning av storarbetslaget.

I del II av resultatredovisningen görs en analys av de faktorer som framkommer i hela datamaterialet gällande vad som ligger bakom beslutet att arbeta i storarbetslag och hur förskolan organiserar verksamheten i relation till förskolans uppdrag. Denna analys presenteras under rubrikerna:

Faktorer kring beslutet att arbeta med storarbetslag

- En tillfällig sammanslagning slog väl ut/Projekt som utvecklades till ett permanent arbetsätt
- Att fördela personalresurserna jämt
- Förskollärares tidigare erfarenheter
- Förskolechefernas förhållningssätt till storarbetslag

Sätt att organisera verksamheten i de olika storarbetslagen

- Organisation utifrån barnens perspektiv
- Organisation utifrån förskollärares kompetensområde
- Organisation utifrån förskollärarnas perspektiv
- Måltiden som en organisationsfaktor

Kommunikation och information i storarbetslaget

- Information och kommunikation med IKT
- Daglig information med kortare möten
- Information och kommunikation för att reflektera tillsammans

Organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar

- Förståelse för organisationen

Storarbetslagets möjligheter i relation till förskolans uppdrag

- Storarbetslaget ger barn möjlighet att möta bekant personal
- Barn har möjlighet att förhålla sig till olika pedagoger
- Fler pedagoger som kan stötta varandra
- Kamratrelationernas betydelse
- Möjlighet att dela barnen i olika grupper

Storarbetslagets hinder i relation till förskolans uppdrag

- Att vara medveten om sitt uppdrag
- Förståelse för hur organisationen fungerar
- Brist på tid för kommunikation
- Många relationer för barn och vuxna att förhålla sig till
- Att vilja driva organisationen

Del I

Här följer en presentation av varje arbetslag. Beskrivningen är utifrån rubrikerna: Presentation av storarbetslaget, Faktorer bakom beslutet att arbeta med storarbetslag, Sätt att organisera verksamheten i storarbetslaget, Arbetsätt och förhållningssätt hos förskollärarna samt Sammanfattning av storarbetslaget.

Presentation av storarbetslaget Blidö

Blidö är ett av två storarbetslag på en förskola med sex avdelningar. Förskolan har öppet mellan 6.00–18.00 och avdelningen Blidö har öppet mellan 7.00–17.00.

Utemiljön kan beskrivas med att det finns två gårdar för förskolan. Gården som är framför avdelningen är en stor gård i olika etage. Det finns ingen möjlighet att ha översikt över hela gården samtidigt. Gården består av en blandning av en naturligt kuperad miljö med stenar, berg, stenhällar och träd och andra växter och en del av gården är arrangerad som en traditionell förskolegård med gungor, sandlådor, rutschkana och en asfalts yta. Närmast förskolan är den arrangerade gården med sandlådor, en gungställning och altaner framför varje avdelning där det finns plats för barnvagnar och även några bänkar med bord. Den naturligt kuperade förskolegården ligger bakom den arrangerade lekmiljön.

Innemiljön består av två liknande avdelningar som är sammanslagna till en avdelning, ett storarbetslag. Det är två entréer till avdelningen och barnen har sina egna fack. Det är en korridor som binder samman avdelningarna och det finns flera smårum, det finns två stora lekhallar och tre större rum som barnen kan leka i, dessutom två tvättrum. Samtliga barn har tillgång till alla rum och lekutrymmet förutom ett rum där det är mycket småsaker, för att vara i detta rum ska barnet ha fyllt 3 år. Bord och stolar finns i varierande höjder, borden där barnen äter är höga och borden där barnen sitter för att rita, skriva och pussla etc. är låga. Intrycket är att det är en stor avdelning med många rum och gott om lekutrymme. I intervjun beskriver en av förskollärarna att det ska finnas olika material för barnen och att det inte skall vara dubbla uppsättningar av något. Förskolläraren (Blidö 2) säger att: *”tanken är att vi inte ska ha två av allt då som när vi var olika avdelningar så hade man två hemvrå eller vad man kallar det och bygg utan att vi har en av allting sånt.”* Under min vistelse på förskolan såg jag att det fanns mycket olika material för barnen att tillgå och att den pedagogiska miljön var tillgänglig och varierad för barnen.

I detta arbetslag arbetar åtta pedagoger, några arbetar deltid vilket innebär att det är sex heltidstjänster, och på avdelningen finns 37 barn i varierande åldrar, 1-6år. Personaltätheten är 6,16 barn/pedagog.

Pedagogerna på avdelningen har veckoplanering en dag per vecka mellan 13.00–14.15 och andra avdelningar ansvarar för barngruppen tillsammans med en av barnskötarna som arbetar på avdelningen. Under varje veckoplanering är det alltid en av barnskötarna som är kvar i barngruppen när det övriga arbetslaget har planering.

Faktorer bakom beslutet att arbeta med storarbetslag

Det är tre faktorer som påverkar att de arbetar i ett storarbetslag. Den första handlar om en yttre faktor där förskolan behövde hitta en lösning för att lokalerna skulle räcka till. I ett samtal med en annan pedagog på förskolan fick jag information om att förskolan hade drabbats av omfattande skador under ett sommaruppehåll och att det hade orsakat att två avdelningar hade slagits ihop provisoriskt. När återuppbyggnaden av den förstörda

avdelningen var färdig beslöt de pedagogerna som arbetade då att fortsätta att arbeta i ett storarbetslag. Den andra faktorn hör samman med att när lokalerna sedan var återuppbyggda ansåg pedagogerna att arbetssättet som storarbetslag gynnade deras verksamhet. Som tredje faktor framstår ledningens beslut att stödja organisationen av storarbetslag på förskolan eftersom pedagogerna och förskolechefen ser fördelar med storarbetslag som organisation.

Sätt att organisera verksamheten i storarbetslaget

Utmärkande för Blidös organisation är schemaläggning, utformandet av måltider, gruppindelning efter barns ålder och förskollärares kompetens samt att de till stor del använder sig av IKT när de kommunicerar med föräldrar/vårdnadshavare och informerar varandra i storarbetslaget. I storarbetslaget arbetar de i pedagogpar, en förskollärare beskriver vad detta innebär med att två har tidigt skift där den ena börjar klockan sex och den andra som är tidig börjar klockan sju. Det är två pedagoger som arbetar mellanskift och två pedagoger som är sena. Förskolläraren (Blidö 2) beskriver att organisationen av schema bidrar till att de inte behöver ta in vikarie för öppning och stängning tack vare att de är schemalagda i par. De arbetar även parvis, då med en förskollärare och en barnskötare i de aktiviteter som de har med barnen.

På förskolan serveras frukost som buffé med drop-in. Vilket innebär att barnen kan äta i olika omgångar och när de själva vill äta. En pedagog ansvarar för frukosten och två andra pedagoger är i barngrupp. Vid lunchen sitter barn och pedagogerna vid sex olika bord och äter. Vid mellanmålet kan pedagogerna bestämma lite mer själva eftersom det är pedagogerna på avdelningen som diskar.

Vid besöket tar jag del av vad som händer efter lunchen då barnen delas upp i olika grupper. En grupp med barn sitter tillsammans med en av förskollärarna och de återberättar vad de har gjort när de var i skogen. Förskolläraren antecknar vad barnen säger på sin iPhone för att sedan direkt lägga ut detta på förskolans blogg, då den mesta av kommunikationen till föräldrar och vårdnadshavare sker via IKT.

På förmiddagarna delar de upp verksamheten i grupper och arbetar med smågrupper. En av förskollärarna (Blidö 1) berättar att de arbetar med olika grupper på tisdag, onsdag och torsdag förmiddag. Förskolläraren som ansvarar för gruppen bestämmer vad de ska arbeta med. De tre förskollärarna ansvarar för tre olika områden; språk och naturvetenskap, matematik samt språk och skapande verksamhet. Förskollärarna arbetar i par tillsammans med en barnskötare. Barngruppsindelningen är utifrån barnens ålder och utveckling, områdesuppdelningen har skett efter förskollärarnas kompetens, de har olika inriktningar på sin lärarutbildning. Den förskolläraren som har sitt kompetensområde ansvarar för att dokumentera kring barnens färdigheter inom sitt ansvarsområde. Den andra förskolläraren (Blidö 2) berättar att barnen är uppdelade delvis utifrån ålder men även utvecklingsmässigt och att det är en förskollärare tillsammans med en barnskötare som ansvarar för varje grupp och att de byter grupp var tredje vecka, hen säger: *"då byter man grupp var tredje vecka att man har den tre veckor sen ska man sen byter man då så man får en ny grupp."* Förskolläraren fortsätter att berätta att de även arbetar med andra områden utifrån deras kompetenser och intressen, men att de arbetar även ämnesövergripande samt att det underlättar arbetet att inte behöva ha ansvar för alla områden, hen säger: *"vi väver ju in andra saker också i det men att man har mer det som sitt fokus då. Det är skönt tycker jag för då kan man släppa lite grann också och vara mer koncentrerad på det som jag har ansvar för och inte behöva vara överallt."* Genom att förskollärarna arbetar med olika fokusområden utifrån

deras olika ämneskompetenser så kan de fokusera på det området som de själva ansvarar för vilket förskolläraren här menar är fördelaktigt för att de inte skall behöva känna sig splittrade.

Arbetsätt och förhållningssätt hos förskollärarna

Karakteristiskt för arbetsättet på Blidö är att förskollärarna anser att det är viktigt att barn får uppleva och lära med hela sin kropp. Förskollärarna använder sig i stor utsträckning av språkliga och matematiska begrepp när de samtalar med barnen och anser att det är viktigt att förskolan skall präglas av att barnen känner att det är trevligt och roligt på förskolan.

En av förskollärarna menar att barn lär sig genom att upprepa och uppleva det som förskolläraren vill att barnen skall få erfarenhet och kunskap kring främst genom kroppsliga erfarenheter. Förskolläraren säger: *”Jag tror ju att barn lär sig utav vara att få det i kroppen den naturliga genvägen och den naturliga omvägen genom kroppen och att man upprepar fenomen i absurdum.”* (Förskolläraren; Blidö 1). Det förhållningssättet som de har gentemot barnen präglas av att de återkopplar till barnen om vad de gör och har gjort samt att de ser att språket har stor betydelse för barns lärande och utveckling. Förskolläraren lyfter fram att de använder sig av matematiska och språkliga begrepp när de samtalar med barnen. Vidare lyfter förskolläraren (Blidö 1) vikten av att de ska ha roligt tillsammans och att det underlättar lärandet. Under besöket ser jag att barnen har ganska stor valfrihet och kan påverka vad de vill göra under den tiden som inte är pedagogstyrd.

En av förskollärarna (Blidö 1) lyfter fram att arbetslaget har diskuterat kring deras förhållningssätt gentemot barnen och hen beskriver att förskollärarna i storarbetslaget har en samsyn på barns lärande och utveckling tack vare att de har gått på samma universitet. Förskolläraren lyfter fram att Eva Johanssons forskning kring pedagogiska atmosfärer är betydelsefullt för barns lärande och utveckling. Deras förhållningssätt är att pedagogerna är med barnen och leker och samspekar med dem. En av förskollärarna (Blidö 2) säger: *”Men annars försöker vi fördela oss ganska mycket så vi sprider ut oss och är över hela, att vuxna är i olika rum. Det skapar lugn och ro kan man säga och att vi umgås med barnen då.”* När jag observerar verksamheten ser jag att de pedagoger som är ute är tillsammans med barnen och att några pedagoger cirkulerar runt på gården. Pedagogerna samtalar inte i någon större utsträckning med varandra.

Sammanfattning av storarbetslaget Blidö

Det unika med storarbetslaget Blidö är att utifrån en provisorisk organisation av verksamheten har ett permanent arbetsätt utvecklats där förskollärarna själva valt att fortsätta arbeta med storarbetslag. Schemaläggning av personalen i arbetspar bidrar till mindre sårbarhet vid personalbrist och därmed färre vikarier. Organisation av barnens måltider som buffé bidrar till större möjligheter till flexibilitet då det gäller raster och planering vilket kan ses som att det organiseras utifrån personalens behov. Gruppindelningen görs utifrån barnens behov och personalens kompetens. Det bidrar till en tydlig arbetsfördelning. Dokumentation och information rörande barnen, verksamheten och aktiviteterna har systematiserats med hjälp av en digital plattform samt en blogg som vårdnadshavare kan ta del av.

Presentation av storarbetslaget Vindö

Vindö är ett av två storarbetslag på en förskola med sex avdelningar. Förskolan har öppet mellan 6.30–18.00, Vindö har öppet mellan 7.30–17.00 övriga tider är avdelningen en öppning- och stängningsavdelning, vilket innebär att pedagoger från hela förskolan arbetar på avdelningen dessa tider.

I detta arbetslag arbetar sju pedagoger, fyra arbetar deltid vilket innebär att det är sex heltidstjänster, och på avdelningen finns 34 barn i varierande åldrar, 1-5år. Personaltätheten är 5,66 barn/pedagog. Storarbetslaget Vindö har delat upp barnen i olika grupper utifrån barnens åldrar, dessa grupper benämns av förskollärarna som projektgrupper. Varje projektgrupp har varsin avdelning, en för 1-2 åringar där det går 10 barn, en avdelning där det går 12 barn som är 3-4 år och en avdelning för de äldsta barnen där barnen är 4-5 år, där går det 12 barn, ett barn har fyllt fem år. Jag kommer att benämna dessa avdelningar som de yngre barnen, de mellanstora barnen och de äldsta barnen.

På förskolan finns två gårdar en på varje sida av huset. Den förskolegård som Vindös entré ligger i anslutning till är utefter förskolans ena långsida. Den består dels av en arrangerad gård med asfaltsytor, en gungställning, en klätterställning och en sandlåda men även en naturligt kuperad del. Där är ett litet berg som går att klättra upp på. Det finns en grässlätt där det ligger en större gren att klättra på. Gården är lätt överskådlig.

Innemiljön består av tre avdelningar som är ett storarbetslag. Det är samma entré till avdelningen och barnen har sina egna fack. I direkt anslutning till det område där barnen har sina fack finns det gemensamma ”Torget”. Miljön på förskolan består av låga bord och små stolar som är anpassade utifrån barnens åldrar. Det mesta materialet är tillgängligt för barnen, utifrån att de ska kunna hantera det. Barngruppen är uppdelad i tre olika projektgrupper mellan kl.9.00–14.00. Torget är den yta där barnen är på morgonen innan respektive projektgrupp startar kl.9.00 och här är de på eftermiddagen när avdelningarna slås samman kl.14.00. Däremellan används torget som gemensamt lekutrymme. På torget finns en projektor där de kan visa bildspel. På varje avdelning finns ett kök och lekrum. På förskolan finns en gemensam ateljé som används av samtliga sex avdelningar. I intervjun beskriver en av förskollärarna (Vindö 2) att: *”Vi har ett utrymme som vi har barnen indelade i tre grupper så har de varsina rum och sen har vi ett stort utrymme i mitten där de kan mötas som vi kallar för vårt torg.”*

Pedagogerna på avdelningen har mötesdagar med reflektionstider och planeringstider på måndagar och fredagar. Tisdag, onsdag, torsdag har de projektgruppstid mellan 9-14 och då arbetar de i de tre olika projektgrupperna. I varje projektgrupp arbetar ett pedagogpar som har det övergripande ansvaret för just de barnen i sin projektgrupp.

På förskolan serveras frukostbuffé från 7.30 och barnen från de olika avdelningarna äter tillsammans. Mellanmålet är också gemensamt och serveras någon gång runt 14.30. Lunchen serveras kl.11.15 och den äter barnen på respektive avdelning, förutom de yngre barnen där hälften av gruppen äter vid ett bord på torget och de andra barnen äter inne på avdelningen.

Faktorer bakom beslutet att arbeta med storarbetslag

Det är två faktorer som ligger bakom beslutet att arbeta i storarbetslag. Den första faktorn var att pedagogerna upplevde att det var ojämn arbetsbelastning mellan två avdelningar, de ansåg därför att resurserna behövde fördelas på annat sätt och tanken om ett storarbetslag växte fram. Den andra faktor som framstår är ledningens beslut att stödja organisationen av storarbetslag på förskolan eftersom pedagogerna och förskolechefen ser fördelar med storarbetslag som organisation.

Sätt att organisera verksamheten i storarbetslaget

Utmärkande för Vindö är att barnen är uppdelade i projektgrupper som är åldershomogena tre dagar per vecka mellan 9.00–14.00 övrig tid är barnen i åldersintegrerade grupper. Pedagogerna arbetar i pedagogpar i de olika projektgrupperna och det innebär att de planerar och reflekterar över verksamheten i projektgruppen tillsammans.

På Vindö är att barnen är uppdelade i tre olika projektgrupper utifrån deras ålder, tisdagar, onsdagar och torsdagar mellan 9.00–14.00. Övrig tid är barnen i storarbetslaget tillsammans i hela gruppen. Det kan dock vara så att barnen delas upp i mindre grupper även då, men inte i sina projektgrupper. Pedagogerna har mötesdagar på måndagar och fredagar. Detta innebär att ett pedagogpar går iväg på möte och de andra två pedagogparen arbetar i barngrupp. Förskolläraren (Vindö 1) berättar om att de har frukost med drop-in och att de önskar att barnen har kommit till förskolan en viss tid, hen säger: *”vi har fasta tider hyfsat för frukost även om vi har dropin så vill vi att barnen är där senast 20 över åtta om de ska äta frukost. Sedan så önskar vi att alla barn kommer till klockan 9. Vi har som intention att ha ett morgonmöte klockan 9 i de olika grupperna.”* Vid det tillfället när jag var med i verksamheten är det kl. 7.00 två pedagoger som arbetar ordinarie i förskolan samt en vikarie från bemanningspoolen. De tre pedagogerna sitter vid ett lågt bord i nära anslutning till barnens fack. Det är två barn som har kommit till förskolan. Den ena pedagogen börjar leka med det yngre barnet. Vikarien börjar duka inne på avdelningen där frukost serveras kl. 7.30. Vid det tillfället när jag gör min studie och klockan är 7.30 öppnas samtliga avdelningar på förskolan, de barn som ska gå till sina avdelningar hämtas av sina pedagoger och en av de pedagoger som har varit med och öppnat förskolan går vidare till sin avdelning tillsammans med barnen. Vid samma tidpunkt 7.30 serveras frukost. En pedagog som är vikarie sitter med vid bordet och serverar barnen frukost. Den ordinarie pedagogen tar emot de barn som kommer.

Under de kvällsplaneringarna som storarbetslaget har gemensamt diskuteras kring saker som rör den gemensamma verksamheten, t.ex. drop-in eller föräldramöte, förändring i den pedagogiska miljön eller att de vill ta del av vad som händer i de olika projektgrupperna. Vid den planering som pedagogparen har berättar en förskollärare att pedagogparen gör utvärderingar för de olika projektgrupperna. De använder sig av den dokumentation som de har gjort och försöker på så sätt få förståelse för vad som är barnens intresse.

Arbetssätt och förhållningssätt hos förskollärarna

Karakteristiskt för förskollärarnas arbetssätt är att de anser att det är betydelsefullt att medvetandegöra barnen om deras erfarenheter och lärande. Deras synsätt är att barn lär i samspel med andra och att lärandet är processinriktat där processen är viktigare än resultatet. Förskollärarna använder sig av dokumentation för att synliggöra barnens erfarenheter och för att utmana dem vidare.

En av förskollärarna beskriver hur hen ser på barns lärande och att det är viktigt att medvetandegöra barnen om deras erfarenheter. Förskolläraren beskriver att hen utgår från att barn lär i samspel med andra och att lärandet sker i en process, hen säger:

Jag tänker mig att barn lär i samspel med andra...//... men jag tänker mig att man lär i samspel med andra att det är en process och att det inte alltid är resultatet som är det viktiga utan det som händer under tiden. Och jag tänker att man lär genom att också få tillbaka och bli, alltså att hjälpa barn om att medvetetgöra dem om det som de faktiskt har varit med om. (Förskolläraren; Vindö 2).

Det innebär att förskollärarna återkopplar till barnen om deras erfarenheter och att genom att föra metakommunikativa dialoger med barnen kan deras erfarenheter bli synliggjorda för dem. Förskollärarna på Vindö använder sig av dokumentation som ett arbetsverktyg, för att kunna ta del av barnens erfarenheter, intressen och för att kunna utmana barnen vidare i deras lärande. Under min vistelse i förskolan ser jag hur barnen använder dokumentationen och att det ger möjlighet till kommunikation mellan barn-barn och barn-vuxna.

Förskollärarna lyfter fram hur de arbetar med barns delaktighet och inflytande. Förskolläraren (Vindö 2) beskriver att barnen ska ha inflytande över sin vardag men att de inte kan påverka allt som sker. Barnen kan till exempel inte välja när de ska gå ut, men de kan styra över sin egen lek och vilket material de vill använda. Förskolläraren beskriver också att de är viktigt att materialet för barnen är tillgängligt, hen säger: *"De har möjlighet att påverka vad vi gör och påverka sitt eget lärande på så vis sen har de ju inte möjlighet att påverka allt. ...//... Men sen försöker vi ju att materialet som finns i miljöerna är tillgängligt för dem alltså att de på något sätt kan styra över sin egen lek och inte behöver komma till oss hela tiden och fråga."* Att den pedagogiska miljön är utformad för barnen och att de ska kunna vara självständiga med att ta fram material och välja vad de vill göra ser jag under min vistelse i förskolan, genom att leksaker och material är tillgängligt för barnen.

På Vindö ser förskollärarna att barn lär av varandra och den pedagogiska miljön är viktig för barns lärande och utveckling. Förskolläraren (Vindö 1) menar att de ser det som viktigt att kunna möta barnen och skapa miljöer utifrån deras åldrar och att miljöerna skall vara anpassade utifrån barngruppernas specifika behov och åldrar, hen säger: *"Det har varit att vi vill kunna möta barnen och kunna bygga upp miljöer utefter deras åldrar. Så det här var ju en lösning för oss och jag tänker att barnen får pedagogiska vinningar genom att vi kan bygga upp miljöer som är tillåtande för dem."* Förskolläraren talar om vikten att barnen skall befinna sig med andra barn som är i liknande utvecklingsområden men att det också är viktigt att barn möter andra barn som är i olika åldrar.

Sammanfattning av storarbetslaget Vindö

Det unika med storarbetslaget Vindö är att utifrån att pedagogerna upplevde att det var ojämn arbetsbelastning ansåg de att resurserna behövde fördelas på annat sätt och tanken om ett storarbetslag växte fram. Det har blivit ett permanent arbetsätt som förskollärarna har utvecklat själva och de har valt att fortsätta arbeta med storarbetslag. Organisation av barnens måltider som buffé bidrar till större möjligheter för att pedagogerna skall kunna ha planering vilket kan ses som att det organiseras utifrån personalens behov. Gruppindelningen görs utifrån barnens behov och barnen är indelade i åldershomogena grupper när de är i projektgrupper och åldersintegrerade grupper vid övriga tillfällen. Pedagogparen ansvarar för att dokumentera kring barnens färdigheter inom sitt ansvarsområde.

Förskollärarna på Vindö använder sig av dokumentation som ett arbetsverktyg, för att kunna ta del av barnens erfarenheter, intressen och för att kunna utmana barnen vidare i deras lärande. För att kommunikationen mellan pedagogerna skall fungera har de organiserat två möten under dagen ett möte på morgonen och ett möte på eftermiddagen.

Presentation av storarbetslaget Ornö

Förskolan består av två avdelningar som är ett storarbetslag, avdelningen Ornö. De har delat sin verksamhet på två avdelningar, en avdelning för de yngsta barnen 1-3år och en avdelning för de äldre barnen 3-6år. Förskolans öppettider är 6.00–17.30 vid behov till kl. 18.00 respektive avdelning har öppet mellan 7.30–18.00.

Utemiljön kan beskrivas med att det är en asfalterad del framför entrén till de båda avdelningarna som barnen går ut på för att komma till förskolegården. Den är relativt stor och består av kuperad naturlig miljö med stora gräsytor och kullar samt några buskar. Det finns även asfalterade ytor, en gungställning och sandlådor samt en klätterställning. Gården är överskådlig.

På varje avdelning finns ett stort rum och några mindre rum. De äldre barnen har flera rum och större yta att röra sig och leka på än de yngre barnen. Det är en korridor som binder samman avdelningarna med varandra. Till varje avdelning finns en entré där barnen på respektive avdelning har sina fack.

På förskolan som är ett storarbetslag arbetar 6 pedagoger, 4 pedagoger arbetar 100 % och 2 pedagoger arbetar 75 % och här går 32 barn, 12 yngre barn 1-3 år och 20 äldre barn 3-6 år. Personaltätheten är 5.81 barn/pedagog. Storarbetslaget består av en förskola med två avdelningar. Rummen är luftiga och i de flesta rummen är materialet tillgängligt för barnen. Bord och stolar är höga förutom de bord som finns i ateljén och ett till som inte används som matbord.

På förmiddagarna är samtliga barn ute mellan kl.9.00–11.00, då är det tre av pedagogerna som har planering. I detta storarbetslag arbetar pedagogerna med de båda barngrupperna efter ett treveckors schema. Under två veckor är de i samma barngrupp i första hand och den tredje veckan så går de emellan barngrupperna utifrån vilken barngrupp som har störst behov.

Faktorer bakom beslutet att arbeta med storarbetslag

Det är två faktorer som påverkar att förskolan arbetar som ett storarbetslag. Den första faktor är att när förskolan öppnade 1984 var det ett projekt att de skulle arbeta i ett storarbetslag. Förskollärarna beskriver att formen för verksamheten har förändrats sedan starten men de har hela tiden arbetat som ett storarbetslag. Den andra faktor är ledningens beslut att stödja organisationen av storarbetslag på förskolan eftersom pedagogerna och förskolechefen ser fördelar med storarbetslag som organisation.

Sätt att organisera verksamheten i storarbetslaget

Utmärkande för Ornös organisation är schemaläggning, utformande av måltider, gruppindelning efter barnens ålder samt möjlighet att få ut reflektionstid. I storarbetslaget arbetar de med de båda barngrupperna efter ett treveckors schema. Under två veckor är de i samma barngrupp i första hand och den tredje veckan så går de emellan barngrupperna utifrån vilken barngrupp som har störst behov. Förskolläraren (Ornö 1) beskriver att organisationen av schema bidrar till att de aldrig har vikarier hos de yngsta barnen. Organisationens som Ornö har bidrar till att pedagogerna känner alla barn i storarbetslaget och att de ser det som betydelsefullt att inte sätta in vikarier hos de yngre barnen. Detta menar de ger barnen en trygghet med att de känner alla barn, förskolläraren (Ornö 1) säger:

Samtidigt så är det ju så att när du är de här sex personerna så kan vi hjälpas åt en hel del över avdelningarna vilket gör att du inte behöver sätta in lika mycket vikarier. Vilket gör att det inte kommer in så mycket nytt folk. Så kan du bestämma dig för att hos de yngre barnen så som vi har uppdelat det i, där sätter vi aldrig in vikarier. Vilket gör att den verksamheten den blir ju så stabil och trygg för de små barnen.

Storarbetslaget Ornö har anpassat schemaläggningen utifrån att det är mest personal som arbetar när det är flest barn i verksamheten, vilket innebär att deras schema ändras efter barnens behov. På förskolan serveras frukost 8.30, lunch 11.30, mellanmål 14.30. De äldre

barnen äter på sin avdelning och de yngre barnen äter på sin avdelning. De äldre barnen sitter uppdelade i olika rum och de yngre barnen sitter i samma rum men vid två olika bord.

Arbetsätt och förhållningssätt hos förskollärarna

Karakteristiskt för arbetsättet på Ornö är att förskollärarna ser att barn lär av varandra och tillsammans med varandra. På förskolan arbetar de inte med något tematiskt arbete eller projekt utan de fokuserar på det som väcker barnens intresse och det som barnen är intresserade av och då tar barn och pedagoger tillsammans reda på hur t.ex. spindeln lever och vad den äter.

På Ornö utgår de från barnens intresse och den ”fria leken” har gott om utrymme. Förskolan arbetar inte med något tema eller projekt. Förskollärare (Ornö 2) berättar att de inte har några planerade och strukturerade aktiviteter under dagarna. Det som är fasta aktiviteter är måltiderna och en kort samling före maten som har syftet att samla ihop barnen för att skapa ett lugn. Förskolläraren (Ornö 2) lyfter fram att hen ser att lärandet har blivit något som tar stor plats i förskolan och på bekostnad av att barnen inte får möjlighet att komma till ro, hen säger: *”För jag kan känna lite så här med att hela tiden ha med detta att lära, lära, lära, lära. Men samtidigt kan jag känna det här i att barn behöver det här med att inte behöva göra någonting. Att bara få vila sig. Det kan jag känna är ganska viktigt. Här har vi ju ett rum här inne det här inne är lekförbud.”* Den ”fria leken” har stort utrymme i verksamheten och förskolläraren menar att barnen behöver få rika tillfällen att vila sig och komma till ro. Ett rum har lekförbud, i det rummet finns en soffa och böcker.

Förskolläraren (Ornö 1) beskriver att de har gjort en förändring i storarbetslaget från att de började. Nu är det två avdelningar, en avdelning för de yngre barnen (ca 1-3 år) och en avdelning för de äldre barnen (ca 4-6 år). När de hade uppdelat på ett annat sätt med att de äldre barnen var för sig uppstod maktspel mellan barnen och de äldre barnen tyckte inte om att vara med de yngre.

Under besöket ser jag hur de båda barngrupperna är uppdelade utifrån att de är två avdelningar. Barnen hänvisas till att vara med de barnen som går på samma avdelning. De yngre barnen leker med båtarna och pedagogen står alldeles i närheten. En av pedagogerna pratar med barnen om vad de gör och uppmanar dem att båtarna ska vara i vattenbanan. De äldre barnen som vill vara med hänvisas till den andra vattenbanan. Vid den andra vattenbanan som är avsedd för de äldre barnen är 11 barn och pedagogen står en bit ifrån. Ett barn vattnar blommor med vattnet från banan. Leken som pågår hos de äldre barnen är intensiv till sin karaktär.

Förskolläraren (Ornö 1) belyser att hen ser att barnen lär sig av och tillsammans med varandra. Förskolläraren diskuterar kring Vygotskijs syn på hur barn lär tillsammans med någon som har mer erfarenhet och hen relaterar detta till att barnen lär av en kompis med mer kompetens.

Under besöket ser jag att pedagogerna delar upp sig och de som är i barngruppen just då är engagerade och aktiva tillsammans med barnen. På eftermiddagen är samtliga barn ute på gården. En pedagog ansvarar för en aktivitet där de har rullat ut en gymnastikmatta som barnen gör gymnastik på. Det är fem barn som är med i aktiviteten. Barnen står på led och ett barn i taget använder mattan, de flesta gör kullerbyttor, eller försöker göra kullerbyttor. En annan pedagog är på gården och har överblick över det som sker. Några barn cyklar och andra leker andra lekar.

Sammanfattning av storarbetslaget Ornö

Det unika med storarbetslaget Ornö är att förskolan har arbetat med storarbetslag sedan starten 1984 då det började som ett projekt som sedan har fortsatt. Verksamheten har blivit ett permanent arbetsätt som har utvecklats och förskollärarna har valt att fortsätta arbeta med storarbetslag. På Ornö har de delat upp verksamheten i två grupper, de yngre barnen och de äldre barnen. Storarbetslaget Ornö har anpassat schemalaggningen utifrån att det är mest personal som arbetar när det är flest barn i verksamheten och att de inte tar in vikarier hos de yngre barnen. På förmiddagarna mellan kl.9.00–11.00 har tre av de sex pedagogerna planering. På förskolan arbetar de inte med något tematiskt arbete eller projekt utan de fokuserar på det som väcker barnens intresse och ser det som betydelsefullt att barnen får möjlighet till att komma till ro.

Presentation av storarbetslaget Torö

Torö är ett storarbetslag på en förskola med fem avdelningar. Förskolan har öppet mellan 6.00–18.00 och Torö har öppet mellan 7.00–17.00. Storarbetslaget Torö består av två avdelningar, dessa har jag döpt till ”Kobben” och ”Holmen”.

I storarbetslaget arbetar sex pedagoger. Det är två arbetslag som är sammansatta till ett storarbetslag med tre pedagoger i varje arbetslag, två förskollärare och en barnskötare i varje arbetslag. På den ena avdelningen finns det en person extra som arbetar som stöd för ett barn i behov av särskilt stöd. På ”Kobben” är det 22 barn och på ”Holmen” en är det 24 barn, allt som allt är det 46 barn som går i detta storarbetslag. Personaltätheten är 7,66 barn/pedagog, barnet som är i behov av särskilt stöd är medräknad men inte den pedagog som arbetar som stöd, eftersom den personen är kopplad till just detta barn och dess behov.

Utemiljön kan beskrivas med att förskolans gård går nästan runt hela huset. Det finns ingen möjlighet att ha överblick över hela gården samtidigt. På gården finns två stora klätterställningar och flera sandlådor och en gungställning samt en rund korggunga som barnen kallar ”kinagunga.” Det är en arrangerad förskolegård med gräsytor och några planterade träd.

Innemiljön består av två avdelningarna som ligger i samma del av huset och delar toaletter och hall. Hallen har samma entrédörr men är uppdelad i två delar där varje avdelning har ett eget utrymme och barnen har sina fack. De båda avdelningarna är uppbyggda på liknande sätt, det är ett stort rum och två mindre rum, där det ena rummet används som verkstad/ateljé. Materialet är lättillgängligt för barnen och de bord och stolar som finns är låga. Mitt i förskolan finns ett torg där barnen äter frukost, lunch och mellanmål och det finns olika stationer där barnen kan göra olika aktiviteter. En dag per vecka är det mötesdag och planeringar vilket innebär att barnen i storarbetslaget inte är uppdelade på sina två avdelningar ”Kobben” och ”Holmen”.

Faktorer bakom beslutet att arbeta med storarbetslag

Det är två faktorer som ligger bakom beslutet att arbeta i storarbetslag. Den första faktorn var att förskollärarna som jag har intervjuat tidigare har arbetat med storarbetslag och har positiva erfarenheter från detta. Den andra faktor som framstår är ledningens beslut att stödja att de arbetar i ett storarbetslag eftersom förskollärarna ser fördelar med detta.

Att det finns ett storarbetslag är enligt en av förskollärarna beror på att förskollärarna tidigare har arbetat i storarbetslag. Förskolläraren (Torö 1) beskriver att den bakomliggande orsaken

är att de behövde hitta möjligheter till att få mer tid, hen säger: *”vi valde det var ju för att vi ville försöka att hitta mer tid. Så det är väl den största faktorn till att vi har försökt att arbeta storarbetslag.”* För att få en gemensam utgångspunkt var de på ett studiebesök i en förskola som arbetar med storarbetslag.

De båda förskollärarna som jag har intervjuat har tidigare arbetat tillsammans i storarbetslag och nu har de fått möjligheten att göra det igen. De hade haft en tanke att de i det ena arbetslaget då skulle ha en rent åldershomogen grupp för de barn som skulle börja förskoleklassen till hösten och att den andra gruppen skulle vara åldersblandat. På förskolan är det bara dessa pedagoger som är intresserade av att arbeta i storarbetslag vilket har inneburit att storarbetslaget bara fungerar när dessa båda arbetslag arbetar på avdelningar som är bredvid varandra (på denna förskola byter barn och pedagoger avdelningar efter en tid).

Sätt att organisera verksamheten i storarbetslaget

Utmärkande för Torös organisation är att det är två arbetslag som är sammansatta till ett storarbetslag, schemalagning, måltider, gruppindelning efter barnens ålder samt organisation av planeringstid. I storarbetslaget arbetar pedagogerna parvis, en från varje arbetslag, för att möjliggöra för att en kan utföra praktiska bestyr (förbereda frukost etc.) och att en kan vara med barnen. De har ingen uppdelning utifrån olika yrkesroller men förskolläraren har större ansvar för dokumentation och föräldrakontakt.

Det är två arbetslag som är sammansatta till ett storarbetslag med tre pedagoger i varje arbetslag, två förskollärare och en barnskötare i varje arbetslag. På den ena avdelningen finns det en person extra som arbetar som stöd för ett barn i behov av särskilt stöd. Förskolläraren (Torö 1) säger: *”Vi är två mindre arbetslag med tre pedagoger i varje och varav det är två förskollärare och en barnskötare i de mindre arbetslagen och ett stöd har vi då 15 timmar i veckan.”* En dag per vecka är det mötesdag och planeringar vilket innebär att barnen i storarbetslaget inte är uppdelade på sina två avdelningar ”Kobben” och ”Holmen” eftersom pedagogerna går på planering och då styrs verksamheten efter detta.

I storarbetslaget Torö har de inte delat upp arbetsuppgifterna beroende på vilket utbildning de har. Däremot har förskollärarna ett större ansvar när det gäller dokumentation och i kontakten med föräldrar. Pedagogerna har organiserat så att det är två i varje arbetslag som har sina skift samtidigt och detta möjliggör att en kan göra i ordning frukost medan den andra pedagogen är i barngrupp. Förskolläraren (Torö 2) beskriver att de arbetar i par om två och två, där det är två som är tidiga, två mellan och två som har det sena skiftet. Detta möjliggör att en av pedagogerna kan vara tillsammans med barnen och den andra t.ex. förbereder frukost, hen säger:

De fasta rutinerna utöver de är ju en på varje sida så att säga efter som vi har den här väggen emellan oss är tidiga, två är mellan och två är sena. Sen är det svårt att diffa på det och då kan den ena ta hand om barnen på morgonen medans en dukar fram frukost och så skiftar så att den som dukade fram går in med barnen så dukar den andra av istället.

Förskolläraren (Torö 2) berättar att: *”måltider vi äter tillsammans och ibland har vi mixat borden och ibland så har vi för oftast har det varit att de större barnen 07:orna är för sig och så äter vi borta hos oss.”* Under min vistelse på förskolan äter samtliga barn frukost på förskolans gemensamma torg, alla barn på förskolan äter samtidigt tillsammans på torget. Det serveras en buffé och barnen går sedan och sätter sig på sina platser vid små låga bord. En pedagog sitter vid det låga bord där frukosten står. På bordet finns barnens glas och mjölk som är upphällt i kannor. De sitter vid tre olika bord. Pedagogen som sitter vid bordet där maten finns ropar upp barnens namn två barn i taget. Barnen väljer vad de vill ha och går och

sätter sig. I den andra delen av torget sitter de andra barn och personal som är på förskolan. Ifrån storarbetslaget Torö är det 26 barn och fyra pedagoger som är med vid frukosten. Barnen som sitter vid samma bord samtalar med varandra.

Förskollärare (Torö 1) beskriver att planering av verksamheten sker på kvällstid och på avdelningsplaneringen. När de har föräldramöten så börjar storarbetslaget att berätta om verksamheten och efter ens stund delar de upp sig i de båda olika avdelningarna, ”Kobben” och ”Holmen” för att ge information om vad som sker i respektive grupp.

Förskolläraren (Torö 1) beskriver att pedagogerna som arbetar i storarbetslaget försöker att organisera sig efter barngruppens behov och intressen, hen säger: *”Och sen försöker vi att organisera oss efter hur barnen är. De spänner ju i olika åldrar.”*

Arbetsätt och förhållningssätt hos förskollärarna

Karakteristiskt för förskollärarnas arbetsätt är att de anser att det är betydelsefullt att se barnen som kompetenta och att det är viktigt att barnen får prova sina hypoteser. På de båda avdelningarna i storarbetslaget arbetar de med projekt som drivs utifrån barnens intresse. På Torö arbetar de med olika former av utvecklingssamtal, på hösten är de individuella samtal och på våren har de utvecklingssamtal i gruppform.

På förskolan arbetar de med projekt och det är barnen som driver projektet framåt och förhållningssättet till barns lärande är att barnen ses som kompetenta. I storarbetslaget Torö arbetar de projektinriktat, vilket förskolläraren (Torö2) beskriver med att de arbetar med något som är barnens intresse och att de undersöker det som barnen tycker är intressant eller väcker deras intresse. Förskollärare (Torö 2) beskriver att hen ser barn som kompetenta och att det är viktigt att de får förtroende av pedagogerna att pröva sina hypoteser och att lita på barnen. I storarbetslaget Torö arbetar de med projekt och projektet drivs framåt utifrån vad barnen har för intressen. Förskollärare (Torö1) säger: *”det är utifrån projektet som det är hur man ska gå vidare utifrån vad barnen har gett på det som de mötena vi har haft och det de är intresserade av. Så utifrån det planerar man upp följderna.”* Det innebär att barnens intresse och erfarenheter styr vad som skall ske i projektet och hur de skall gå vidare.

Sammanfattning av storarbetslaget Torö

Det unika med storarbetslaget Torö är att förskollärarna tidigare har arbetat tillsammans i storarbetslag och de nu har de fått möjligheten att göra det igen. På förskolan är det bara dessa pedagoger som är intresserade av att arbeta i storarbetslag vilket har inneburit att storarbetslaget bara fungerar när dessa båda arbetslag arbetar på avdelningar som är bredvid varandra. Schemalagningen möjliggör att praktiska sysslor kan utföras av en pedagog och att den andra är tillsammans med barnen. På Torö arbetar de med projekt och projektet drivs framåt utifrån vad barnen har för intressen.

Del II

Här görs en sammanställning utifrån data från de olika storarbetslagen, där samtliga observationer och intervjuer bildar grund för det generella resultatet. Resultatet kategoriseras utifrån forskningsfrågorna. Det som blev överraskande i sammanställningen av resultatet är att måltider är en central del i organisationen för tre av de olika storarbetslagen. Vilket har gjort att måltiden ses som en organisationsfaktor och beskrivs i två olika kategorier.

Faktorer kring beslutet att arbeta med storarbetslag

För att få en förståelse för varför dessa förskolor arbetar med storarbetslag kan man rikta fokus mot olika faktorer. I två av förskolorna har det börjat i projektform som sedan har fortsatt. I de två andra förskolorna har den gemensamma nämnaren varit att förskollärarna försökt skapa utrymme för mera tid och se över hur de kan utnyttja sina resurser bättre. I samtliga fall är en viktig faktor att förskolecheferna är positivt inställda till denna arbetsform, vilket kan ses som ett övergripande beslut.

En tillfällig sammanslagning slog väl ut/Projekt som utvecklades till ett permanent arbetsätt

Här har den gemensamma faktorn varit att det har varit yttre faktorer som har påverkat att de började arbeta som storarbetslag. Pedagogerna har sedan valt att fortsätta med detta arbetsätt efter att projektiden eller den tillfälliga sammanslagningen hade upphört.

För storarbetslaget Blidö började det med att förskolan hade fått omfattande skador under ett sommaruppehåll och att det hade orsakat att två avdelningar hade slagits ihop provisoriskt, berättade en av pedagogerna i storarbetslaget Blidö när jag besökte verksamheten. När återuppbyggnaden av den förstörda avdelningen var färdig beslöt de pedagogerna som arbetade då att fortsätta att arbeta i ett storarbetslag.

En annan form av projekt var det som startade i storarbetslaget Ornö där de har arbetat med storarbetslag sedan starten 1984. Det började som ett projekt som sedan har fortsatt. Förskollärarna beskriver att formen för verksamheten har förändrats sedan starten men de har hela tiden arbetat som ett storarbetslag.

Att fördela personalresurserna jämt

På förskolor kan olika avdelningar ha olika beläggningar även om de har lika många barn inskrivna på avdelningarna kan det vara stora skillnader på barnens vistelsetider. För storarbetslaget Vindö var den avgörande faktorn bakom att börja arbeta i ett storarbetslag att pedagogerna som arbetade på förskolan för fem år sedan, upplevde att det var ojämn arbetsbelastning. De ansåg att resurserna behövde fördelas på annat sätt och tanken om ett storarbetslag växte fram. En av förskollärarna beskriver att från början var det sex olika avdelningar på förskolan och att pedagogerna upplevde att det var ojämna beläggningar i de olika grupperna både från år till år men även avdelningsvis. För att fördela personalens resurser jämnare bestämde de sig för att slå ihop sig. Förskolläraren säger:

Det växte fram från början vi var sex avdelningar från början och vi upplevde det väldigt ojämnt från år till år eller från termin till termin beläggningen i de olika barngrupperna...//... Det kändes som vi inte fördelade resurserna på ett bra sätt. Då tänkte vi att vi kanske får en jämnare delning mellan personal och barn så då bestämde vi oss för att testa och slå ihop oss. (Förskollärare; Vindö 1).

Detta arbetssätt har pågått på förskolan under en femårsperiod och arbetssättet har permanentats.

Förskollärarnas tidigare erfarenheter

Att utgå från sina tidigare positiva erfarenheter av att arbeta i storarbetslag har de förskollärare som arbetar i storarbetslaget Torö gjort. De båda förskollärarna har tidigare arbetat i storarbetslag. Förskolläraren (Torö 1) beskriver att den bakomliggande orsaken är att de behövde hitta möjligheter till att få mer tid, hen säger: *"vi valde det var ju för att vi ville försöka att hitta mer tid. Så det är väl den största faktoren till att vi har försökt att arbeta storarbetslag."* Förskolläraren fortsätter att berätta att de har varit på besök på en förskola som arbetade med storarbetslag och att de berättat om att de kunde effektivisera arbetet, hen säger:

Ja vi var ju och tittade på en förskola där de arbetade med storarbetslag och det var ju då väldigt idégivande. Där man såg olika vinster på, alltså där man komprimerade tiden på så man kunde nyttja tiden på ett bättre sätt över dagen. Lite så kände vi att det var intressant att få pröva. (Förskollärare; Torö 1).

På förskolan där storarbetslaget Torö ingår är det bara dessa pedagoger som är intresserade av att arbeta i storarbetslag vilket har inneburit att storarbetslaget bara fungerar när dessa båda arbetslag arbetar på avdelningar som är bredvid varandra. Förskolläraren berättar:

Vi hade en tanke först att vi bara kunde jobba vi förskollärare med de 18 och inte bara ha några andra, varken kollegor eller så. Utan bara hade kört men så blev det så här för vi har ju prövat att jobba i storarbetslag när vi var på andra sidan. Med samma personalstyrka men så flyttade ju de över hit så då fick vi ju bryta det för att det är ingen annan som är intresserad av att jobba i storarbetslag. Så när vi började här igen då så kom vi ihop så direkt satte vi oss ner och tittade på hur vi skulle kunna styra upp det. (Förskolläraren; Torö 1).

Detta innebär att storarbetslaget Torö har tack vare sina tidigare erfarenheter av att arbeta i storarbetslag startat upp denna organisationsform i detta arbetslag. De har tagit fasta på sina egna tidigare erfarenheter men också varit på ett studiebesök i ett annat storarbetslag för att få vidgade perspektiv på hur de ska organisera verksamheten. När dessa båda förskollärare arbetar på avdelningar som är bredvid varandra fungerar storarbetslaget och annars arbetar de avdelningsvis.

Förskolechefernas förhållningssätt till storarbetslag

Förskolecheferna har i samtliga fall gett sin medverkan till att det finns storarbetslag i förskolan. Dock stödjer de storarbetslagen på olika sätt. På den förskolan där storarbetslaget Torö arbetar är det endast dessa förskollärare som har valt att arbeta i storarbetslag och det är de själva som har organiserat hur det ska fungera. Förskolechefen har gett sitt medgivande men verkar inte driva att flera arbetslag ska slå sig samman och bilda storarbetslag. För Blidö och Vindö är de båda förskolecheferna positivt inriktade till storarbetslag och på de förskolorna finns andra storarbetslag. Förskolechefen för Ornö verkar också se positivt på storarbetslag men förskollärarna beskriver inte förskolechefens medverkan på något specifikt sätt.

Att förskolechefen för Blidö är positivt inställd till storarbetslag beskriver en av förskollärarna (Blidö 2) med att det är ledningen för förskolan som påverkar att de arbetar i storarbetslag, hen säger: *"Ja det är ju ledning påverkar ju så vilken inställning ledning har till det och även vi personal då har möjlighet tycka... så kan man väl säga."* Den andra förskolläraren berättar att hen tidigare har arbetat i ett annat arbetslag på förskolan där det var tänkt att de skulle

arbete med storarbetslag men att det storarbetslaget inte kommit att fungera lika väl som det som jag har gjort denna undersökning hos. Förskolläraren (Blidö 1) säger: *"Meningen var ju att vi skulle blivit ett storarbetslag med ett arbetslag som var bredvid oss och den funktionen funkade inte riktigt. Därför har ju den här avdelningen har ju varit exemplet på där det fungerade och vi har ju pratat mycket om det."* På den förskolan där storarbetslaget Vindö ingår finns ett ytterligare ett storarbetslag men som inte har fått sin verksamhet att fungera tillfredsställande, förskolläraren (Vindö 2) menar att hög personalomsättning är en av faktorerna till att det inte fungerar eftersom storarbetslag som organisationsform är svårare att få att fungera. Även på den förskolan där storarbetslaget Blidö ingår finns ett annat storarbetslag som inte har fått sin organisation att fungera, förskolläraren (Blidö 1) beskriver att pedagogerna måste vara motiverade att arbeta i storarbetslag för att det skall fungera. På båda dessa förskolor är förskolecheferna positivt inställda till storarbetslag har det framkommit i mina intervjuer med förskollärarna.

Även om förskolecheferna på olika sätt påverkar att förskollärarna arbetar i storarbetslag är det förskollärarna som tillsammans med sina kollegor har utformat och organiserat sin verksamhet. I nedanstående stycke beskriver jag kring hur förskollärare har organiserat verksamheten utifrån olika rubriker där jag i de olika kategorierna förklarar hur de kan ta sig olika uttryck.

Sätt att organisera verksamheten i de olika storarbetslagen

Föreliggande studie har kritisk teori som forskningsansats och därigenom har organisationen blivit betydelsefull för att förstå valet av arbetssätt inom förskolan. All pedagogisk verksamhet kräver någon form av organisation. Genom att storarbetslag består av många fler barn och pedagoger blir det viktigt att lyfta fram hur storarbetslagen organiserar sin verksamhet. I denna studie beskriver jag hur förskollärarna i dessa storarbetslag har organiserat sina verksamheter utifrån fyra kategorier; 1) Organisation utifrån barnens perspektiv, 2) Organisation utifrån förskollärarens kompetensområde, 3) Organisation utifrån förskollärarnas perspektiv samt 4) måltiden som organisationsfaktor.

Organisation utifrån barnens perspektiv

Förskollärarna beskriver och visar ett stort engagemang under mina samtliga besök för att ta barnens perspektiv och att barnen är i centrum för verksamheten. Det som skiljer sig åt är hur de beskriver att de har organiserat utifrån barnens perspektiv. Det som är skillnader är att Blidö och Ornö beskriver att de kan påverka, tack vare att de är ett storarbetslag, hur och när de tar in vikarier. Förskollärarna i Torö beskriver att de försöker ha så hög personaltäthet som möjligt vilket innebär att deras planeringstider inte blir sammanhängande. Förskollärarna i Vindö beskriver att de såväl ser att barnen får möta andra barn i olika lärprocesser som att verksamheten är organiserad utifrån barnens perspektiv.

I storarbetslaget Blidö har de organiserat sig så att de arbetar i pedagogpar, dels schema mässigt men även att en förskollärare och en barnskötare arbetar tillsammans i ett pedagogpar. Förskolläraren (Blidö 2) beskriver arbetstiderna som de har i storarbetslaget med att det är två tidiga, en som börjar sex och den andra som är tidig börjar sju. Det är två pedagoger som har mellan skift och två pedagoger som är sena. Förskolläraren beskriver att deras schema gör att de inte behöver ta in vikarie för öppning och stängning tack vare att de är schemalagda i par, hen säger: *"En stor fördel är att man behöver aldrig ha vikarie som öppnar och stänger för att om någon är borta finns det alltid en sen som är kvar och samma med tidigt då så att de möter alltid känd personal."* (Förskolläraren; Blidö 2).

Storarbetslaget Ornö arbetar pedagogerna på de båda avdelningarna efter ett treveckors schema. Under två veckor är de i samma barngrupp i första hand och den tredje veckan så går de emellan barngrupperna utifrån vilken barngrupp som har störst behov. Varje pedagog på förskolan arbetar med de yngre barnen och de äldre barnen. Detta innebär att under två veckor har de sin placering hos de yngre barnen och den tredje veckan går de emellan de båda avdelningarna, för att sedan vara två veckor med de äldre barnen och den tredje veckan gå mellan avdelningarna. Förskolläraren säger:

Egentligen är jag där nu då två veckor som jag är där i första hand är det jag och en till som är där i första hand sen har vi en tredje person som är den som ambulerar lite fram och tillbaka men som i första hand ska rycka in och hjälpa till om det är många barn hos de yngre då är det där den rycker in för då är de ju ändå tre här uppe och när det är till exempel på vintern eller att det är många barn som kommer in och det skall kläs av och grejas då är det nödvändigt att vara tre. Då är det den här tredje personen som går sen när jag har varit hos de yngre barnen i två veckor då är det jag som blir den tredje personen som ambulerar. Och sen är man här uppe tre veckor hos de äldre barnen men det kan ju vara så att de två som är stationerade i första hand nere hos de yngre barnen de kan ju sluta tidigt och gå hem och då går ju någon annan ordinarie ner och är där så att det. Vi ser väl mycket det här att var behöver jag vara? Var behövs det mest? (Förskolläraren; Ornö 2).

I storarbetslaget Ornö arbetar pedagogerna tillsammans och hjälps åt mellan de båda avdelningarna. Om det behöver vara vikarier på förskolan så sätts inte de in hos de yngre barnen. För barnen skapar det trygghet menar en av förskollärarna, hen säger:

Samtidigt så är det ju så att när du är de här sex personerna så kan vi hjälpas åt en hel del över avdelningarna vilket gör att du inte behöver sätta in lika mycket vikarier. Vilket gör att det inte kommer in så mycket nytt folk. Så kan du bestämma dig för att hos de yngre barnen så som vi har uppdelat det i, där sätter vi aldrig in vikarier. Vilket gör att den verksamheten den blir ju så stabil och trygg för de små barnen. (Förskolläraren; Ornö 1).

Storarbetslaget Ornö har anpassat schemalaggningen utifrån att det är mest personal som arbetar när det är flest barn i verksamheten, förskolläraren (Ornö 2) säger: *"Ja dels är det organisationen hur man lägger upp så att det är flest personal när det är flest barn."* Det är en av förskollärarna i storarbetslaget som lägger schema för samtliga pedagoger i storarbetslaget, hen (förskollärare Ornö 1) säger: *"Det är jag som lägger schema här och jag tänker så här hur är barnen här då behöver vi vara så många till frukost och så många till mellanmål. Så många är det kvar då och så många är här så tidigt. Hur mycket personal behöver vi så och så lägger vi schema efter det."*

En av förskollärarna i storarbetslaget Torö beskriver att de organiserar så att det är så hög personaltäthet som möjligt i barngrupp under dagarna och att det påverkar att de får sin enskilda planering uppdelad, hen säger:

Så att så få går undan så att det blir sårbart när vi är borta vilket har inneburit att (kort paus) man har inte hela sin planeringstid samtidigt utan jag kan till exempel ha en liten stund på morgon sen kan jag ha, vilket jag har också då på onsdag morgon en timma och så resten på torsdag eftermiddag. (Förskolläraren; Torö 2).

Förskolläraren (Torö 1) beskriver att de har synen på att barnen som ingår i storarbetslaget är allas ansvar, hen säger: *"det är ju allas barn. Allas fröknar och allas barn."*

På Vindö ser förskollärarna att barn lär av varandra och den pedagogiska miljön är viktig för barns lärande och utveckling. Förskolläraren (Vindö 1) talar om vikten att barnen skall befinna sig med andra barn som är i liknande utvecklingsområden men att det också är viktigt

att barn möter andra barn som är i olika åldrar. Här har de organiserat sin verksamhet med att de arbetar i olika projektgrupper tillsammans med barnen tre dagar i veckan mellan 9-14.

Förskollärarna i studien organiserar sin verksamhet utifrån barnens perspektiv med att storarbetslaget kan skapa möjligheter för att minska behovet av vikarier. De organiserar också sin verksamhet utifrån att barn skall erbjudas att vara med barn i olika läroprocesser. Organisation kan även ske utifrån förskollärarnas perspektiv och under följande rubrik efter förskollärarnas kompetensområde.

Organisation utifrån förskollärarens kompetensområde

I storarbetslagen arbetar mellan 6 till 8 pedagoger, vissa pedagoger har olika personliga intressen vilket de kan använda sig av i sin profession, t.ex. spelar någon pedagog något instrument. I andra fall kan det röra sig om att förskollärarna har läst olika kurser under sin utbildning eller efter sin utbildning vilket gör att de har ett specialområde som de har mer kunskap inom än sina kollegor.

På Blidö delar de barngrupper i olika grupper på förmiddagarna och arbetar med smågrupper på tisdag, onsdag och torsdag förmiddag beskriver förskollärare (Blidö 1). Förskolläraren som ansvarar för gruppen bestämmer vad de ska arbeta med. De tre förskollärarna ansvarar för tre olika områden; språk och naturvetenskap, matematik samt språk och skapande verksamhet. Förskollärarna arbetar i tillsammans med en barnskötare. Barngruppindelningen är utifrån barnens ålder och utveckling, områdesuppdelningen har skett efter förskollärarnas kompetens. Den förskolläraren har sitt kompetensområde ansvarar för att dokumentera kring barnens färdigheter inom sitt ansvarsområde. En förskollärare (Blidö 1) säger:

Vi har ju i och med att vi har ju en pedagog som har gått en linje mot naturvetenskap och hon när hon jobbar i grupp jobbar hon mot naturvetenskap och hon jobbar ju tillsammans med en barnskötare vi har vi jobbar i team så vi är ju en förskollärare en barnskötare. Sen så är det ju jag och hon jag jobbar med är ju och vi har matte som utgångspunkt självklart väver vi ju in allting som svenska och allting sånt där också. Sen har vi ju den tredje gruppen och det är där jobbar de med språk och även i och med att hon har gått den skapande verksamheten så jobbar de utifrån att de skapar saker mer.

Den andra förskolläraren (Blidö 2) berättar att barnen är uppdelade delvis utifrån ålder men även utvecklingsmässigt och att det är en förskollärare tillsammans med en barnskötare som ansvarar för varje grupp och att de byter grupp var tredje vecka, hen säger: *"då byter man grupp var tredje vecka att man har den tre veckor sen ska man sen byter man då så man får en ny grupp."* Förskolläraren (Blidö 2) fortsätter att berätta att de även arbetar med andra områden utifrån deras kompetenser och intressen men att de arbetar även ämnesövergripande, hen säger: *"vi väver ju in andra saker också i det men att man har mer det som sitt fokus då. Det är skönt tycker jag för då kan man släppa lite grann också och vara mer koncentrerad på det som jag har ansvar för och inte behöva vara överallt."*

Det är endast ett arbetslag som har delat upp sin verksamhet utifrån förskollärarnas kompetensområde. däremot har samtliga arbetslag organiserat verksamheten utifrån förskollärarnas perspektiv, vilket beskrivs under nästa rubrik.

Organisation utifrån förskollärarnas perspektiv

Att organisera verksamheten för att förskollärarna skall få planeringstid är gemensamt för samtliga arbetslag, men hur de organiserar är väldigt olika. Pedagogerna på Blidö har veckoplanering en dag per vecka mellan 13.00–14.15 och andra avdelningar ansvarar för

barngruppen tillsammans med en av barnskötarna som arbetar på avdelningen. Under varje veckoplanering är det alltid en av barnskötarna som är kvar i barngruppen när det övriga arbetslaget har planering.

Två dagar har storarbetslaget Vindö mötesdagar, vilket innebär att ett pedagogpar går iväg på möte och de andra två pedagogparen arbetar i barngrupp. Förskolläraren (Vindö 1) berättar: *”måndagar och fredagar är mötesdagar. Då har vi reflektionstider och planeringstider och tid för diskussioner i pedagoggrupp tillsammans med en pedagogista. Tisdag, onsdag, torsdag har vi projektgruppstid mellan nio och två.”*

I storarbetslaget Ornö är samtliga barn ute mellan kl.9.00–11.00 och då är det tre av pedagogerna som har planering, förskollärare (Ornö 2) beskriver: *”mellan varje dag mellan 10 och 11 har vi också möjlighet att kunna sitta ner tre stycken, inte alltid men för det mesta har vi möjligheten och göra det. Och då kan man också diskutera de här pedagogiska frågorna och om det är något som dyker upp.”*

För storarbetslaget Torö är det två arbetslag som är sammansatta till ett storarbetslag med tre pedagoger i varje arbetslag, två förskollärare och en barnskötare i varje arbetslag. På den ena avdelningen finns det en person extra som arbetar som stöd för ett barn i behov av särskilt stöd. Förskolläraren (Torö 1) säger: *”Vi är två mindre arbetslag med tre pedagoger varje och varav det är två förskollärare och en barnskötare i de mindre arbetslagen och ett stöd har vi då 15 timmar i veckan.”* En dag per vecka är det mötesdag och planeringar vilket innebär att barnen i storarbetslaget inte är uppdelade på sina två avdelningar Kobben och Holmen, utan då är hela barngruppen tillsammans men delas upp utifrån vart de vill vara. Förskolläraren beskriver att:

En av de dagarna ligger ju all planering. Så då blir det ju mera att det är en mixat dag hela dagen nästan för man behöver den tiden. En går ju på planering eller två och ibland går hela arbetslagen och då måste man ju mixa alla barnen för att kunna styra upp och organisera upp det för dem så att de väljer de olika stationerna utifrån deras intresse då. (Förskollärare; Torö 1).

Sammanfattningsvis kan sägas att förskollärare på Vindö och Torö organiserar att barnen skall ingå i olika grupper utifrån att de skall kunna ha planeringstid eller reflektionstid. Om de har barngruppen i åldershomogena grupper när de har projektgruppstid så är barnen i åldersintegrerade grupper då förskollärarna har planeringstid eller reflektionstid. Det som kan sägas vara gemensamt är att de ser att storarbetslaget som organisation gör att de kan få ut planeringstid. Förskollärarna organiserar även aktiviteter utifrån olika perspektiv och måltiden är ett typexempel på detta, vilket beskrivs under följande rubrik.

Måltiden som en organisationsfaktor

Måltiden har kommit att ha stor betydelse för hur förskollärare organiserar sin verksamhet. Genom att måltider i förskolan är en återkommande aktivitet tre gånger varje dag så har det blivit betydelsefullt att lyfta fram de båda olika sätten att organisera måltiderna i förskolan. Måltider i förskolan kan ses som en organisationsfaktor. Det finns två olika sätt att organisera måltiderna, det ena är som buffé och det andra är att barnen sitter vid olika bord med en pedagog vid varje bord. När måltiden serveras som buffé kan den sägas ha ett personalorganisatoriskt perspektiv och när den serveras med att barnen sitter vid ett bord tillsammans med en pedagog har den ett pedagogiskt perspektiv.

Tre av storarbetslagen, Blidö, Vindö och Torö serverar frukost som drop-in och buffé. Barnen kommer och går under frukosten. I storarbetslaget Ornö är barnen uppdelade vid samtliga måltider efter de yngre barnen och de äldre barnen. Måltider i förskolan är en del av den verksamhet som pedagogerna i storarbetslagen har barngruppen samlad och där de ser möjligheter kring att få ut planeringstid eller att vara mindre antal personal i barngruppen.

Måltider organiseras för möjlighet till planering

När måltiden serveras som buffé kan den sägas ha ett personalorganisatoriskt perspektiv, vilket innebär att buffé möjliggör att det krävs färre antal pedagoger i barngruppen gentemot om det är en pedagog som sitter med barnen vid olika bord. Vid de olika tillfällena när jag har besökt de respektive verksamheterna förekommer diskussioner mellan barn och pedagoger vid måltiderna när de serveras som buffé men de avbryts när barnen är färdiga och går vidare till en annan aktivitet. I storarbetslaget Blidö serveras frukost som buffé med drop-in. Vilket innebär att barnen kan äta i olika omgångar och när de själva vill äta. En pedagog ansvarar för frukosten och två andra pedagoger är i barngrupp. Förskolläraren (Blidö 2) berättar att de får frukost från kvart över sju, beroende på när den är klar och att barnen kan äta fram till ungefär halv nio. En av förskollärarna uttrycker att detta skapar möjlighet för att få planeringstid. Förskolläraren (Blidö 2) säger: *"Och sen är det även med planeringstid. Det är mycket lättare att få ut i alla fall schemamässig planeringstid för att vi samkör frukost och mellanmål och så här."* Mellanmål serveras vid halv tre tiden. En av förskollärarna (Blidö 2) beskriver hur att det serveras någon gång vid halv tre och att de kan avgöra det lite själva eftersom pedagogerna diska själva.

I storarbetslaget Vindö serverar de frukostbuffé där barnen kommer och går under drop-in likanande former. Förskolläraren (Vindö 1) berättar om att de har frukost med drop-in och att de önskar att barnen har kommit till förskolan en viss tid, hen säger: *"vi har fasta tider hyfsat för frukost även om vi har dropin så vill vi att barnen är där senast 20 över åtta om de ska äta frukost."* Vid det tillfället när jag gör min studie och klockan är 7.30 öppnas samtliga avdelningar på förskolan, de barn som ska gå till sina avdelningar hämtas av sina pedagoger och en de pedagoger som har varit med och öppnat förskolan går ner till sin avdelning tillsammans med barnen. Vid besöket är det en vikarie som dukar inne på avdelningen inför att frukost serveras kl. 7.30. En pedagog som är vikarie sitter med vid bordet och serverar barnen frukost. Den ordinarie pedagogen tar emot de barn som kommer.

I storarbetslaget Torö har pedagogerna organiserat så att det är två i varje arbetslag som har sina skift samtidigt och detta möjliggör att en kan göra i ordning frukost medan den andra pedagogen är i barngrupp, förskolläraren säger:

De ...//...är ju en på varje sida så att säga efter som vi har den här väggen emellan oss är tidiga, två är mellan och två är sena. Sen är det svårt att diffa på det och då kan den ena ta hand om barnen på morgonen medans en dukar fram frukost och så skiftar så att den som dukade fram går in med barnen så dukar den andra av istället. (förskollärare; Torö 2).

Buffé som måltid verkar skapa möjligheter för att pedagogerna skall kunna använda sin tid för att ägna sig åt andra sysslor. Antingen för att vara tillsammans med barnen eller använda tiden till planering etc.

Måltid organiseras med att pedagoger sitter vid bordet

Det är endast Ornö som inte har buffé vid någon måltid utan här sitter en pedagog med vid varje bord och maten står framdukad på bordet. I storarbetslaget Ornö serveras frukost 8.30, lunch 11.30, mellanmål 14.30 de äldre barnen äter på sin avdelning och de yngre barnen äter

på sin avdelning. De äldre barnen sitter uppdelade i olika rum och de yngre barnen sitter i samma rum men vid två olika bord.

På förskolan Blidö serveras lunchen kl.11.20 barnen och pedagogerna sitter vid sex olika bord och äter. I storarbetslaget Torö serveras lunchen med att barnen sitter på sina olika avdelningar och tillsammans med en pedagog vid varje bord. Förskolläraren berättar att: *"måltider (lunch) vi äter tillsammans och ibland har vi mixat borden och ibland så har vi för oftast har det varit att de större barnen 07:orna är för sig och så äter vi borta hos oss."* (Torö 2).

På samtliga förskolor äter barnen lunch vid bord där de har fast placering och där maten står framme på bordet. Barnen samtalar med varandra och tar av det som de vill ha och pedagogerna serverar barnen. När det är lunch sitter barnen placerade utifrån vart pedagogerna har bestämt och lunchmåltiden verkar ses som en aktivitet med högre pedagogiskt värde. Storarbetslaget Ornö skiljer sig från de andra genom att de inte har någon form av drop-in eller buffé, vid någon måltid. I storarbetslaget Ornö är barnen uppdelade vid olika bord och en pedagog sitter med vid varje bord.

Under nästa rubrik kommer jag att belysa kommunikation och information mellan pedagogerna som ingår i storarbetslaget. Kommunikationen mellan pedagogerna är betydelsefull och de pedagoger som arbetar i storarbetslaget behöver ha kunskaper om vad som sker under dagen och hur detta skall göras. De behöver ha kunskap kring vad som rör enskilda barn och de behöver ha kunskap om vad som händer och sker i verksamheten i ett vidare perspektiv för att den skall kunna utvecklas.

Kommunikation och information i storarbetslaget

Föreliggande studie beskriver hur förskollärare organiserar sin pedagogiska verksamhet. Jag använder mig av kritisk teori och förhåller mig till hur Habermas ser hur människor samspelar och kommunicerar och därigenom har kommunikationen mellan aktörerna i storarbetslaget fått stor betydelse. Genom att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans i ett arbetslag blir kommunikationen mellan pedagogerna avgörande för att var och en i arbetslaget skall vara insatt i vad som händer och sker samt vad som rör barnen. Förskollärarna nämner den verbala kommunikationen men även att samtliga pedagoger i storarbetslaget är uppdaterade på vad som gäller för enskilda barn och för verksamheten och då nämns den skriftliga kommunikationen. De olika faktorer som framkommit i resultatet är att förskollärarna kommunicerar med hjälp av: 1) Information och kommunikation med hjälp av IKT 2) Daglig information med kortare möten samt 3) Information och kommunikation för att reflektera tillsammans. Samtliga storarbetslag använder sig av att reflektera tillsammans även om de gör det på olika sätt, men utmärkande för de olika storarbetslagen är att de använder sig av olika strategier i sin kommunikation.

Information och kommunikation med hjälp av IKT

Ett sätt att föra ut informationen till de som arbetar i storarbetslaget är att använda sig av de digitala verktyg som förskolan använder sig av. I storarbetslaget Blidö använder de sig av IKT i olika former för att informationen ska nå ut till alla som arbetar i storarbetslaget. Förskolläraren (Blidö 2) berättar om hur de har organiserat för att informationen skall nå alla åtta pedagogerna som ingår i storarbetslaget. När de har veckoplaneringar så använder de avdelningens sida på "hjärntorget" (forum för kommunens skolverksamhet med särskild inloggning) om de bestämmer kring någon förändring i verksamheten, här finns även information om saker som rör barnen t.ex. sovtider och allergier. Förskolläraren säger: *"när*

det kommer ny information att nu får den bara sova en halvtimme eller nu ska den göra det då kan det vara att det inte når fram till alla vi är ändå åtta personer. Det är många.” (Blidö 2). I detta fall blir informationen och kommunikationen inriktad på att pedagogerna skall få kunskap kring vad som är beslutat eller vad som rör enskilda barn. Det finns ingen möjlighet att föra någon dialog kring detta.

Daglig information med kortare möten

För att kunna planera vad som skall hända under dagen kan pedagogerna bestämma tillsammans under kortare möten. För att kommunikationen mellan pedagogerna skall fungera har de i storarbetslaget Vindö organiserat två möten under dagen ett möte på morgonen och ett möte på eftermiddagen. Förskolläraren (Vindö 1) förklarar att de brukar ha ett kortare möte ca 5 minuter kl. 9.00 varje morgon, där de går igenom antalet barn och vad de ska göra i de olika projektgrupperna. Sedan har de ett möte vid halv två tiden för att kommunicera kring vem som skall göra vad. Dessa kortare möten har de för att kunna planera upp dagen och göra förändringar i fall att det behövs (om någon personal är sjuk etc.). Här är kommunikationen och informationen mer inriktad på att vara i dialog form och det handlar om planering för att lösa dagen.

Information och kommunikation för att reflektera tillsammans

Under denna kategori sker information och kommunikation för att reflektera kring verksamheten och dess innehåll. Att reflektera kräver att det finns tid avsatt för det och att det är flera parter som diskuterar tillsammans.

I storarbetslaget Ornö har tre av pedagogerna dagligen planering tillsammans, förskolläraren (Ornö 1) beskriver att de har planering tillsammans på dagtid och att de oftast är tre som planerar och reflekterar tillsammans. Det ger dem möjlighet att diskutera och kommunicera kring verksamheten och dess innehåll. Var fjortonde dag har hela arbetslaget planering på kvällstid då samtliga i arbetslaget är med. Vid dessa möten diskuterar de hur de ska gå vidare med sitt arbetssätt. Förskolläraren (Ornö 1) beskriver att de träffar de har varannan vecka på kvällstid är givande för att de då kan diskutera och kommunicera med varandra. Detta innebär att pedagogerna på Ornö har möjlighet att reflektera tillsammans och att de även har organiserat tid för att samtlig personal skall kunna vara med vid kvällsplanering. Att det finns flera kollegor att reflektera tillsammans med och få stöd av upplevs av förskollärarna som positivt, förskolläraren (Vindö 2) uttrycker: *”Jag upplever att man har många att reflektera med. Jag upplever att man har många att få stöd av om man upplever något som jobbigt så har jag många som jag kan vända mig till och jag har många som jag faktiskt känner mig trygg med.”* Förskolläraren (Vindö 1) beskriver att hen upplever att de är fler som delar på ansvaret för barngruppen och att det känns positivt. Förskolläraren (Torö 1) lyfter fram som en fördel är att det är flera kollegor som reflekterar tillsammans vilket gör att pedagogerna ser verksamheten ur flera perspektiv, hen säger:

För min del så tycker jag att det är bättre när vi är i vårt storarbetslag och har vår reflektion för då genererar det större diskussioner kring alltså infallsvinklarna kan bli bredare (kort paus) ibland så blir man lite enkelspårig i sina tankar när man bara är två som bollar hela tiden och då är det skönt att få infallsvinklar utifrån någon som kanske inte är så nära för då får man ett bredare perspektiv. Det tycker jag är en stor fördel. (förskollärare; Torö1).

Storarbetslaget Torö beskriver att de mest använder sig av verbal kommunikation och att det är under kvällsmöten och vid planeringar som den mesta kommunikationen sker, men mest avdelningsvis och inte i storarbetslaget. Kommunikationen i storarbetslaget verkar inte vara så

självklar som den kommunikation som sker avdelningsvis. På de olika avdelningarna ”Kobben” och ”Holmen” verkar det som att pedagogerna inte i någon större utsträckning är informerade om vad som händer de andra barnen på den andra avdelningen i storarbetslaget. Förskolläraren (Torö 1) berättar: *”Så hur de andra har organiserat sig riktigt i sina det vet inte jag riktigt. Eftersom de jobbar med ett annat projekt. Så blir det inte så att man är så involverad i det mer än när man vi har skrivit våra lokala mål.”* Här verkar det som att om de som arbetar i storarbetslaget skall få kunskap om vad som sker på de olika avdelningarna Kobben och Holmen får de läsa de lokala måldokumentet.

Att det är viktigt att vara tydlig i sin kommunikation lyfter förskolläraren (Torö 2) fram. Förskolläraren (Torö 2) beskriver att de som arbetar tillsammans i storarbetslaget för dialoger med varandra. Förskolläraren lyfter fram att det är viktigt att kunna anpassa sig efter olika behov och att pedagogerna är flexibla. Att vara tydlig i kommunikationen menar förskollärare (Torö 2) är viktigt, hen säger: *”Man måste vara **väldigt tydlig** i sin kommunikation kan jag känna. Och det har vi nog varit väldigt tydliga.* För de nya kollegor som kommer till avdelningen försöker de hitta tid för att informera om hur de arbetar men det verkar inte finnas några förutbestämda beskrivningar av hur och när det ska ske. En av förskollärarna besvarar min fråga om hur nya kollegor introduceras i arbetslaget med att säga:

Ja det var en bra fråga. Man försöker ju att hitta stunder att förklara hur det fungerar och så för det är inte så att man får någon avsatt tid för att sätta sig ner och prata igenom utan det har varit att de har ju kommit in i arbetet från den dagen de börjar och det har ju liksom bara flutit på. (Förskolläraren; Torö 1).

Det förefaller som att storarbetslaget Torö försöker hitta stunder då de kan kommunicera med varandra.

Sammanfattningsvis kan sägas att de olika storarbetslagen lyfter fram helt skilda sätt som de kommunicerar med varandra på. Storarbetslaget Blidö använder i stor utsträckning sig av nätbaserad plattform där de lägger upp aktuell information medan i storarbetslaget Ornö har pedagogerna planering varje dag då de reflekterar tillsammans. Storarbetslaget Vindö har två korta möten varje dag då de planerar vad de ska göra och vem av pedagogerna som ska göra vad. Storarbetslaget Torö försöker hitta stunder att kommunicera med varandra på.

Organisationen som storarbetslagen ingår i är viktig för hur den utformas och hur den är uppbyggd. Under nästa rubrik beskriver jag organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar.

Organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar

Syftet med studien är att ta reda på hur förskollärare organiserar sin verksamhet, då har också den organisation som de befinner sig i betydelse att beskriva. Begreppsdefinitionen organisation – människa kan ses i arbetsplatser. Enskilda aktiviteter kan bli förbättrade om det är två eller flera personer som samarbetar än om någon utför dem själv. Organisationen i storarbetslagen kan vara komplex dels för att det är två eller tre avdelningar som är sammanslagna till ett storarbetslag, men även för att det är barnens behov som behöver styra vilket gör att organisationen måste vara flexibel och att det sker ett lärande i organisationen. Organisationspedagogik innebär att organisationen och dess relation till omvärlden knyts samman. En avgörande faktor kring organisation som framkommit i resultatet är att pedagogerna som arbetar i storarbetslaget behöver förståelse för organisationen. Även om den avgörande faktorn är förståelse är tiden också viktig att belysa, en av förskollärarna beskriver att det måste få ta tid att skapa sig förståelsen.

Förståelse för organisationen

En av förskollärarna berättar att de nya kollegorna behöver få förståelse för hur organisationen ser ut och att arbetssättet är föränderligt utifrån barngruppens behov. Förskolläraren (Vindö 2) lyfter fram att de nya kollegorna behöver få tid att komma in i arbetet och att den nya kollegan behöver stöttning i början för att förstå organisationen. De försöker vara tydliga mot sina nya kollegor att arbetssättet är föränderligt och måste förnyas utifrån barngruppens behov och vad de arbetar med. Förskolläraren beskriver att de är ganska öppna för nya förslag och idéer och att de ser positivt på förändringar. Förskolläraren diskuterar att det är viktigt är att den nya kollegan måste få tid till att förstå organisationen, hen säger:

Men sen försöker vi också när det kommer nya kollegor i och med att det är en stor organisation så har vi ju stor förståelse för den personen i början och är väldigt behjälpliga mot den behöver inte ta den här organisationsbiten i början utan då kan den först få börja i den projektgruppen som den är i och på eftermiddagar och så kan ju vi som redan har varit här länge att sköta den här organisationen och säga att om du är i det här rummet så gör vi så här och så här. (Förskolläraren; Vindö 2).

Även förskolläraren (Ornö 2) talar om att det kan ta tid för de nya kollegorna att komma in i verksamheten och förstå arbetssättet. Det verkar vara viktigt att den som är ny i verksamheten får möjlighet att förstå hur både organisationen är uppbyggd och vilket förhållningssätt pedagogerna på förskolan har och antar. Förskollärare (Ornö 2) berättar: *”Ja dels så får man om det kommer någon ny att du får (kort paus)sätta dig ner och prata hur verksamheten ser ut och vad vi har för förväntningar och hur det fungerar.”*

På förskolan där storarbetslaget Vindö ingår finns ett ytterligare ett storarbetslag men som inte har fått sin verksamhet att fungera tillfredsställande, förskolläraren (Vindö 2) menar att hög personalomsättning är en av faktorerna till att det inte fungerar eftersom storarbetslag som organisationsform är svårare att få att fungera, hen säger: *”Nackdelar kan ju också vara att...(paus)... nu upplever inte jag att vi har det så just nu men jag vet att andra storarbetslaget på huset har det problemet om det är mycket personalrotation och om folk inte är där alltid och så blir det väldigt svårt att rodda för det är en stor organisation att rodda runt.”* Organisationen är en stor del som måste fungera och som kräver att några i arbetslaget är skickliga på att organisera samt att det kräver en relativt strikt organisation, beskriver förskolläraren, hen säger:

Det kräver mycket det kräver att några personer i arbetslaget faktiskt är duktiga på organisation. Det går inte bara en eftermiddag vi bara är här och tänka så utan man måste så de barnen får vara där de barnen får vara här och jag tar det du tar mellanmålet och jag går ut och du gör det. Det måste man bestämma annars så blir det alltså det är för många för att inte ha en ganska strikt organisation kring det. Det kan ju vara en nackdel. (Förskollärare; Vindö 2).

En av förskollärarna berättar att de nya kollegorna behöver få förståelse för hur organisationen ser ut och att arbetssättet är föränderligt utifrån barngruppens behov. Förskolläraren (Vindö 2) lyfter fram att de nya kollegorna behöver få tid att komma in i arbetet och att den nya kollegan behöver stöttning i början för att förstå organisationen. De försöker vara tydliga mot sina nya kollegor att arbetssättet är föränderligt och måste förnyas utifrån barngruppens behov och vad de arbetar med. Förskolläraren menar att de är ganska öppna för nya förslag och idéer och att de ser positivt på förändringar.

Sammanfattningsvis så lyfter förskollärarna fram att de nya kollegorna behöver få förståelse för hur organisationen ser ut och att arbetssättet är föränderligt utifrån barngruppens behov.

Förskolläraren (Vindö 2) lyfter fram att de nya kollegorna behöver få tid att komma in i arbetet och att den nya kollegan behöver stöttning i början för att förstå organisationen. En hög personalomsättning i storarbetslaget kan vara en av faktorerna till att det inte fungerar eftersom storarbetslag som organisationsform är svårare att få att fungera jämfört med ett traditionellt arbetslag bestående av tre pedagoger. Att få förståelse för organisationen och hur den fungerar och är uppbyggd påverkar förskollärarens möjligheter till att skapa en verksamhet med god kvalitet i relation till förskollärarens uppdrag, vilket beskrivs under nästa rubrik.

Storarbetslagets möjligheter i relation till förskolans uppdrag

Studien har som syfte att ta reda på hur och utifrån vilka ramar förskollärare som arbetar i dessa storarbetslag organiserar sin verksamhet. Förskolans uppdrag är förutom det att barnen ska vara i någon form av omsorg när vårdnadshavarna behöver det, är uppdraget även att barnen skall vistas i en pedagogisk omsorg där de kan utvecklas och lära. De olika faktorer som framkommit i resultatet i förhållande till hur storarbetslag möter barns utveckling och lärande är: 1) Storarbetslaget ger barnen möjlighet att möta bekant personal, 2) Barn har möjlighet att förhålla sig till olika pedagoger, 3) Pedagogerna kompletterar varandra, 4) Kamratrelationernas betydelse samt 5) Möjlighet att dela barngruppen i mindre grupper.

Att arbeta i ett storarbetslag innebär att det som pedagog finns många barn och kollegor som pedagogen skall förhålla sig till. Stora barngrupper har diskuterats i både olika media och facklitteratur och det ses inte som positivt för barn att ingå i stora barngrupper. Förskollärarna som arbetar i dessa storarbetslag ser däremot att storarbetslag gynnar barns utveckling och lärande och att ett storarbetslag även kan skapa möjligheter som inte traditionella arbetslag kan, behovet av vikarier blir inte lika stort och även att det finns många barn och pedagoger att förhålla sig till ses som positivt för barnen.

Storarbetslaget ger barn möjlighet att möta bekant personal

Förskollärarna diskuterar kring fördelarna för barnen är att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans. Det gör att behovet av vikarier minskar och att det alltid finns bekant personal. Att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans i storarbetslaget menar förskollärare (Torö 1) är en fördel för barnen, hen ser att barnen i storarbetslaget är trygga och att det är fördelaktigt för barnen att föräldrarna både lämnar och hämtar sina barn till de som arbetar i storarbetslaget, oavsett vilken avdelning barnen går på. Genom att de är flera i arbetslaget blir inte behovet av vikarier lika stort menar en av förskollärarna (Blidö 2), hen säger: ”sen tycker jag att det är en fördel för barnen också att de slipper ha vikarier även om du kanske inte får en djupare kontakt med alla så är det ju ändå alltid bekant personal.” Förskollärare (Torö 1) menar att storarbetslaget som organisation gör att det alltid finns pedagoger som barnen känner. Den andra förskolläraren (Torö 2) lyfter fram att det de inte alltid behöver ta in vikarier utan kan stötta varandra istället. I storarbetslaget Ornö stöttar pedagogerna varandra och genom det kan de minska på att ta in vikarier, de har även som policy att inte ha vikarier hos de yngsta barnen, vilket genererar att verksamheten för de yngsta barnen blir trygg och stabil menar förskolläraren (Ornö 1), hen säger:

Samtidigt så är det ju så att när du är de här sex personerna så kan vi hjälpas åt en hel del över avdelningarna vilket gör att du inte behöver sätta in lika mycket vikarier. Vilket gör att det inte kommer in så mycket nytt folk. Så kan du bestämma dig för att hos de yngre barnen så som vi har uppdelat det i, där sätter vi aldrig in vikarier. Vilket gör att den verksamheten den blir ju så stabil och trygg för de små barnen.

Den här kategorin går hand i hand med vad som beskrivs under rubriken ”Sätt att organisera verksamheten i de olika storarbetslagen” utifrån vad som beskrivs i kategorin ”utifrån barnens perspektiv.” Utifrån uppdraget i Lpfö98 (Skolverket, 2010) där det beskrivs att verksamheten skall vara trygg och lustfylld för alla barn som ingår beskriver jag detta under denna kategori. Förskollärarna talar om att det är fördelaktigt att det finns flera vuxna för barnen att förhålla sig till och det beskrivs i nästa kategori.

Barn har möjlighet att förhålla sig till olika pedagoger

Att det finns flera pedagoger för barnen att förhålla sig till ses också som fördelaktigt för då finns det alltid pedagoger som är omtyckta av barnen lyfter flera av förskollärarna fram. Genom att det finns flera olika pedagoger som barnen förhåller sig till finns möjlighet att barnen kan välja att vara med de pedagoger som den trivs med. Förskollärarna lyfter också fram att barnen nästan alltid möts av känd personal vilket de menar skapar trygghet.

Att barnen har möjlighet att vara tillsammans med personal som den känner sig trygg med och tycker om beskrivs här. En av förskollärarna (Ornö 2) menar att det är fördelaktigt för barnen att det finns flera vuxna att förhålla sig till och att det gör att det finns barn som de vuxna tycker om och som barnen känner sig trygga tillsammans med. Förskolläraren beskriver:

Ja fördelarna är väl kan jag tycka att det finns kanske fler att välja på för varje enskilt barn säg att för det är oftast så att man klickar kanske lite bättre med vissa barn”...//.. ”Ja jag tänker personal och barn och då finns det ju tillgång till fler att hitta en trygg vuxen med kan jag tycka att det är en fördel. (Förskolläraren; Ornö 2).

Genom att det är många som arbetar tillsammans menar förskolläraren (Blidö 1) att det ger barnen möjlighet att det alltid finns en pedagog att gå till och att det skapar en trygghet för barnen. Förskolläraren säger:

Sen är det just det det finns alltid folk vi finns alltid där det finns alltid det finns i princip alltid två utom mellan fem och sex då men då är det ju knappt några barn. Det är aldrig så att en fröken är upptagen på de här sena kvällarna eller tidiga mornarna är det aldrig så att en fröken är upptagen med något utan man kan alltid få tag på fröken. Jag tror att det ger en väldig trygghet. (Förskolläraren; Blidö 1).

Förskollärare (Torö 2) menar också att genom att ingå i ett storarbetslag ges barnen möjligheter att bli självständiga och de lär sig att förhålla sig till flera olika pedagoger. Att de är flera som arbetar tillsammans med barnen är fördelaktigt menar förskolläraren (Ornö 2) för att barnen får se att vuxna kan göra på olika sätt och det kan då vidga barnens erfarenheter men det är viktigt att arbetslaget har en gemensam pedagogiskgrund, hen beskriver:

Sen så är det ju det i och med att vi tänker lite olika och gör lite olika så kan de ju också få lite olika perspektiv på frågor de funderar över eller hur vi gör och så. Men grunden är ju ändå viktig att det finns en gemensam grund så de inte blir alldeles förvirrade. (Förskolläraren; Ornö 2).

Förskollärarna talar om att storarbetslaget ger barnen möjligheter att möta olika pedagoger som de lär känna och kan välja vilka de vill förhålla sig till. De beskriver också att storarbetslag möjliggör till att barn får erfarenheter av att se att pedagoger är olika och gör på olika sätt. I nästa kategori beskrivs att förskollärarna kompletterar varandra, vilket gör att de kan använda sina olika kompetenser.

Fler pedagoger som kan stötta varandra

I storarbetslagen finns det flera pedagoger som arbetar tillsammans och det är inte troligt att samtliga pedagoger är frånvarande samtidigt. Det gör att om några pedagoger är frånvarande samtidigt kan de andra som arbetar i storarbetslaget ta hand om de barnen. Det innebär att pedagogerna behöver vara flexibla men verksamheten kan utgå från barnens behov. Att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans i par möjliggör att de kan hjälpa och stötta varandra.

De som arbetar i storarbetslag har lärt känna barnen väl och kan se vad barnen som går på avdelningen har för behov och om det är pedagoger i den andra projektgruppen som är frånvarande, beskriver förskolläraren (Vindö 1), har de kunskap om hur de kan utforma verksamheten för barnen. Genom att de arbetar i team två och två menar en av förskollärarna att storarbetslaget Blidö har betydelse för barns utveckling och lärande genom att de kan möta barnen där de är. Förskolläraren (Blidö 1) lyfter fram att pedagogerna kompletterar varandra genom att de arbetar tillsammans en förskollärare och en barnskötare. Hen menar att det är också fördelaktigt att de är två och två som arbetar för att om något skulle inträffa eller att de behöver dela på barngruppen i aktiviteten så finns det möjlighet till detta. Att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans med barngruppen menar förskolläraren (Blidö 1) är fördelaktigt eftersom det ger möjligheter att vara närvarande med barnen och att det genererar i att de kan koncentrera sig på vad barnen gör och vara delaktiga i detta. Genom att det är flera pedagoger som arbetar med barnen ser pedagogerna på barnen på olika sätt och de kan hjälpa varandra att se barnen och synliggöra vart barnen befinner sig, menar förskollärare (Ornö 2). Det är också fördelaktigt för barnen att barnen får möta flera vuxna som kompletterar varandra menar förskollärare (Torö 1). En annan fördel som storarbetslaget kan möjliggöra är att det också kan underlätta förtätning av barngruppen, en av förskollärarna (Blidö 1) säger:

Jag tror så här jag tror att storarbetslag är väldigt bra om man ska se det rent strukturellt när man sitter som förskolechef och gör upp eller när man sitter som politiker och gör upp så är storarbetslag att föredra tror jag. Det är inte...//...lika sårbart. Det är det inte. Man har större utbyte av varandra pedagoger. Jag kan tänka mig att det märks inte så mycket heller om man förtätar barngrupperna om man ska vara lite ful så att utifrån det så kan jag tänka mig att det är väldigt väldigt bra.

Förskolläraren beskriver att storarbetslag som organisation ger möjligheter ur olika perspektiv, ur ett samhällsperspektiv är det lättare att erbjuda plats för barn på förskolan och ur ett ekonomiskt perspektiv är det mindre resurskrävande och ur ett personalperspektiv finns många möjligheter till kollegialt lärande.

Att barnen möter flera pedagoger beskrivs av förskollärarna som fördelaktigt för barnen då de menar även att storarbetslaget ger barnen möjlighet att lära känna många kamrater.

Kamratrelationernas betydelse

Barn lär av och tillsammans med sina kamrater. Att det är fördel för barnen att ha många kamratrelationer diskuterar förskollärarna som arbetar i dessa storarbetslag kring. Genom att barnen ingår i ett storarbetslag ser förskollärare (Torö 2) det som en fördel att barnen lär känna många barn och att de tar hand om varandra. Att det är flera barn som ingår i ett storarbetslag menar förskolläraren genererar att barnen lär av varandra och att de får fler möjligheter att visa empati för varandra. Genom att barnen har goda kamratrelationer underlättar det för pedagogerna att jobba menar förskollärare (Torö 2), hen säger:

Det största vinsten det har jag säkert sagt den största vinsten för det första lär man känna flera barn och barnen tar väl hand om varandra det blir väldigt mycket empati och

kompisrelationer mellan, i den här åldern i alla fall, att man värnar väldigt mycket om varandra och den kunskapen sen att vi och det innebär att det blir lugnare för oss att jobba (kort paus) med så många barn.

Genom att det är flera barn som ingår i barngruppen menar förskollärare (Ornö 1) att barnen har möjligheter att lära sig av en kamrat. Förskollärare (Torö 1) lyfter fram att storarbetslagets arbetssätt gynnar barns delaktighet och inflytande genom att de arbetar med stationsverksamhet där barnen själva väljer vad de vill göra. Förskolläraren lyfter fram att barnen kanske inte är medvetna om att de får vara med och bestämma men att pedagogerna anser att deras arbetsform främjar barns delaktighet och inflytande. Förskolläraren (Torö 1) ser att barnen som ingår detta storarbetslag tycker att det är roligt att vara tillsammans och att de yngre barnen ser upp till de äldre. Förskolläraren menar att även pedagogerna har glädje av att de arbetar tillsammans i ett storarbetslag, hen uttrycker:

Det blir väldigt gemenskap när man jobbar i ett större arbetslag och man kommer och man är alltid tillsammans med några och barnen går fram och tillbaka och vi vuxna går också fram och tillbaks mellan avdelningarna. (Förskolläraren; Torö 1).

Möjlighet att dela barnen i olika grupper

Genom att de arbetar i storarbetslag kan de dela upp barnen i mindre grupper och då har de färre antal barn att fokusera på. Förskolläraren (Vindö 1) jämför med när hen arbetade i ett traditionellt arbetslag och att hen då hade 18 barn som hen skulle fokusera på och att nu när de arbetar i ett storarbetslag har hen istället 12 barn som hen ska fokusera på. Förskolläraren anser att det är lättare att dela upp barnen nu i olika grupper och att det gagnar barnen, hen säger:

Sen upplever jag också att när vi jobbade på de gamla avdelningarna hade jag en känsla av att jag hade de här 18 barnen ska jag se under dagen nu försöker jag mer fokusera på i den här gruppen med de här 12 barnen. Jag upplever det enklare när vi ska dela kanske att vi delar gruppen och då är det de här sex barnen ser jag nu och de ska jag jobba med. Jag tror att det är till gagn för barnen. (Förskolläraren; Vindö 1).

Förskollärarna på Vindö ser att genom att de arbetar med färre antal barn i projektgruppen har de mer tid för varje barn. Att de delar upp barnen i åldershomogena grupper gör att de kan anpassa miljön utifrån barnens behov. Att arbeta med åldershomogena projektgrupper och att barngruppen även möts i åldersintegrerade grupper menar förskollärarna gynnar barns lärande och utveckling. En av förskollärarna säger:

Då tycker jag nog att det är ganska optimalt så som vi har det nu för då kan jag se att de får vara tillsammans med barn som är ungefär i samma utvecklingszon som dem alltså att vi har möjlighet att ha ett material som de har ett gemensamt utforskande kring. (Förskollärare; Vindö 2).

Genom att de arbetar i ett storarbetslag kan de dela upp barngruppen på ett organiserat vis och de utnyttjar ytorna mer frekvent, förskolläraren säger:

Storarbetslag har gett oss en möjlighet att dela barnen i smågrupper på ett organiserat sätt. Barnen ingår i smågrupper och det är lättare för oss pedagoger och jag upplever att vi nästan under hela dagen delar oss i de grupperna som barnen ingår i eller i mindre grupper.” (Förskolläraren; Vindö 1).

Ett storarbetslag ger större möjligheter att ha fler pedagoger i barngrupp när det är flest barn i gruppen menar förskollärare (Torö 1). Dels genom att de samarbetar så att en av pedagogerna gör praktiska uppgifter (förbereder frukost etc.) samt att det underlättar för pedagogerna att få ut sin planeringstid, genom att de är tre pedagoger som är med när barnen äter frukost får den fjärde pedagogen ut sin planeringstid. Att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans med

barngruppen menar förskolläraren är fördelaktigt eftersom det ger möjligheter att vara närvarande med barnen och att det genererar i att de kan koncentrera sig på vad barnen gör och vara delaktiga i detta. Förskolläraren säger:

Det finns alltid personal man känner att det är alltid personal och det är väldigt skönt för då kan man sitta och koncentrera sig på alltså man kan gå in i ett rum och koncentrera sig på att vara där att sitta ner med barnen man behöver inte ha huvudet här borta för man vet att där finns det personal. (Förskolläraren; Blidö 1).

Pedagogerna har möjlighet att möta barnen i samtalet och det finns många olika ytor för barnen att vara på. Förskolläraren säger att:

Det är väldigt skönt för det kunde ju vara så på de när vi jobbade i det normala arbetslaget att folk var sjuka och sen så kunde inte den andra jobba över och då fanns ingen vikarie och då var man själv och kunde man inte... verksamheten fungerade men man kunde inte sitta ner och verkligen möta barnen på det sätt som man kan nu...och det är väldigt och det är väldigt bra för alla klumpar sig inte samman och utan kommer det en pedagog då går en annan så att man håller sig runt om i själva avdelningen och avdelningen blir ju väldigt väldigt stor."/.../"Det känns som att vi är fler... det känns som att vi är fler fast vi inte är det. (Förskollärare; Blidö 1).

Sammanfattningsvis så diskuterar förskollärarna kring fördelarna för barnen är att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans. Det gör att behovet av vikarier minskar och att det alltid finns bekant personal. Att det finns flera pedagoger för barnen att förhålla sig till ses också som fördelaktigt för då finns det alltid pedagoger som är omtyckta av barnen. Genom att ingå i ett storarbetslag ges barnen möjligheter att bli självständiga och de lär sig att förhålla sig till flera olika pedagoger. Att de är flera som arbetar tillsammans med barnen är fördelaktigt menar en förskollärare för att barnen får se att vuxna kan göra på olika sätt och det kan vidga barnens erfarenheter. Att det är fördel för barnen att ha många kamratrelationer diskuterar förskollärarna som arbetar i dessa storarbetslag kring. Genom att barnen ingår i ett storarbetslag ser förskollärare det som en fördel att barnen lär känna många barn och att barnen tar hand om varandra. Det som är en del av fördelarna kan också ses som svårigheter i ett annat perspektiv. Att det är många pedagoger som skall samverka med varandra är inte helt självskrivet att det fungerar. Under nästa rubrik kommer jag att diskutera svårigheterna med att arbeta i ett storarbetslag.

Storarbetslagets hinder i relation till förskolans uppdrag

En av forskningsfrågorna är i relation till förskolans uppdrag: vilka möjligheter respektive hinder uttrycker förskollärare att arbete i storarbetslag bidrar till?

Att arbeta med stora barngrupper ställer krav på att den pedagogiska verksamheten är anpassad för varje barn. I min studie varierar antalet barn/pedagog mellan 5,66 och 7,66 med ett genomsnittligt värde på 6,32 barn/pedagog. Det innebär att det är fler barn/pedagog i dessa storarbetslag jämfört med det genomsnittliga värdet för förskolor i Sverige. De olika faktorer som framkommit i resultatet kring hur svårigheterna med att arbeta i ett storarbetslag i relation till förskolans uppdrag är: 1) Att pedagogerna måste vara medvetna om sitt uppdrag, 2) Ha förståelse för hur organisationen fungerar, 3) Brist på tid för kommunikation 4) Ha lösningar för vad de skall göra när någon kollega är frånvarande, 5) Att det är många relationer för aktörerna att förhålla sig till, 6) Några pedagoger måste ta ansvar för att driva organisationen.

Att vara medveten om sitt uppdrag

Att vara aktiv i sitt arbete kan tyckas vara en självklarhet men i ett storarbetslag blir det ännu viktigare för att det skall fungera. En av förskollärarna berättar att för att det ska fungera att arbeta i ett storarbetslag kräver det att pedagogerna är aktiva i arbetet, förskolläraren (Blidö 1) säger: *"För att kunna jobba med så här många människor måste man ju inse att man är här för att jobba."* För att arbetslaget ska fungera krävs det att pedagogerna visar respekt och tolerans mot varandra liksom att pedagogerna lyfter fram sina åsikter och är lyhörda inför varandra. Att det är flera som arbetar tillsammans kan göra att det blir svårare att samarbeta med varandra. En förskollärare beskriver att det är fler kollegor att konfronteras med och det är svårare att driva igenom sin vilja om det är flera i ett arbetslag, hen säger:

Jobbar du på en avdelning med tre personer då behöver du inte konfronteras med så mycket. Du behöver bara konfronteras med de tre- och är du en stark person så kan du driva din vilja ganska så mycket. Det är svårare att driva sin vilja i en större grupp. (Förskollärare; Ornö1).

Förskolläraren har det pedagogiska ansvaret för verksamheten och här kan det då finnas intressekonflikter mellan hur de olika pedagogerna i storarbetslaget tolkar sitt uppdrag, men de behöver också ha förståelse och kunskap om hur organisationen ser hur. I följande stycke beskriver jag hur förskollärarna diskuterar kring att de behöver ha förståelse för organisationen.

Förståelse för hur organisationen fungerar

Att ha förståelse för hur organisationen är uppbyggd och hur den fungerar beskrivs som betydelsefullt för att verksamheten skall fungera. En svårighet som nämns av förskollärarna är när någon som inte har kunskap om verksamheten kommer in. Särskilt när vikarier ska komma in i verksamheten kan vara en svårighet eftersom de behöver ha förståelse för hur verksamheten och organisationen fungerar, en av förskollärarna beskriver hur hen upplever det:

Svårigheten är när de kommer in vikarier är att sätta in dem. Det är mycket kommunikation och mycket organisation i det som händer som är outtalad tror jag. Och det märker man när vi får in personal som inte vet hur vi jobbar och man inte hinner kommunicera det att det blir lite rörigt, så upplever jag det. (Förskollärare; Vindö 1).

Om de inte hinner kommunicera med varandra påverkar det verksamheten och det skapar en oro och verksamheten kan bli rörig. Det är därför viktigt att kommunikationen mellan pedagogerna sker kontinuerligt. Det verkar vara viktigt att den som är ny i verksamheten får möjlighet att förstå hur både organisationen är uppbyggd och vilket förhållningssätt pedagogerna på förskolan har och antar. En annan förskollärare berättar:

Ja dels så får man om det kommer någon ny att du får (kort paus) sätta dig ner och prata hur verksamheten ser ut och vad vi har för förväntningar och hur det fungerar och sedan kan jag nog säga att du får helt enkelt...det får ta tid och du får helt enkelt **leva** (betonar ordet) dig in i det. (Förskollärare; Ornö 2).

Det blir tydligt att både kommunikation om hur de arbetar i storarbetslaget men också att den som är ny i arbetslaget får tid för att sätta sig in i arbetssättet och med att vara delaktig. Det är viktigt för att förstå hur det fungerar. Förskolläraren pratar om både tid för att förstå och uppleva det, men också om kommunikationen mellan parterna. I nästa kategori beskrivs hur arbetssättet påverkas när det är brist på kommunikation.

Brist på tid för kommunikation

Att pedagogerna förhåller sig till vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet är betydelsefullt för hur det pedagogiska arbetet kommer att utföras och då behövs detta kommuniceras kring. Kommunikation är en av de svårigheter som finns i ett arbete med storarbetslag. Genom att det är flera pedagoger som skall samverka och samarbeta med varandra behöver pedagogerna föra diskussioner med varandra. Förskolläraren beskriver vikten av att de behöver föra djupgående dialoger med varandra, hen säger:

Svårigheten är väl egentligen att det krävs att ju att du diskuterar väldigt mycket och att du är medveten om att diskutera mer djupgående vad man verkligen menar med olika begrepp för att vi är ju olika och ser olika på saker och ting och då kan det ju också bli att du gör på olika sätt. (Förskolläraren; Ornö 2).

Det som förskolläraren lyfter fram är att de i arbetslaget måste diskutera med varandra om sitt förhållningssätt och hur de förstår sitt uppdrag och hur det skall utföras. En annan svårighet som kan uppkomma är när någon är frånvarande. Antingen för att det kommer in en vikarie som inte har kunskap om förhållningssätt och arbetssätt eller också att det är personalbrist. När någon av ordinarie pedagog i storarbetslaget är frånvarande påverkar det verksamheten negativt. Även om det kommer in en vikarie så är den inte förtrogen med hur de arbetar och hur storarbetslaget har organiserat sin verksamhet. En svårighet i arbetet med storarbetslag är när någon personal är sjuk eller om kommunikationen mellan pedagogerna fallerar, förskolläraren säger:

Men det klart det har väl sina för och nackdelar men det fungerar bra så länge alla personer är på plats och så länge man har en bra kommunikation med varandra. Om det är för mycket och vi inte hinner kommunicera då kan det falla lite grann. (Förskolläraren; Vindö 2).

Den andra förskolläraren (Vindö 1) beskriver att det kan vara svårigheter att få verksamheten att fungera om de två pedagogerna som arbetar tillsammans är borta samtidigt, hen säger: *”Men som när det blir två borta och tillexempel i samma pedagogpar då på något sätt då ruckas hela organisationen.”* Det innebär att både kommunikationen mellan pedagogerna är en viktig faktor för att förskollärarna skall kunna utföra sitt pedagogiska uppdrag, det är också en avgörande faktor att de faktiskt har tillräckligt med personal för att möta barnen. I storarbetslaget är det många att förhålla sig till både för barn och för pedagoger, vilket jag beskriver kring i nästa kategori.

Många relationer för barn och vuxna att förhålla sig till

Att det är många relationer både för barn och vuxna beskrivs som en svårighet av en av dessa förskollärare. Förskolläraren måste ha en relation till alla barn i gruppen och även till deras föräldrar och vårdnadshavare. En förskollärare säger:

Det är väldigt mycket det är många relationer både för barnen och för oss vuxna alltså vi har ju en större barngrupp att hantera än om vi hade varit en normalstor avdelning. Alltså på morgonen och på eftermiddagen så måste jag ju ändå ha koll på alla de här 34, sen är det ju inte säkert att alla de här 34 kommer samtidigt men jag måste ju ändå ha en relation till alla de barnen och till föräldrarna och jag måste ju kunna ge information om de barnen till de föräldrarna. (Förskolläraren; Vindö 2).

Det kan tyckas intressant att inte någon av förskollärarna nämner att det blir många relationer för barnen att förhålla sig till.

En av svårigheterna kan vara att det krävs möjligheter för att pedagogerna skall diskutera med varandra och en annan av svårigheterna kan vara att pedagogerna i storarbetslaget har olika utbildningar men även att alla pedagoger måste vara flexibla. En förskollärare säger:

Därför att du har sex personer med olika utbildningar som du ständigt måste diskutera. Du måste vara väldigt flexibel. Du måste vara öppen för nya saker och vi diskuterar ju hela tiden. Jaha varför gick inte det här bra? Kan vi göra på ett bättre sätt? Har du då sex personer som du ska jobba tillsammans med det är inte lika enkelt som att jobba med tre. (Förskollärare; Ornö 1).

Det är flera pedagoger som arbetar tillsammans och som skall driva åt samma håll. För att de som arbetar i storarbetslaget skall utveckla sin verksamhet och att de skall känna att det är intressant att fortsätta arbetssättet måste några vilja driva organisationen menar en förskollärare, vilket beskrivs i nästa kategori.

Att vilja driva organisationen

Storarbetslagen består av mellan sex till åtta pedagoger vilket gör att det är flera än i ett traditionellt arbetslag som skall kunna samarbeta och samverka med varandra. För att storarbetslaget skall fungera krävs det att det är minst två pedagoger som är intresserade av att driva storarbetslaget framåt, beskriver en av förskollärarna. Förskollärare (Ornö 1) säger: *”Och sen att du ska göra ett storarbetslag då måste du ha människor några som är intresserade som vill driva detta.”* Det förefaller också som att det kan ta tid för de nya kollegorna att komma in i verksamheten och förstå arbetssättet. Att arbeta i storarbetslag gör sig inte självt och det krävs att pedagogerna i arbetslaget måste vara inriktade på att arbeta i ett storarbetslag menar en av förskollärarna, hen säger:

Det gör sig inte av sig självt för vi ser ju när du bygger en ny förskola och så bygger du två avdelningar och säger att de här ska jobba ihop de här sex personerna, två avdelningar. Det gör sig inte av sig självt personerna som du anställer måste vara inriktade på att jobba så här och tycka att det är bra annars så blir det bara kaos. (Förskollärare; Ornö 1).

Pedagogerna i storarbetslaget har förändrat sitt arbetssätt under tidens gång och en av svårigheterna som var i början var att det blev för lite personal i förhållandet till antalet barn beskriver förskollärare (Torö 2). Det som är en av svårigheterna i att arbeta med storarbetslag är schemaläggning och planeringstid, det hade underlättat för pedagogerna om det varit utlagt av någon annan beskriver förskollärare (Torö 1). Detta skiljer sig mot hur de i storarbetslaget Ornö ser på schemaläggning där är det en av förskollärarna som gör schemat och anpassar det utifrån barngruppens behov.

Innan ett storarbetslag ska bildas menar förskolläraren (Torö 1) att det är viktigt att alla i det blivande arbetslaget är insatta i det kommande arbetet och har kommit fram till hur de ska arbeta. Att det finns en tydlighet i kommunikationen mellan de som arbetar i storarbetslaget är viktigt för att arbetssättet skall fungera menar förskollärare (Torö 2). Förskolläraren (Torö 2) har tidigare arbetat i storarbetslag på en annan förskola och berättar om sina erfarenheter från det arbetslaget. Hen beskriver att arbetet med storarbetslag tar tid innan arbetssättet fungerar och det är viktigt att det är ett arbetslag som består av samma pedagoger som går igenom en process så att de kan utveckla sitt arbetssätt över tid.

På förskolan där storarbetslaget Vindö arbetar finns ett ytterligare ett storarbetslag, men som inte har fått sin verksamhet att fungera tillfredsställande, förskolläraren beskriver att hög personalomsättning är en av faktorerna till att det inte fungerar eftersom storarbetslag som organisationsform är svårare att få att fungera, hen säger:

Nackdelar kan ju också vara att...(paus)... nu upplever inte jag att vi har det så just nu men jag vet att andra storarbetslaget på huset har det problemet om det är mycket personalrotation och om folk inte är där alltid och så blir det väldigt svårt att rodda för det är en stor organisation att rodda runt. (Förskollärare; Vindö 2).

Sammanfattningsvis kan det beskrivas som för att arbetslaget ska fungera, krävs det att pedagogerna visar respekt och tolerans mot varandra liksom att pedagogerna lyfter fram sina åsikter och är lyhörda inför varandra. När vikarier ska komma in i verksamheten kan det vara en svårighet eftersom de behöver ha förståelse för hur verksamheten och organisationen fungerar. Kommunikation är en av de svårigheterna som finns i ett arbete med storarbetslag. Genom att det är flera pedagoger som skall samverka och samarbeta med varandra behöver pedagogerna föra diskussioner med varandra. Att det är många relationer både för barn och vuxna beskrivs som en svårighet av en av dessa förskollärare. Förskolläraren måste ha en relation till alla barn i gruppen och även till deras föräldrar och vårdnadshavare. Att arbeta i storarbetslag gör sig inte självt och det krävs att pedagogerna i arbetslaget måste vara inriktade på att arbeta i ett storarbetslag beskrivs av förskollärarna.

Diskussion

Resultatet i denna studie visar hur olika faktorer ligger till grund för hur förskollärare arbetar i storarbetslag. En viktig faktor för att arbetslaget kan fungera konstruktivt är att förskollärarna har stöd av sina förskolechefer. Kommunikationen mellan de som arbetar i storarbetslaget är oerhört betydelsefull både för den pedagogiska verksamheten men även för hur storarbetslaget som organisation kommer att fungera. Att förskollärarna har förståelse för och kunskap om organisationen visar sig vara betydelsefulla faktorer och de är sammankopplade med att förskolläraren är medvetna om sitt uppdrag och sin yrkesprofession.

Faktorer bakom beslutet att arbeta i storarbetslag

Resultatet visar att det är olika faktorer som påverkar att den enskilda förskolan arbetar med storarbetslag. Samtliga storarbetslag har skapats av olika skäl men den gemensamma faktorn är att samtliga förskolechefer är positivt inställda till denna arbetsform, vilket kan ses som ett övergripande beslut.

Olika orsaker har skapat storarbetslag

I de fall när det har varit en tillfällig sammanslagning eller har börjat som ett projekt har det sedan utvecklats till ett permanent arbetssätt. Här har den gemensamma faktorn varit yttre faktorer som har påverkat att de började arbeta som storarbetslag. När arbetssättet har pågått under en tid (ca 3-5år) har det som varit det nya övergått till att bli rutin. När det nya har blivit en vana kan man utgå från att förbättringsarbetet varit framgångsrikt menar Blossing (2008). Det kan kopplas till hur dessa storarbetslag har valt att göra genom att de har valt att fortsätta detta arbetssätt efter att projektiden eller den tillfälliga sammanslagningen hade upphört.

När den avgörande faktorn bakom beslutet att arbeta i storarbetslag handlar om att fördela personalresurserna mer jämt mellan avdelningarna är det utifrån att förskollärarna har sett att verksamheten behöver förändras för att organisationen skall fungera mer tillfredställande och förändras utifrån de behov som organisationen har (Eriksson-Zetterquist et al., 2006). På förskolor kan olika avdelningar ha olika beläggning, även om de har lika många barn inskrivna på avdelningarna kan det vara stora skillnader på barnens vistelsetider. För storarbetslaget Vindö var den avgörande faktorn bakom att börja arbeta i ett storarbetslag att pedagogerna som arbetade på förskolan för fem år sedan, upplevde att det var ojämn arbetsbelastning. De ansåg att resurserna behövde fördelas på annat sätt och tanken om ett storarbetslag växte fram. Detta arbetssätt har pågått på förskolan under en femårsperiod och arbetssättet har permanentats och utvecklats under tiden, vilket kan kopplas till att Eriksson-Zetterquist et al., (2006) menar att förändringarna behöver göras och finjusteras under tiden.

I det fall när förskollärarnas tidigare erfarenheter, som i storarbetslagets Torös fall, har varit den avgörande faktorn för att de arbetar i ett storarbetslag har förskollärarna utgått från sina tidigare positiva erfarenheter av att arbeta i storarbetslag. Det innebär att storarbetslaget Torö har, tack vare sina tidigare erfarenheter av att arbeta i storarbetslag, startat upp denna organisationsform i arbetslaget. De har tagit fasta på sina egna tidigare erfarenheter men också varit på ett studiebesök i ett annat storarbetslag för att få vidgade perspektiv på hur de kan organisera verksamheten. När dessa båda förskollärare arbetar på avdelningar som är bredvid varandra arbetar de tillsammans som ett storarbetslag, annars arbetar de avdelningsvis. Blossing (2008) menar att förbättringsarbete handlar om hur en skola tar sig an, att med hjälp av ett medvetet planerat arbete, förändra sin verksamhet när brister upptäckts. Det kan vara de inre behoven som inte fungerar genom att lärare, rektorer eller

elever upplever att något inte fungerar eller yttre behov t.ex. föräldrar, nya förordningar eller politiska beslut som påverkar. Ett förbättringsarbete innebär att verksamheten skall förbättras i något avseende – verksamheten skall utvecklas i en bestämd riktning och mot ett specifikt mål. I det här fallet är det just dessa förskollärare som menar att storarbetslaget som organisationsform gynnar deras arbetssätt. Det kan kopplas till att Eriksson-Zetterquist et al., (2006) menar att organisationer inte skall förändras för ofta genom att förändringar är förknippat med kostnader för själva organisationen och det även kan skapa konflikter och kritik. Det kan då bli problematiskt när förskollärare själva bestämmer att de vill arbeta på ett visst sätt, både för organisationen att det tar tid och kraft att komma in i arbetssättet men framför allt för barn och vårdnadshavare/föräldrar som skall förstå arbetssättet och känna en trygghet till detta.

Förskolechefernas förhållningssätt till storarbetslag

Förskolecheferna har i samtliga fall gett sitt samtycke till att det finns storarbetslag i förskolan, och stödjer de storarbetslagen på olika sätt. Förskolechefernas medverkan i förändringsarbetet är betydelsefullt liksom att förändringsprocessen dokumenteras (Blossing, 2008). På den förskolan där storarbetslaget Torö arbetar är det endast dessa förskollärare som har valt att arbeta i storarbetslag och det är de själva som har organiserat hur det ska fungera. Förskolechefen har gett sitt medgivande men verkar inte driva att flera arbetslag ska slå sig samman och bilda storarbetslag. För storarbetslaget Blidö är förskolechefen positivt inställd till storarbetslag och på denna förskola finns ett till storarbetslag. Att det finns ett till storarbetslag på förskolan kan sammankopplas till ledarskapets betydelse för att få medarbetarna att agera utifrån önskvärda beteenden. Genom normativ styrning försöker man indirekt påverka medarbetarnas beteende. I normativ styrning är målet att är att skapa en delad förståelse och delade innebörder mellan människor som arbetar tillsammans (Riddersporre (2010, a). Inom organisationsteori beskrivs att chefen för organisationen, i denna verksamhet är det förskolechefen, som har en betydelsefull roll och denna skall verka för att skapa en lärande miljö. Ledaren skall stödja och släppa fram sina medarbetares förmågor, utveckling och lärande (Granberg och Ohlsson, 2011).

På båda förskolorna där storarbetslagen Blidö och Vindö ingår finns avdelningar där de skulle arbeta med storarbetslag, men de storarbetslagen har inte kommit att fungera lika väl som de jag har undersökt. En faktor som framkommit är att hög personalomsättning är en av faktorerna till att det inte fungerar, eftersom storarbetslag som organisationsform är svårare att få att fungera. Det har också framkommit att pedagogerna måste vara motiverade att arbeta i storarbetslag för att det skall fungera. I mitt dataunderlag framkommer att förskolecheferna är positivt inställda till storarbetslag på båda av dessa förskolor. Min tolkning är att de arbetslagen som inte har fått sin verksamhet att fungera tillfredsställande inte fått de förutsättningar som enligt Blossing (2008) är nödvändiga för att ett förbättringsarbete skall kunna ske. Det som bör förbättras i något avseende är att förändringsprocessen skulle behövas dokumenteras och att deltagarna i organisationen bör vara medvetna om förändringens mål. En fördel är om de i högre grad kan vara delaktiga i förändringsarbetet (Blossing, 2008). Det kan även bero på att de inte har fått de verktyg som behövs för att förstå och se processen eller så kanske de inte vill vara delaktiga i förändringen. Genom att dokumentera förändringen med kopplingar till målet och ge personalen de verktyg som behövs för hur de ska arbeta, ökar förutsättningarna för att fler ska engagera sig i förändringsarbetet. Blossing (2008) beskriver att implementeringen är den mest konfliktfyllda fasen i ett förbättringsarbete eftersom en del anställda inte uppfattat initieringen och dess process.

Organisation och kommunikation i storarbetslaget

Studiens centrala begrepp är organisation och kommunikation. De båda begreppen är betydelsefulla för att verksamheten i storarbetslaget skall fungera. Det sätt som förskollärare organiserar sin verksamhet hänger samman med deras förståelse av organisationen. En central aspekt av förståelse för organisationen och att organisera verksamheten är att förskollärarna kommunicerar kring verksamheten. I följande stycken beskriver jag kring Organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar samt Kommunikation och information i storarbetslaget.

Organisationens betydelse för hur storarbetslaget fungerar

Organisationen kräver kunskap och förståelse samt att några är villiga att ta på sig ansvaret att driva och utveckla storarbetslaget som organisation. Begreppsdiagrammet organisation – människa kan ses i arbetsplatser. Enskilda aktiviteter kan bli mer förbättrade om det är två eller flera personer som samarbetar än om någon utför dem själv. Resultatet visar att förskollärarna anser att det är betydelsefullt att de tillsammans reflekterar kring verksamheten och dess innehåll. Att reflektera kräver att det finns tid avsatt för det och att det är flera parter som diskuterar tillsammans. Organisationen påverkas av deltagarnas kompetens och kvaliteter (Eriksson-Zetterquist et al., 2006).

Organisationen i storarbetslagen kan vara komplex dels för att det är två eller tre avdelningar som är sammanslagna till ett storarbetslag, men även för att det är barnens behov som behöver styra, vilket gör att organisationen måste vara flexibel och att det sker ett lärande i organisationen. Organisationspedagogik innebär att organisationen och dess relation till omvärlden knyts samman. Blossing (2008) beskriver att interaktionen mellan individerna, gruppen och de pågående processerna som sker i organisationen är alla en del av en helhet. Organiserandet är ett sammanhang av de resurser och de handlingar som både främjar eller hindrar organisationen och aktörerna i organisationen från att utföra sina uppgifter eller att nå uppsatta mål (Granberg & Ohlsson, 2011).

De olika faktorer kring organisation som framkommit i resultatet är att pedagogerna som arbetar i storarbetslaget menar att de som arbetar i storarbetslaget behöver förståelse för organisationen. Förskolläraren har det pedagogiska ansvaret för verksamheten och här kan det då finnas intressekonflikter mellan hur de olika pedagogerna i storarbetslaget tolkar sitt uppdrag, men de behöver också ha förståelse och kunskap om hur organisationen ser ut. Personalens utbildning spelar in på vilken miljö som barnen lär sig i. Hur personalen samarbetar med kollegorna och det förhållningssätt som personalen har påverkar barnens lärande och även vad som kommer att läras (Coram, 2002). Att samtliga som arbetar i storarbetslaget har förståelse och kunskap om organisationen beskrivs av förskollärarna som betydelsefullt. Kommunikationen mellan de som ingår i förändringsarbetet kring förändringens syfte är en avgörande faktor för ett framgångsrikt förändringsarbete (Blossing, 2013). Resultatet visar att det är betydelsefullt att de nya kollegorna behöver få förståelse för hur organisationen ser ut och att arbetssättet är föränderligt utifrån barngruppens behov. Förändrings- och förbättringsarbete innebär att göra förändringar och förbättringar utifrån ett specifikt mål (Blossing, 2008; 2013).

Verksamheten organiseras till viss del utifrån pedagogernas perspektiv, främst för att få planeringstid. Vassenden et al. (2011) beskriver att i förskola räcker inte planeringstiden till och förskollärare som arbetar i de större grupperna upplever mer stress än de som arbetar i mindre barngrupper. Det kan översättas till svenska förhållanden där planeringstid är svårt att

få att räcka till. Att dokumentera är ett av förskollärarens uppdrag och därför bör de få tid för att utföra detta. Verksamheten organiseras utifrån förskollärarnas kompetensområde. På Vindö och Torö har förskollärarna organiserat för att barngruppen skall vara i åldershomogena grupper när de har projektgruppstid men barnen är i åldersintegrerade grupper då förskollärarna har planeringstid eller reflektionstid. Det som kan sägas vara gemensamt för samtliga förskollärare som deltagit i denna undersökning är att de ser att storarbetslaget som organisation möjliggör att de kan ha planeringstid.

Kommunikation och information i storarbetslaget

Kommunikation i storarbetslaget måste fungera och förskollärarna nämner att det är svårt att hinna kommunicera med varandra. Genom att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans i ett arbetslag blir kommunikationen mellan pedagogerna avgörande för att var och en i arbetslaget skall vara insatt i vad som händer och sker samt vad som rör barnen. Förskollärarna nämner den verbala kommunikationen men även att samtliga pedagoger i storarbetslaget är uppdaterade på vad som gäller för enskilda barn och för verksamheten, och då nämns den skriftliga kommunikationen.

Möller Pedersen (2004) menar att Habermas teorier är applicerbara på förskola och skola genom att praxisen består av handlingar som är beroende av både den institutionella och samhällsliga kontexten. Det är den sociala kontexten som definierar skillnaden mellan den privata och professionella rollen som pedagogen antar i sin yrkesroll. Resultatet visar att det är betydelsefullt att förskolläraren förstår sitt uppdrag och agerar utifrån sin yrkesroll. För att arbetslaget ska fungera krävs det att pedagogerna visar respekt och tolerans mot varandra, liksom att pedagogerna lyfter fram sina åsikter och är lyhörda inför varandra. Att det är flera som arbetar tillsammans kan göra att det blir svårare att samarbeta med varandra. När det är fler kollegor att konfronteras med är det svårare att driva igenom sin vilja. Jag tolkar det som att den förskolläraren som beskriver att hen driver igenom sin vilja beskriver ett maktperspektiv där den som vill driva igenom sin vilja utövar en form av makt, men även att personen behöver förhandla med sina kollegor kring detta kan kopplas samman med hur Habermas beskriver att ett samspel fungerar (Eriksson-Zetterquist et al., 2006; Habermas, 2008).

Resultatet visar att det viktigt att förskollärarna är tydliga i sin kommunikation och att de för dialoger med varandra. Talhandlingar innebär yttringar. I teorisammanhang när vi säger något så menar vi något och vi utför en handling, antingen en strategisk handling eller en makt handling. Habermas använder begreppet "herraväldesfri" kommunikation vilket innebär att det är en tvångs- och maktfri kommunikation mellan människor och att det är där de frigörande potentialerna finns (Möller Pedersen, 2004). Att vara tydlig, som en av förskollärarna beskriver, måste relateras till att det är betydelsefullt att samtalet och kommunikationen mellan dem i arbetslaget sker på lika villkor och att samtalet präglas av ömsesidighet och respekt. Alvesson och Sköldberg (2008) menar att Habermas avser kommunikation som något ömsesidigt och att kommunikativt handlande innebär att det finns utrymme för dialog.

Möjligheter respektive hinder förskollärare uttrycker att arbetet i storarbetslag bidrar till

Storarbetslag kan genom att fler pedagoger arbetar i dessa ge möjligheter som ett traditionellt arbetslag inte kan erbjuda, dels genom att ett storarbetslag gör att det är mindre sårbart och att det ger större möjligheter för kollegialt lärande. Fördelar med storarbetslag ur barnens

perspektiv (mindre behov av vikarier, schema kan förändras). Fördelar med storarbetslag ur personalsynvinkel (kollegialt lärande, planeringstid). De olika faktorer som framkommit i resultatet är; 1) Storarbetslag ger möjligheter till kollegialt lärande 2) Storarbetslag kan möjliggöra flexibla lösningar 3) Flera pedagoger för barnen att förhålla sig till 4) Konsekvenser för barn, förskollärare och organisationen

Storarbetslag ger möjligheter till kollegialt lärande

Storarbetslag kan genom att fler pedagoger arbetar i dessa ge möjligheter som ett traditionellt arbetslag inte kan erbjuda, dels genom att ett storarbetslag gör att det är mindre sårbart och att det ger större möjligheter för kollegialt lärande. Vassenden et al. (2011) menar att de mellanstora förskolorna verkar vara bäst för barnen eftersom de vilar på beprövad erfarenhet samt nya tankar om organisation och pedagogik. Storarbetslaget som organisationsform gör att fler pedagoger arbetar tillsammans och då kan schemaläggningar göra verksamheten mindre sårbar. Att de är flera pedagoger som arbetar tillsammans skapar möjligheter till reflektion tillsammans med flera andra. På så sätt får pedagogerna fler insikter kring hur olika företeelser förhåller sig och det finns fler som kan ha olika uppfattningar om barnen. Att de arbetar i ett storarbetslag gör att de har möjligheter till att kunna gå ifrån barngruppen om det skulle behövas. I resultatet beskrivs att storarbetslag ger möjligheter till att det är flera kollegor som reflekterar tillsammans vilket kan leda till att pedagogerna kan se verksamheten ur flera perspektiv. För att se och utveckla verksamheten är det betydelsefullt att reflektera tillsammans. Nordström (2002) menar att inom förskola och skola har det utvecklats en handlingskultur där pedagoger befinner sig i ett görande med barnen. Detta görande och kunnande bygger till stor del på en tyst förtroendekunskap. Men det är först när man sätter ord på det man gör, som man blir medveten sina handlingar, kan ta ställning och förändra sitt sätt att handla. Lärande samtal kring förskolans uppdrag är viktiga för att verksamheten skall ha en tydlig förankring till uppdraget.

Genom att det är fler kollegor som diskuterar tillsammans blir det flera som kan komma med synpunkter och förslag på hur de kan gå vidare i det pedagogiska arbetet. Nordström (2002) skriver att reflektion är en viktig del av utvecklingen och förnyelse av pedagogens arbete. Hon menar att om det inte finns möjlighet för reflektion stagnerar verksamheten. Nordström beskriver vikten av kollegial reflektion och kunskapsutveckling med att om tid för kritisk reflektion saknas tillsammans med kollegor, så sker det knappast en kunskapsutveckling som tar sin utgångspunkt i det dagliga arbetet. Den kollegiala reflektionen blir ett kollektivt lärande. Det behöver även vara en viss men svårdefinierad gemenskap i värderingar. Det är en förutsättning att pedagogen själv reflekterat och är medveten om sin syn på lärande, pedagogrollen och förskolans uppdrag. Pedagoger bör se och analysera över vad man gör och varför, kritiskt granska sig själv.

Att det finns flera kollegor att reflektera tillsammans med och få stöd av upplevs av förskollärarna som positivt. Det är fler kollegor som delar på ansvaret för barngruppen vilket kan ses som positivt. Coram (2002) menar att personalens utbildning spelar in på vilken miljö som barnen lär sig i. Hur personalen samarbetar med kollegorna och det förhållningssättet som personalen har påverkar barnens lärande och även vad som kommer att läras.

Storarbetslag kan möjliggöra flexibla lösningar

Storarbetslaget kan möjliggöra och underlätta förtätning av barngruppen genom att det är fler pedagoger som kan förändra sina arbetstider utifrån barngruppens behov. Skollagen (2010:800) 14 § beskriver att kommunen är skyldig att inom fyra månader från det att vårdnadshavare har anmält önskemål om förskoleplats hos offentlig huvudman erbjuda detta.

Placeringen skall enligt 15 § erbjudas så nära barnets hem som möjligt. Att kunna erbjuda barnet förskola inom denna tidsram kan göra att barngrupperna förtätas under pågående verksamhetsår. Storarbetslaget som organisationsform gör att det inte blir lika påverkat om det kommer in fler barn i gruppen, vilket kan ses som positivt ur ett samhällsperspektiv genom att alla föräldrar som önskar att deras barn skall få plats förskolan inom fyra månader kan bli tillgodosedda.

Coram (2002) påpekar att barngruppens storlek bör vara beroende på barnens åldrar och att yngre barn bör ha färre personer att förhålla sig till, både vad det gäller vuxna såväl som barn. Resultatet visar att storarbetslag kan ge flexiblare möjligheter att lägga schema för att kunna anpassa pedagogernas arbetstid till efter barngruppens behov. Om verksamheten organiseras utifrån barngruppens behov kan storarbetslag möjliggöra att personaltätheten kan vara högst när det är flest barn i verksamheten.

Storarbetslaget kan ge möjlighet för barnen att ingå i ett sammanhang där det finns barn som befinner sig i olika lärprocesser, då de kan ta hjälp och stöd av kamraterna. Meningsskapande har två dimensioner menar Van Oers (2012). Det ska närma sig och ta sin utgångspunkt i kulturell mening genom att den lärande individen är intresserad och delaktig och att aktiviteten har en personlig mening för den lärande individen. Att det är flera barn som ingår i ett storarbetslag beskrivs i resultatet att det kan generera att barnen lär av varandra och att de får fler möjligheter att visa empati för varandra.

Att arbeta med stora barngrupper ställer krav på att den pedagogiska verksamheten är anpassad för varje barn. Det ställer också krav på att pedagogerna som arbetar är villiga att samarbeta och samspela med varandra (Coram, 2002).

Flera pedagoger för barnen att förhålla sig till

I resultatet beskrivs att barn som ingår i ett storarbetslag kan ha nytta av det i framtiden genom att de får möta och får tillit till flera vuxna. Coram (2002) menar att för att verksamheten ska få god kvalitet finns ett samband mellan hög personaltäthet i förhållande till antalet barn. Skolverkets rapport 388 (2013) beskriver att i genomsnitt är det 5,3 barn/pedagog i förskolan år 2012. I min studie varierar antalet barn/pedagog mellan 5,66 och 7,66 med ett genomsnittligt värde på 6,32 barn/pedagog. Det innebär att det är fler barn/pedagog i dessa storarbetslag jämfört med det genomsnittliga värdet för förskolor i Sverige.

De fördelar med storarbetslag som inte traditionella arbetslag kan erbjuda kan främst beskrivas med att flera pedagoger arbetar tillsammans och att de kan se verksamheten ur olika perspektiv. Möjligheter till kollegialt lärande kan bli rikare genom att fler kompetenser finns att tillgå. Genom att de stödjer och hjälper varandra ges fler tillfällen till planeringstid för de som arbetar i storarbetslaget.

Van Oers (2012) menar att politiska beslut påverkar utbildningens utformning och fokusområden. Det sker i ett paradigmskifte genom att kunskap kan ses utifrån att den är föränderlig och beroende av de normer som är värderade i den kontext som är gällande. De resultat som är efterfrågade är av den kunskap som värderas högst och även att kunskap speglas av samhället.

Konsekvenser för barn, förskollärare och organisationen

Sammanfattningsvis kan sägas att hinder och möjligheter av storarbetslag som organisationsform ger konsekvenser utifrån tre olika perspektiv: barn, förskollärare och ett organisationsperspektiv.

Konsekvenser utifrån barnperspektiv

När arbetssättet förändras kan det generera svårigheter för barn och deras vårdnadshavare att förstå hur organisationen som storarbetslag fungerar och känna trygghet och tillit till den förändrade verksamheten.

Förskollärarna har möjlighet att organisera för att barngruppen skall vara i åldershomogena grupper när de har projektgruppstid men barnen är i åldersintegrerade grupper då förskollärarna har planeringstid eller reflektionstid. Därför kan det beskrivas som att storarbetslaget ger barnen möjligheter att befinna sig i olika läroprocesser. En förskollärare beskriver att hen ser att storarbetslaget ger möjlighet för barnen att ingå i ett sammanhang där det finns barn som befinner sig i olika lärprocesser, då de kan ta hjälp och stöd av kamraterna. Att arbeta med stora barngrupper ställer större krav på att den pedagogiska verksamheten är anpassad för varje barn, vilket kan bli ett dilemma då det är fler barn som skall få en jämlik förskola.

Genom att det är fler förskollärare som arbetar tillsammans med arbetslaget genererar i fler insikter kring hur olika företeelser förhåller sig och det finns fler som kan ha olika uppfattningar om barnen. Det som en förskollärare lyfter fram som en fördel är att det är flera kollegor som reflekterar tillsammans gör att pedagogerna ser verksamheten ur flera perspektiv.

Att arbeta i ett storarbetslag kan skapa möjligheter för att lägga schema för att kunna anpassa pedagogernas arbetstid till efter barngruppens behov. En förskollärare beskriver att hen ser att barn som ingår i ett storarbetslag kan ha nytta av det i framtiden genom att de får möta och får tillit till flera vuxna.

Konsekvenser utifrån förskollärarens perspektiv

Förskollärare beskriver att det kan vara svårigheter att få ett storarbetslag att fungera. Organisationen kräver kunskap och förståelse samt att några är villiga att ta på sig ansvaret att driva och utveckla storarbetslaget som organisation. Pedagogerna måste vara motiverade att arbeta i storarbetslag för att det skall fungera. En av förskollärarna berättar att för att det ska fungera att arbeta i ett storarbetslag kräver det att pedagogerna är aktiva i arbetet. För att arbetslaget ska fungera krävs det att pedagogerna visar respekt och tolerans mot varandra, liksom att pedagogerna lyfter fram sina åsikter och är lyhörda inför varandra. Att det är flera som arbetar tillsammans kan göra att det blir svårare att samarbeta med varandra, beskriver en förskollärare.

Förskolläraren har det pedagogiska ansvaret för verksamheten och här kan det då finnas intressekonflikter mellan hur de olika pedagogerna i storarbetslaget tolkar sitt uppdrag men de behöver också ha förståelse och kunskap om hur organisationen ser ut. Att samtliga som arbetar i storarbetslaget har förståelse och kunskap om organisationen beskrivs av förskollärarna som betydelsefullt. En av förskollärarna berättar att de nya kollegorna behöver få förståelse för hur organisationen ser ut och att arbetssättet är föränderligt utifrån barngruppens behov.

Verksamheten organiseras till viss del utifrån pedagogernas perspektiv, främst för att få planeringstid. Det som kan sägas vara gemensamt för samtliga förskollärare som deltagit i denna undersökning är att de ser att storarbetslaget som organisation möjliggör att de kan ha planeringstid. Att de arbetar i ett storarbetslag gör att de har möjligheter till att kunna gå ifrån barngruppen om det skulle behövas.

Kommunikationen i storarbetslaget måste fungera och förskollärarna nämner att det är svårt att hinna kommunicera med varandra. Genom att det är flera pedagoger som arbetar tillsammans i ett arbetslag blir kommunikationen mellan pedagogerna avgörande för att var och en i arbetslaget skall vara insatt i vad som händer och sker samt vad som rör barnen. Förskollärarna beskriver att de ser att det är betydelsefullt att de tillsammans reflekterar kring verksamheten och dess innehåll. En förskollärare lyfter fram att genom att de är fler som diskuterar tillsammans blir det flera som kan komma med synpunkter och förslag på hur de kan gå vidare i det pedagogiska arbetet. En förskollärare beskriver att hen upplever att de är fler som delar på ansvaret för barngruppen och att det känns positivt.

Konsekvenser utifrån ett organisationsperspektiv

Förskollärare beskriver att det kan vara svårigheter att få ett storarbetslag att fungera. Om det är hög personalomsättning fungerar inte verksamheten eftersom storarbetslag som organisationsform är svårare att få att fungera. Det tar tid för personalen att komma in i arbetssättet. Att samtliga som arbetar i storarbetslaget har förståelse och kunskap om organisationen beskrivs av förskollärarna som betydelsefullt.

Att förskolorna byggs som storarbetslag skapar alltså möjligheter för att effektivisera verksamheten både utifrån materiellt och mänskligt perspektiv (Valberg, 2010). Storarbetslaget som organisationsform gör att det inte blir lika påverkat om det kommer in fler barn i gruppen, beskriver en av förskollärarna. Skolverkets rapport 388 (2013) beskriver att i genomsnitt är det 5,3 barn/pedagog i förskolan år 2012. I min studie varierar antalet barn/pedagog mellan 5,66 och 7,66 med ett genomsnittligt värde på 6,32 barn/pedagog. Det innebär att det är fler barn/pedagog i dessa storarbetslag jämfört med det genomsnittliga värdet för förskolor i Sverige.

Slutsats

Genom denna studie ser jag att storarbetslag som organisationsform kan ha både fördelar och nackdelar.

Fördelarna för barnen med en organisation i storarbetslag är att det är fler pedagoger som arbetar tillsammans. Ur ett barnperspektiv innebär det att det finns mindre behov av vikarier samt att det finns fler personal och att deras schema lättare kan förändras och anpassas efter barngruppens behov. Ur ett pedagogperspektiv ger storarbetslag fler möjligheter till kollegialt lärande samt att det är lättare att få planeringstid, tack vare att det är fler pedagoger som arbetar tillsammans.

En svårighet med storarbetslag är att det måste finnas minst två i varje arbetslag som är villiga att driva organisationen för att den pedagogiska verksamheten skall fungera.

Det har också visat sig att en kontinuerlig kommunikation mellan de som arbetar i storarbetslaget är en avgörande faktor för att organisationen skall fungera. Om de inte hinner kommunicera med varandra påverkar det verksamheten och det skapar en oro och verksamheten kan bli rörig. Det är därför viktigt att kommunikationen mellan pedagogerna

sker kontinuerligt. Det är även viktigt att den som är ny i verksamheten får möjlighet att förstå hur både organisationen är uppbyggd och vilket förhållningssätt pedagogerna på förskolan har och antar.

Kommunikationen mellan pedagogerna är en avgörande faktor för om storarbetslaget är väl fungerande. Det har också framkommit att de som arbetar i ett storarbetslag själva måste se fördelar med detta arbetssätt, annars blir det svårt att få verksamheten att fungera. Samtliga i arbetslaget måste vara medvetna om att verksamheten kräver en tydlig struktur, att kommunikationen är betydelsefull och hur organisationen är uppbyggd. Det kräver också att några vill driva organisationen. Som jag ser det kan storarbetslag ge möjligheter med att fler pedagoger reflekterar och analyserar tillsammans för att bidra till ett kollegialt lärande.

Att det är många relationer både för barn och vuxna beskrivs som en svårighet av förskollärare eftersom de måste ha en relation till alla barn i gruppen och även till deras föräldrar och vårdnadshavare. Det kan tyckas intressant att inte någon av förskollärarna nämner att det blir många relationer för barnen att förhålla sig till. Att det är många relationer för barnen att förhålla sig till kan vara en del av vidare forskning.

Vidare forskning

Genom att barns delaktighet i organisationen sällan kommer fram när det rör verksamhetens utformning menar jag att det är viktigt att lyfta fram att se storarbetslag som organisationsform utifrån barnens perspektiv. Forskning som belyser möjligheter att barn kan påverka verksamheten samt vilka möjligheter och villkor som ges för att skapa relationer mellan förskollärare och barn men även mellan barn-barn. Relationer som bygger på att förskollärarna har kunskap om barnens livsvärldar och tidigare erfarenheter och genom att ta del av barnens livsvärldar blir kommunikationen betydelsefull.

Referenslista

- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion, vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Barnverket. (2013). *Det är dags att sätta ner foten. Psykologer kräver maxtak på barngruppens storlek!* Hämtat 2014-02-22 från <http://www.barnverket.nu/?p=3809>
- Björndal, C. R.P. (2005). *Det värderande ögat. observation, utvärdering och utveckling i undervisning och handledning*. Liber: Stockholm.
- Blossing, U. (2008). *Kompetens för samspelande skolor Om skolorganisationer och skolförbättring*. Lund: Studentlitteratur.
- Blossing, U. (2013). *Förändringsagenter för skolutveckling: Roller och implementeringsprocess*. Malmö: Pedagogisk Forskning i Sverige Nr 3-4 s.153-174.
- Bratterud, Å., Sandseter, E. B. H., Seland, M. (2012). *Barns trivsel och medvirking i barnehagen. Barn, föräldrare och ansattes perspektiver*. Rapport 21/2012. Skriftserien fra Barnevernets utviklingssenter i Midt-Norge. NTU SAMfunnsforskning AS: Barnevernets utviklingssenter. http://www.udir.no/Upload/barnehage/Forskning_og_statistikk/Rapporter/Barns%20trivsel%20og%20medvirkning%20i%20barnehagen.pdf?epslanguage=no
- Coram, T. (Red). (2002). *Research on ratios, group size and staff qualifications and training in early years and childcare settings*. Queen's Printer: Department for Education and Skills.
- De Schipper, E., Riksen-Walraven, M. & Geurts, S. (2006). Effects of childcaregiver ratio on the interactions between caregiver and children in child-care centres: an experimental study. *Child Development* 77,4,p. 861-874 (13)
- Docket, S. (2007). *Early years learning and curriculum*. Hämtad 2012-01-24 från http://www.earlyyears.sa.edu.au/files/links/final_lit_review.pdf
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T. & Styhre, A. (2006). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber.
- Emilson, A. (2008). (Doctoral thesis, Göteborg studies in educational sciences 268) *Det önskvärda barnet Fostran uttryckt i vardagliga kommunikationshandlingar mellan lärare och barn i förskolan*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2007). *Metodpraktikan Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Granberg, O. & Ohlsson, J. (red.) (2011). *Organisationspedagogik: en introduktion*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

- Habermas, J. (2008). *Den moraliska synpunkten*. Göteborg: Daidalos.
- Habermas, J. (1996). *Kommunikativt handlande texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Halldén, G (2003). *Barnperspektiv som ideologiskt eller metodologiskt begrepp*. Pedagogisk Forskning i Sverige 2003 årg. 8 nr 1–2 s. 12–23. Tema Barn, Linköpings universitet.
- Helte, S. (2011). *Skolverket varnar för stora småbarnsgrupper i förskolan*. Hämtat 2014-02-20 från <http://www.lararnasnyheter.se/lararnas-tidning/2011/03/30/skolverket-varnar-stora-smabarnsgrupper-forskolan>
- Johansson, E. (2003). *Möten för lärande- Pedagogisk verksamhet för de yngsta barnen i förskolan*. Stockholm: Skolverket.
- Johansson, E. (2011). *Möten för lärande- Pedagogisk verksamhet för de yngsta barnen i förskolan*. Stockholm: Skolverket.
- Johansson, E. & Pramling Samuelsson, I. (2003). *Barnsperspektiv och barn perspektiv pedagogisk forskning och praxis*. Pedagogisk forskning i Sverige.
- Lansdown, G. (2001). *Promoting children's participation in democratic decision-making*. Siena: Arti Grafiche Ticci. <http://www.unicefirc.org/publications/pdf/insight6.pdf> hämtad 2012-01-16.
- Lundgren, U.P., Säljö, R. & Liberg, C. (red.) (2010). *Lärande, skola, bildning: [grundbok för lärare]*. (1. utg.) Stockholm: Natur & kultur.
- Månson, P. (2013). *Moderna samhällsteorier Traditioner riktningar teoretiker. Åttonde upplagan*. Finland: Norstedts Förlagsgrupp AB.
- Möller Pedersen, P. I Gytz Olesen, S. & Möller Pedersen, P. (red). (2004). *Pedagogik i ett sociologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin (NE). (2014). *Kommunikation*. Hämtad 2014-02-22 från <http://www.ne.se/lang/kommunikation>
- Nationalencyklopedin (NE). (2014). *Organisation*. Hämtad 2014-02-22 från <http://www.ne.se/lang/organisation/276787>
- Nordström, E. (2002). *Pedagogisk handledning: en studie av lärande samtal kring lärares uppdrag*. Licentiat uppsats. Stockholm: Lärarhögskolan. Stockholm.
- Palermo, F., Hanish, L. D., Martin, L.C., Fabes, R. A. & Reiser, M. (2007). *Preschoolers' academic readiness: What role does the teacher-child relationship play?* Early Childhood Research Quarterly 22 (2007) 407-422. (16)
- Pramling Samuelsson, I. & Sheridan, S. (2010). *Lärandets grogrund*. Lund: Studentlitteratur.

- Qvarsell, B. (2001). *Det problematiska och nödvändiga barnperspektivet*. Montgomery, H & Qvarsell, B. (2001). (red.) Perspektiv och förståelse. Stockholm: Carlssons.
- Riddersporre, B. (2010,a). *Normativ styrning i förskolan: En fallstudie*. Vol. 3 Nr 3 sid. 133-149. Oslo: Nordisk barnehageforskning.
- Riddersporre, B. (2010,b). *Utbildningsvetenskap för förskolan*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Roberts, H. (2008). *Listening to Children: and Hearing Them*. Christensen, P. & James, A. (2008). (red.) *Research with children. Perspectives and practices*. London: Falmer Press.
- Seland, M. (2009). *Det moderne barn og den fleksible barnehagen. En etnografisk studie av barnehagens hverdagsliv i lys av nyere diskurser og kommunal verkelighet*. Avhandling for graden philosophiae doctor. Trondheim, Norges teknisknaturvitenskapelige universitet. Norsk senter for barneforskning (NOSEB).
- Sheridan, S. & Pramling Samuelsson, I. (2011). *Barns lärande- fokus i kvalitetsarbetet*. Stockholm: Liber.
- Sheridan, S., Pramling Samuelsson, I. & Johansson, E. (Red.). (2009). *Barns tidiga lärande En tvärsnittsstudie om förskolan som miljö för barns lärande*. Göteborgs Universitet.
- Skollagen (2010:800). *Med lagen om införande av skollagen (2010:801). Andra upplagan*. Stockholm: Norstedt.
- Skolverket (2002). *Information om allmän förskola*. Stockholm: Skolverket.
Hämtad: 2014-02-22 från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1087>
- Skolverket (2013). *Skolverkets rapport nr 388, Barn, elever och personal Riksnivå Sveriges officiella statistik om förskola, skola och vuxenutbildning Del 2*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket (2011). *Allt fler stora barngrupper i förskolan*. Hämtat 2014-02-20 från <http://www.skolverket.se/press/pressmeddelanden/2011/allt-fler-stora-barngrupper-i-forskolan-1.127557>
- Språkrådet. (2010). *Svenska skrivregler*. Stockholm: Liber
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenning, B. (2011). *Vad berättas om mig?: barns rättigheter och möjligheter till inflytande i förskolans dokumentation*. Lund: Studentlitteratur.
- SVT (2012). *Gruppen så stor att barnen inte kan varandras namn*. Hämtat 2014-02-20 från <http://www.svt.se/nyheter/sverige/sa-kan-det-vara-att-man-inte-kan-allas-namn>

- Valberg, K. (2010). *Det nye barnehagebygget Rom for barns beste? En kvalitativ studie om barnehageansattes opplevelser av arbeidet med de yngste barna i det nye barnehagebygget*. Masteroppgave i sosiologi, Trondheim.
- Vallberg Roth, A-C. (2011). *De yngre barnens läroplanshistoria*. Lund: Studentlitteratur
- Van Oers, B. (2012). *Developmental Education for young children: Concept, Practice and Implementation International perspectives on early childhood education and development 7*. Dordrecht: Springer. Kapittel 1-4 (s1-66).
- Vassenden, A., Thygesemb, J., Brosvik Bayer, S., Alvestad, M. & Abrahamsen, G. (2012). *Barnehagens organisering og strukturelle faktorerers betydning for kvalitet*. IRIS rapport 2011/029
- Vetenskapsrådet (2011). *God forskningsed*.
- Westberg, J. (2008). *Förskolepedagogikens framväxt: Pedagogisk förändring och dess förutsättningar, ca 1835-1945*. (Doctoral dissertation). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.



GÖTEBORGS UNIVERSITET
 INST FÖR PEDAGOGIK, KOMMUNIKATION OCH LÄRANDE

Information till vårdnadshavare om studien *Att arbeta med storarbetslag i förskolan.*

Jag kommer under våren 2013 att genomföra en studie i ditt/ert barns förskola. Förutsättningen för att jag ska kunna genomföra min masteruppsats är ett samarbete med deltagare i förskolor. Jag vill därför informera er om min masteruppsats och hur denna kommer att genomföras.

I Sverige går 87 % av alla barn mellan 1 och 5 år i förskolan. Detta är en viktig tid i barns liv då barn under dessa år lär, utvecklas och knyter sociala kontakter med andra barn och vuxna i en dynamisk utvecklingsprocess. Då merparten av alla barn är i förskolan under denna så viktiga tid i barns liv är det väsentligt att studera hur förskolan bidrar till barns möjligheter att lära och utvecklas inom olika områden och hur verksamheten möjliggör för barn att fungera tillsammans i en social kontext. Skollagen (2010:800) beskriver att huvudmannen för förskolan ska se till att barngrupperna har en lämplig sammansättning och storlek och att barnen skall erbjudas en god miljö. Förskolors organisation kan skilja sig markant åt. Därför väljer jag att belysa något som har blivit mer och mer aktuellt vilket är att arbeta med storarbetslag i förskolan. Ett arbetsätt som det inte finns mycket forskning kring.

Uppsatsens syfte:

Storarbetslag kan se ut på flera sätt och även hur förskolorna organiserar arbetet med storarbetslag kan skilja sig åt. Denna studie undersöker intentionerna bakom idén med att arbeta i storarbetslag i förskolans verksamhet samt hur förskollärare som arbetar i storarbetslag organiserar sin verksamhet, vad verksamheten genererar i för barnen samt vad förskollärare uttrycker är möjligheter och eventuella hinder med att arbeta i ett större arbetslag.

Undersökningsgrupp: Barn och förskollärare i förskolor som består av storarbetslag. För att få ett helhetsgrepp deltar jag förskolans verksamhet under en dag. Jag kommer att samtala med barn om vad de gör och vilka intentioner de har. Jag gör intervjuer med två förskollärare i samband med detta.

Etik i projektet: Jag följer de etiska reglerna från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning vilket bl.a. innebär att samtliga deltagare först ska informeras och tillfrågas om deltagande enligt informationskravet. Allt deltagande är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst utan angivande skäl för detta, enligt samtyckeskravet. Alla medverkande i studien är garanterade anonymitet då namn på de medverkande samt på förskolor är fingerade. Jag kommer inte att värdera enskilda förskolor eller vad barnen gör och säger ej heller förskollärarnas svar. Det insamlade materialet kommer att förvaras skyddat från utomstående. Det jag önskar av er som vårdnadshavare är att ni ger ert samtycke till att jag får samtala med ert barn. Allt deltagande kommer att avkodas och anonymiseras.

Resultatet av denna studie kommer att presenteras i form av en masteruppsats. Om ni önskar vill jag gärna dela med mig av resultatet av masteruppsatsen.

Om ni önskar mer information, kontakta mig gärna via mail kristina.melker@gu.se eller per telefon 0704 446308.

Kristina Melker

För samtycke om ert barns deltagande i mastersuppsatsen *Att arbeta med storarbetslag i förskolan* fyll i nedanstående talong och lämna till personalen på avdelningen.

Jag har fått information om mastersuppsats *Att arbeta med storarbetslag i förskolan* och samtycker till att mitt barn får delta i studien.

Jag har fått information om mastersuppsats *Att arbeta med storarbetslag i förskolan* och samtycker inte till att mitt barn får delta i studien.

.....
Barnet namn

.....
Vårdnadshavare

.....
Vårdnadshavare

.....
Förskolans namn

.....
Avdelning

.....
Datum



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR PEDAGOGIK, KOMMUNIKATION OCH LÄRANDE

Information till förskollärare om deltagande i studien *Att arbeta med storarbetslag i förskolan.*

Förutsättningen för att jag ska kunna genomföra min masteruppsats är ett samarbete med er förskollärare. Jag vill därför informera er om min masteruppsats och hur denna kommer att genomföras.

I Sverige går 87 % av alla barn mellan 1 och 5 år i förskolan. Detta är en viktig tid i barns liv då barn under dessa år lär, utvecklas och knyter sociala kontakter med andra barn och vuxna i en dynamisk utvecklingsprocess. Då merparten av alla barn är i förskolan under denna så viktiga tid i barns liv är det väsentligt att studera hur förskolan bidrar till barns möjligheter att lära och utvecklas inom olika områden och hur verksamheten möjliggör för barn att fungera tillsammans i en social kontext. Skollagen (2010:800) beskriver att huvudmannen för förskolan ska se till att barngrupperna har en lämplig sammansättning och storlek och att barnen skall erbjudas en god miljö. Förskolors organisation kan skilja sig markant åt. Därför väljer jag att belysa något som har blivit mer och mer aktuellt vilket är att arbeta med storarbetslag i förskolan. Ett arbetssätt som det inte finns så mycket forskning kring.

Masteruppsatsens syfte:

Storarbetslag kan se ut på flera sätt och även hur förskolorna organiserar arbetet med storarbetslag kan skilja sig åt. Föreliggande studie vill söka kunskap kring intentionerna bakom idén med att arbeta i storarbetslag i förskolans verksamhet. Studien har som syfte att undersöka hur förskollärare som arbetar i storarbetslag organiserar sin verksamhet, vad verksamheten genererar i för barnen samt vad förskollärare uttrycker är möjligheter och eventuella hinder med att arbeta i ett större arbetslag. För att få ett helhetsgrepp deltar jag i förskolans verksamhet under en dag och gör intervjuer med två förskollärare i samband med detta.

Undersökningsgrupp: Förskollärare som arbetar i storarbetslag samt barn som går i dessa förskolor. Omfattningen av undersökningsgruppen tre förskolor som arbetar med storarbetslag samt intervju med två förskollärare från varje arbetslag.

I ert arbetslag kommer jag att intervju två förskollärare. Intervjun beräknas ta ca ½-1 timma.

Etik i projektet: Jag följer de etiska reglerna från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning som bl.a. innebär att samtliga deltagare först ska informeras och tillfrågas om deltagande enligt informationskravet. Allt deltagande är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst utan angivande skäl för detta, enligt samtyckeskravet. Alla medverkande i studien är garanterade anonymitet då namn på de medverkande samt på förskolor är fingerade. Jag kommer inte att värdera enskilda förskolor eller förskollärare. Det insamlade

materialet kommer att förvaras skyddat från utomstående. Det jag önskar av er som förskollärare är att ni ger samtycke till att bli intervjuade. Allt deltagande kommer att koda och anonymiseras.

Resultatet av denna studie kommer att presenteras i form av en masteruppsats. Om ni önskar vill jag gärna dela med mig av denna masteruppsats.

Om ni önskar mer information, kontakta mig gärna via mail kristina.melker@gu.se eller per telefon 0704 446308.

Kristina Melker

För samtycke om deltagande i mastersuppsatsen *Att arbeta med storarbetslag i förskolan* fyll i nedanstående talong och lämna till mig personligen.

Jag har fått information om mastersuppsats *Att arbeta med storarbetslag i förskolan* och samtycker till att delta i studien.

.....
Förskollärarens namn

.....
Förskolans namn

.....
Avdelning

.....
Datum

.....
Underskrift

Intervjufrågor till förskollärarna:

1. Vilka faktorer inverkar på att förskolan arbetar med storarbetslag?
2. Hur är förskolans öppettider?
3. Vad har förskolan för fasta rutiner?
4. Finns det rutiner för brukarinflytande?
5. Finns det några inskolningsrutiner?
6. Hur är arbetslaget organiserat?
7. Hur många arbetar i detta arbetslag?
8. Hur ser personalsammansättningen ut, kompetens och utbildning?
9. Finns det någon uppdelning utifrån olika ansvarsområden?
10. Hur introduceras nya kollegor i arbetslaget?
11. Beskriv hur denna avdelning/ hemvist är organiserad
12. Hur många barn har sin placering på denna avdelning?
13. Hur är barngruppens sammansättning?
14. Hur kommer det sig att du ingår i ett storarbetslag?
15. Hur tycker du det fungerar att arbeta i storarbetslag?
16. Vilka är de pedagogiska vinsterna med att arbeta i storarbetslag?
17. Vilka svårigheter är det med att arbeta i storarbetslag?
18. Finns det kritiska tidpunkter i verksamheten?
19. Hur planeras verksamheten för barnen?
20. Hur utvecklas den pedagogiska verksamheten?
21. Hur ser du på barns lärande och utveckling?
22. Vilket inflytande har vårdnadshavarna?
23. Vilka är fördelarna med att ingå i ett storarbetslag ur personalsynvinkel?
24. Vilka är fördelarna med att ingå i ett storarbetslag ur ett barnperspektiv?
25. Hur gynnas barns utveckling och lärande i denna verksamhet?
26. Hur ser du på begreppet omsorg i förskolan?
27. Hur arbetar förskolan med barns delaktighet och inflytande?