

Kandidatuppsats i offentlig förvaltning VT-16

Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet

Samir Kadic & Jakob Gabriels

Handledare: Iwona Sobis

Examinator: Emma Ek Österberg

Organisationskultur och dess inflytande på integration

en jämförande studie av två kommunala gymnasieskolor i Göteborgs stad



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Sammanfattning

Titel: Organisationskultur och dess inflytande på integration - en jämförande studie av två kommunala gymnasieskolor i Göteborgs stad

Författare: Samir Kadic & Jakob Gabriels

Nyckelord: Integration, skola, organisationskulturell teori

Syftet med studien är att jämföra organisationskulturen och dess inflytande på integrationsarbetet hos två kommunala gymnasieskolor i Göteborgs stad, International High School of the Gothenburg Region samt Burgårdens utbildningscentrum, och vilka eventuella likheter och skillnader som kan skönjas mellan skolorna. Vi valde att skriva om detta efter att ha märkt hur lite utrymme det fick i tidigare forskning om skolan.

För att genomföra studien använder vi oss av tillsynsrapporter från Skolverket/Skolinspektionen och genomförande av intervjuer med rektorer och lärare. Därefter jämfördes skolorna med varandra och utifrån vår organisationskulturella teori i form av Denisons modell. En modell som både beskriver och mäter egenskaper hos högpresterande organisationer efter fyra avgörande huvuddrag: Uppdrag, Överensstämmelse, Engagemang och Anpassningsförmåga.

En slutsats vi dragit är att organisationskulturen i skolorna påverkar deras integrationsarbete i varierande utsträckning, eftersom organisationskulturens påverkan också beror på skolans specifika kontext. Integrationsarbetet är inte avgränsat i en specifik plan, utan det är inkluderat i andra planer som exempelvis likabehandlingsplaner. Integrationsarbetet får större effekt i skolorna när det inkluderas i andra planer och verksamheter i skolans specifika kontext, och samverkar med dessa.

Innehåll

Innehåll	2
1 Inledning, problemformulering och syfte	3
1.1 Disposition	5
2 Tidigare forskning	6
3 Teori.....	8
4 Metod.....	13
4.1 Forskningsdesign.....	13
4.2 Urval	13
4.3 Data	14
4.4 Etiska aspekter	15
5 Resultat	16
5.1 Tillsynsrapporter av IHGR-gymnasiet	16
5.2 Tillsynsrapporter av Burgårdens utbildningscentrum	17
5.3 Intervjuer på IHGR-gymnasiet och BUC	19
5.3.1 Uppdrag	19
5.3.2 Överensstämmelse	22
5.3.3 Engagemang.....	26
5.3.4 Anpassningsförmåga	31
6 Diskussion och slutsats.....	36
7 Framtida forskning	40
Bilaga.....	41
Käll- och litteraturförteckning	44

1 Inledning, problemformulering och syfte

I skolor är bristande integration i Göteborg utbredd och ett okänt fenomen. Mycket resurser har lagts ner med varierande resultat. Vissa skolor har lyckats implementera åtgärder och ökat integrationen, medan andra har misslyckats.

För att belysa skillnader i arbetet för ökad integration utgår studien från en jämförande studie av två kommunala skolor med skilda bakgrunder och med skilda förutsättningar. De kommunala gymnasieskolor som studien utgår från, Burgårdens utbildningscentrum (BUC) samt The International High School of the Gothenburg region (IHGR), är karakteristiska för hur skolor med bristande integration är i förhållande till varandra i Göteborgs stad. Båda skolorna är centralt belägna, med gångavstånd från varandra, och de finns i samma stadsdelsnämnd Centrum. BUC är en förhållandevis stor skola med stort antal elever och mer inriktad på yrkesprogram medan IHGR är en mindre skola och mer specialiserad på studieförberedande program. Båda skolorna har högt antal elever med utländsk bakgrund, men BUC har fler elever med utländsk bakgrund än IHGR. BUC har även sämre resultat i slutbetyg jämfört med IHGR (Burgården, 2015).

Vissa skolor lyckas bättre med åtgärder mot bristande integration. Ur ett längre tidsperspektiv tycks integrationen i skolor kring likvärdighet i prestationer, det vill säga elevernas resultat, har försämrats och förklaringar till bristande resultat och måluppfyllelse hos elever har inte varit entydiga. Debattörer och experter har olika förklaringar. En av dem är att friskolornas intåg försämrat integrationen eftersom ökad valfrihet har inneburit att elever sökt sig till högpresterande skolor som ofta har större andel högre bemedlade elever och som befinner sig i mer välbärgade områden, medan de som inte lyckats utnyttja valfriheten i samma utsträckning valt skolor som är lågpresterande och har större andel mindre bemedlade elever. Elever med utländsk bakgrund har i högre utsträckning valt de sistnämnda skolorna och inte kunnat använda valfriheten på samma sätt som elever med svensk bakgrund (Hernvall, 2015, 13 maj).

Ovannämnda fall visar tydliga effekter av bristande integration. Enligt definition betyder social integration processen som leder till att skilda enheter förenas, och resultatet av processen, där normer och värderingar har betydelse för social integration (Durkheim 1893). I

studien menar vi med begreppet integration processen, genom vilken elever med utländsk bakgrund blir en del av helheten i skolan genom ökad likvärdighet i resultat.

Sämre resultat i gymnasieskolor förklaras också av antalet sökande och att bakgrunden hos dessa är varierande. Färre elever med utländsk bakgrund lyckas bli gymnasiebehöriga. Även förklaringar till detta råder det delade meningar om. Vissa menar att det beror på den nya läroplanen (Lg 2011), med högre krav, medan andra menar att det handlar om bristande resurser för att möta kraven.

Den bristande integrationen och brist på fungerande konkreta förslag, i form av policyer och styrdokument som kan öka integrationen av elever med utländsk bakgrund genom likvärdiga resultat, beror även på att förslagen från regeringen inte är genomtänkta, och utgår från ett fåtal faktorer som regeringen anser har betydelse för ökad integration, istället för helheten av flera olika faktorer (Alexandersson et al, 2015, 9 mars).

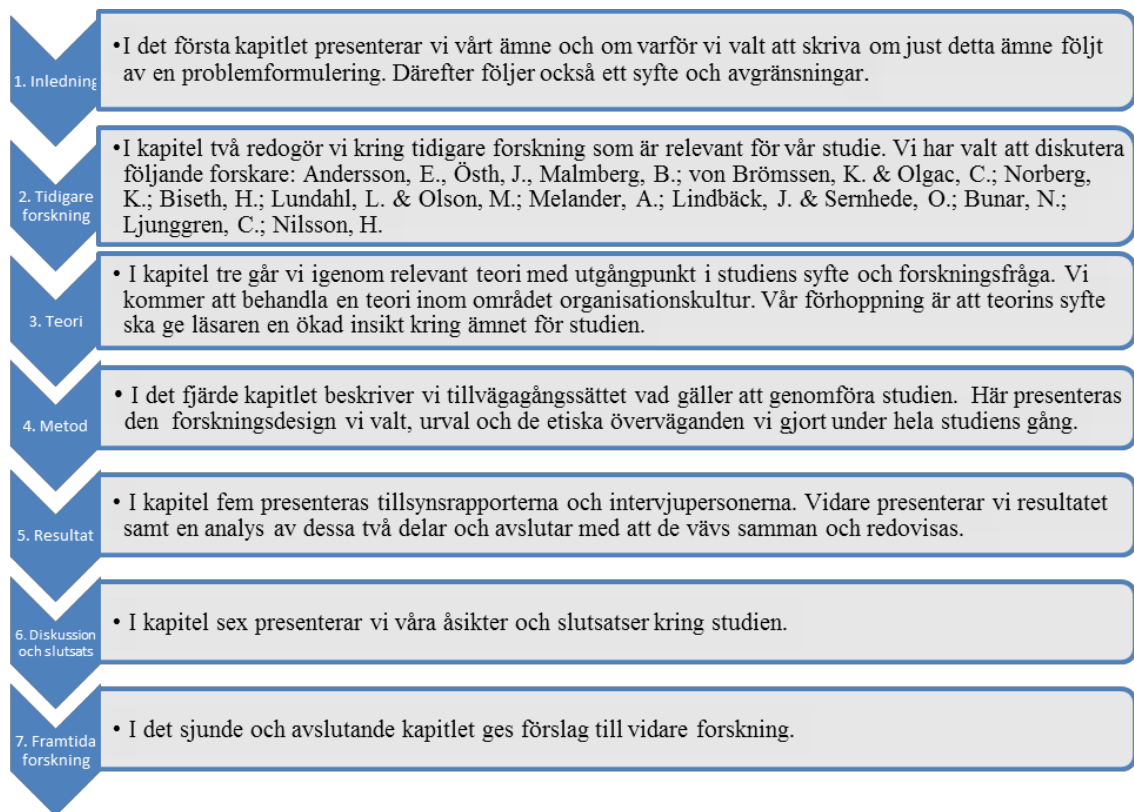
Syftet med studien är att jämföra organisationskulturen och dess inflytande för en ökad integration vid två kommunala gymnasieskolor i Göteborgs stad.

För att förklara varför en skola lyckas bättre än den andra belyser vi likheter och skillnader inom organisationskulturen och arbetet för en likvärdig skola där samtliga elever uppnår godkända resultat. Anledningen till valet av den här studien är att jämförelser mellan kommunala gymnasieskolor är få. Studier där enskilda skolor i Göteborgs stad jämförs har fått lite utrymme. Det upptäckte vi efter sökningar på Göteborgs universitets digitala bibliotek.

Med studien önskas en ökad förståelse för hur enskilda skolors organisationskultur påverkar arbetet för en förbättrad integration på lokal nivå, i en region som präglas av just bristande integration i skolor. En annan anledning till valet av ämnet är att bristande integration ofta upplevs börja i skolan, det vill säga tidigt i livet, och därför har den en avgörande betydelse för individens fortsatta utveckling, eftersom bättre och mer likvärdiga resultat i skolan kan senare i livet minska bristande integration och utanförskap. Dessa två huvudargument är de främsta till valet av studien och som kanaliseras i en konkret undersökning av två kommunala gymnasieskolor med relativt olika elevsammansättningar, förutsättningar och bakgrunder.

1.1 Disposition

Vi som författare vill underlätta och ge läsaren en översikt att förstå uppsatsens olika kapitel men också hur uppsatsen är uppbyggd. Här nedan återges detta i form av en dispositionsmodell med en kort beskrivning av respektive kapitel.



2 Tidigare forskning

I en tidigare studie visar Andersson et al. (2010) att bristande integration i skolor gällande resultat är störst i urbana miljöer, framförallt storstäder, med stora synliga minoritetsgrupper bland elever. I studien nämns en tidigare studie som visar att barn som gick i skolan i Stockholm på 1960-talet, och som växte upp i fattiga områden, inte presterade sämre än dem som växte upp i ett rikt område, då både elevernas och familjens bakgrund beaktas. Studien gjorde en liknande undersökning i Stockholm 2003 och fann att elever i fattiga områden presterade sämre. Detta förklaras med att perioden mellan studierna karakteriserades av bristande integration som en följd av ökad immigration, där elever med utländsk bakgrund i högre utsträckning gick i skolor i fattiga områden. Andersson et al. (2010) menar att invandringen bidragit till en sämre generell välfärdsstat, och ett ökat stöd för en selektiv välfärdsstat. Denna utveckling har ökat skillnaderna mellan skolor, och påverkat etnisk diskriminering i svenska samhället, som i sin tur har påverkat integrationen i skolor ytterligare (Anderson et al. 2010). Integrationen kan således liknas vid en dominoeffekt som påverkas av flera närliggande områden, där förståelse för den multikulturella skolans resultat kan uppnås genom en relationsbaserad samverkan mellan olika intressen inom utbildningssfären (Bunar 2011). En utmaning är att införa existerande interkulturella och inkluderande policyer i praktiken i skolor, vilket inte alltid är fallet (von Brömssen & Olgac 2010). Demokrati i klassrummet anses också gynna multikultur i skolan då olika värden har rätt att samverka (Norberg 2000). Dock har det visat sig att skolor i Sverige har bristande inslag av demokratiundervisning och att det finns utrymme till förbättring (Biseth 2009). En orsak till detta är marknadisering av skolan, där elever är mer fokuserade på resultat och mål. Demokrativärden prioriteras mindre då dessa anses mindre resultatgivande (Lundahl & Olson 2013). Även skolans plats har betydelse för en ökad integration, där skolans geografiska läge påverkar aktörens (elever, lärare, etc.) handlingsmöjligheter. Skolans resultat och platsen samverkar i ett beroendeförhållande. Platsen påverkar vilken roll som skolan, lärarna och eleverna får. Aktörer som anammat strukturen på en plats får svårighet med att byta skola utanför denna struktur. På så sätt bidrar lärare till att, oberoende av inställning till elever, upprätthålla bristande integration (Melander et al. 2014). Läraren kan inte på egen hand förändra den bristande integrationen, så att elevers resultat blir likvärdiga, eftersom sämre integration är strukturell. Strukturen bidrar till ett inordnande och reproducerande mönster med tydliga roller för lärare och elever i skolor, där lärare är medvetna om dessa problem som

är platsberoende, och som lärare oavsett förmåga inte kan påverka. Skolans plats och dess rykte bestämmer och inordnar de aktörer som ingår i skolans verksamhet. Utbildningsfältet (skolans plats och aktörer, utbildningsstrukturen) i helhet måste förändra synen på skolan och vilka värden som är av värde, med samförstånd mellan alla skolor. Då kan en likvärdig skola skapas där elevers bakgrund och skolans geografiska läge inte är avgörande för elevens utveckling i skolan (Melander et al. 2014). Lärare kan dock här och nu göra det största förändringsarbetet genom att ändra perspektiv hos elever till mer kritiskt tänkande (Ljunggren 2008). Samtidigt påverkar lärarens syn på social förändring/integration hur utländska elever tillskansar sig kunskap och olika utbildningsformer (Nilsson 2012). Skolans läge påverkar även elevers syn på omgivningen eftersom den urbana miljön är tydligt delad och hierarkisk (Lindbäck & Sernhede 2010).

3 Teori

För att hitta svar på vilket inflytande organisationskulturen hos IHGR och BUC har på bristande integration, kommer studien i analysen utgå från en organisationskulturell teori som baseras på Denisons modell. Med modellen som analysverktyg önskas en ökad förståelse för hur skolans organisationskultur ser ut och påverkar skolans arbete mot likvärdiga resultat hos elever i skolor med stor andel elever med utländsk bakgrund.

För att uppnå en fungerande och effektiv organisation behövs en fungerande organisationskultur som möjliggör att öka integrationen, där fyra huvudelement måste vara uppfyllda och som tillsammans utgör Denisons modell. Dessa är **uppdrag**, **överensstämmelse**, **engagemang** och **anpassningsförmåga**. Varje element är i sin tur indelat i tre delelement som utgör och beskriver elementet (Denison 1990). De fyra huvudelementen är även överlappande, det vill säga eventuell förbättring i ett element kan leda till förbättring i ett annat, och tvärtom.

I studien kommer huvudelementen i första hand användas vid analys av hur skolan arbetar för ökad integration, det vill säga hur väl skolornas organisation lyckas arbeta utifrån de fyra huvudelementen, vilket är en förutsättning för att arbete för ökad integration ska lyckas. Delelementen kommer användas som komplement till huvudelementen vid behov.



Uppdrag/Mission: Framgångsrika organisationer har en klar uppfattning om syfte och riktning, vilka definierar organisationens ambitioner och strategiska mål och visar en vision om hur organisationen kommer att se ut i framtiden. När en organisations underliggande uppdrag ändras, inträffar även förändringar i andra aspekter av organisationskulturen.

Delelement: Strategic Direction and Intent, Goals and Objectives and Vision

Överensstämmelse/Consistency: Organisationer tenderar att vara effektiva för att de har en solid kultur som är konsistent, välkoordinerad och välintegrerad. Organisationens beteende är förankrat i en rad kärnvärden, och ledare och följare är skickliga på att hitta konsensus när deras åsikter skiljer sig åt. Den här typen av konsistens leder till stabilitet och intern integration hos organisationer, vilka är ett resultat av "common mindset" och hög grad av konformitet hos organisationens medarbetare.

Delelement: Core Values, Agreement, Coordination/Integration

Engagemang/Involvement: Effektiva organisationer stärker sina medarbetare, bygger organisationen med olika arbetslag och utvecklar mänsklig förmåga på alla nivåer. Beslutsfattare, chefer och anställda är hängivna till sitt arbete och känner att de bidrar med något till organisationen. Medarbetare på olika nivåer känner att de har inflytande i beslut som kommer påverka deras arbete och att deras arbete är tydligt kopplat till organisationens mål.

Delelement: Empowerment, Team Orientation and Capability Development

Anpassningsförmåga/Adaptability: ”Ironiskt”, kan organisationer som är välintegrerade ofta vara svårast att förändra. Intern integration och ”extern anpassning” kan motverka varandra. Anpassningsbara organisationer drivs av sina kunder, de är riskbenägna och lär sig från sina misstag, och de har förmåga och erfarenhet att skapa förändring. De ändrar kontinuerligt organisationssystemet/”kulturen” för att förbättra organisationens kollektiva förmåga att förse värde till sina kunder.

Delelement: Creating Change, Customer Focus and Organizational Learning

Utöver dessa element har organisationen möjlighet att ha betoning mer på någon av dem. Syftet med Denisons modell är inte att organisationen är fulländad när den uppfyller alla element i lika stor utsträckning. I verkligheten uppfyller organisationer sällan det. Organisationer kan enligt Denison (1990) ha olika tyngdpunkt på en eller två av dem. Organisationer kan exempelvis ha mer fokus på *uppdrag* och *anpassningsförmåga*, vilket innebär att de har mer fokus externt, det vill säga extern anpassning. Extern anpassning betyder att organisationen är medveten om vad som sker i omvärlden och anpassar sig efter den.

Omvänt kan organisationen ha internt fokus eller intern integration, vilket inträffar när organisationen har betoning på *engagemang* och *överensstämmelse*. Internt fokus innebär att organisationen fokuserar på vad som sker inom organisationen.

Denison (1990) menar också att organisationer antingen kan vara stabila eller flexibla beroende på vilka av elementen betoningen ligger. Organisationen betraktas som flexibel när

den har betoning på *anpassningsförmåga* och *engagemang*, medan den betraktas som stabil när betoning är på *uppdrag* och *överensstämmelse* (Denison 1990).

I analysen av empirisk data ska vi utgå från samtliga element, men även om det är relevant för analysen om skolorna har mer fokus på någon av elementen och vilken betydelse detta har för arbetet mot bristande integration.

Uppdrag handlar, i studiens fall, om i vilken utsträckning skolorna har uttalade mål, visioner och strategiska riktningar med verksamheten. Exempelvis handlar det om huruvida skolorna har program för hur resultaten och måluppfyllelsen kan höjas. Eftersom det handlar om mål och visioner betyder det att det eventuellt ligger i framtiden, det vill säga något som skolorna arbetar långsiktigt med och som eventuellt inte finns i något program för det kommande året.

Det andra elementet, **överensstämmelse**, kan i skolan ses som att det finns en enighet hos skolledning, personal och elever kring hur skolverksamheten bör fungera. Delmomentets kärnvärde kan ses som värden som enar leden och skapar transparens i skolan. "Agreement" och integration hänger ihop med kärnvärden då klarhet kring vilka skolans kärnvärden är leder till ökad "agreement" mellan skolpersonal och elever, vilket i sin tur påverkar integrationen. En kombination av elementet överensstämmelses delmoment kan på så vis leda till ökad effektivitet i form av bättre resultat.

Engagemang i skolorna kan ses som intresset för kunskap och lärande hos elever, både individuellt och i grupp. Elementets delmoment egenmakt kan tolkas som att skolan och elever har makt över sitt lärande, det vill säga möjlighet att påverka sitt lärande. "Team orientation" kan tolkas som skolans möjligheter att organisera elever i grupper, och hur gruppövningar påverkar elevernas lärande. Förmågeutveckling handlar om i vilken utsträckning skolorna lyckas utveckla elevernas förmågor i relation till vad som står i kursplaner.

Med **anpassningsförmåga** i skolans situation menas hur väl skolorna förmår att skapa förändring samt lärande i verksamheten och organisationen. Detta är en viktig förutsättning för att skolorna ska kunna bryta trenden med dåliga resultat. För att detta ska ske måste skolan förändra sig i sådan utsträckning att den är tillräckligt stabil för att motverka ökade skillnader

i skolresultat mellan elever, och skolor emellan. Med en lärande organisation är detta möjligt eftersom lärande är centralt i skolans förändring, det vill säga utveckling. En aspekt av elementet anpassningsförmåga är kundfokus. Den är kanske inte relevant för studien av kommunala gymnasieskolor eftersom de inte drivs av marknaden. Denisons syfte med modellen är delvis att analysera företag. Men det är möjligt att tolka kundfokus genom att se hur skolor arbetar för att attrahera nya elever, exempelvis hur de sprider information om skolans utbildningsprogram, ur ett ”samhällsansvar/offentligt perspektiv”.

4 Metod

I detta kapitel kommer vi beskriva studiens tillvägagångssätt samt redogöra och motivera de val vi gjort samt motiv till urval av de enheter vi ämnar att undersöka. Vi kommer även att beskriva val av metod, och därtill hur materialet kommer att tolkas och bearbetas.

4.1 Forskningsdesign

Forskningsdesignen som vi har valt är en jämförelse mellan två studiefall. Flerfallstudien är lämplig eftersom vi jämför två kommunala gymnasieskolor för att beskriva och förklara hur respektive skolas organisationskultur påverkar integrationsarbetet. Vi använder offentliga dokument, det vill säga tillsynsrapporter från Skolinspektionen, samt semistrukturerade intervjuer med personal på BUC och IHGR. Tillsynsrapporterna och intervjuerna kommer att vara utgångspunkt i resultatredovisningen, och i analysen tillsammans med organisationskulturell teori samt eventuell tidigare forskning.

4.2 Urval

Valet av två gymnasieskolor i Göteborgs stad, BUC och IHGR, var ett strategiskt val och gjordes för att konkretisera studien kring två specifika skolors arbete mot bristande integration. Göteborgs stad valdes eftersom den har erfarenhet av integration i skolor. Studien underlättas även av att vi bor i Göteborgs stad.

Anledningen till valet av två gymnasieskolor är att skolorna är organiserade kring en mer specialiserad verksamhet i form av utbildningsprogram, jämfört med grundskolan.

De specifika gymnasieskolorna valdes för att de har olika skolresultat i förhållande till de kriterier som Skolinspektionen utgår från vid tillsynen av skolorna. Skolorna har även olika genomsnittsresultat jämfört med riksgenomsnittet. En av skolorna har ett resultat över medelvärdet medan den andra har ett resultat under medelvärdet. Med resultat menas vilket genomsnittsbetyg gymnasieeleverna fick i slutbetyg vid avslutat gymnasium.

Urvalet av respondenter till intervjuerna är strategiskt eftersom variation kring deras befattningar är av betydelse för att få olika åsikter och perspektiv kring bristande integration i skolan. Det optimala för undersökningen är om samtliga relevanta yrkesroller är representerade för att få en bild om hela organisationen av skolan. Men detta är orealistiskt med tanke på tidsramen och omfattningen av empirin det skulle innebära. Därför är 10

respondenter, med så varierande relevanta yrkesroller som möjligt, en rimlig empiri att utgå ifrån.

4.3 Data

Uppsatsen bygger på analys av offentliga dokument från Skolinspektion och på tio semistrukturerade intervjuer med skolornas lärare och rektorer, varav fyra lärare och en rektor från varje skola.

Semistrukturerade intervjuer ses som en tillförlitlig och lämplig metod eftersom svarsfrekvensen är hög och det är bättre att se respondenterna i en fysisk miljö, samt är intervjufrågor mer genomtänkta och riktade, vilket kan leda till oväntade svar som ändå är relevanta för studien (Ekengren & Hinnfors 2012:83f). På så sätt kan studien fokusera på intervjupersonerna och frågor relaterade till arbetet mot bristande integration i skolan, eftersom studien är av sådan art att den kräver mer genomtänkta konstruerade frågor utifrån respondenten för att få intressanta svar (Ekengren & Hinnfors 2012:83f). Detta bör i förlängningen stärka den interna validiteten, genom att vi utformar intervjuguiden med hjälp av Denisons fyra kategorier, det vill säga genom att ställa sådana frågor till respondenter som är relaterade till varje kategori och kategoriernas delement. På så sätt operationaliseras begreppet organisationskultur, och i vilken utsträckning Denisons variabler kan förklara integrationsarbetet på skolan utifrån lärarnas och rektorernas erfarenheter. Datasamlingen antas därmed bli mer koncis och relevant vid studier av gymnasieskolor. Därför bör således även även validiteten stärkas i studien, genom att mäta det som är avsiktligt att mäta, det vill säga hur organisationskultur i de två skolorna bidrar till en likvärdig skola för alla elever. Detta genom att undersöka hur väl lärarnas och rektorernas intervjusvar överensstämmer med Denisons modell.

Tillsynsrapporterna valdes för att jämföra två kommunala gymnasieskolor. Tillsynen utförs av Skolinspektionen som granskar samtliga skolor i Göteborgs stad med avseende på ett antal indikatorer som är väsentliga för att bedriva en god skolverksamhet. Dessa är måluppfyllelse och resultat, pedagogisk ledning och utveckling av skolan, skolans lärandemiljö samt elevers rättigheter. Skolinspektionen utgår även från skollagen och läroplaner. De tillsynsrapporter som används i jämförelsen av BUC och IHGR är från 2004 och 2011 (Skolinspektionen 2015).

Granskningsrapporterna är koncisa och sträcker sig över en längre period, vilket eventuellt visar utvecklingen i skolan och åt vilken riktning den går, samt vilka faktorer som påverkar utvecklingen i skolan, det vill säga om bristande integration i skolan har förbättrats eller försämrats mellan 2004 och 2011. Före 2008 utfördes tillsyn av Skolverket. Därefter har tillsyn och kvalitetsgranskning av skolor enbart utförts av Skolinspektionen (Skolinspektionen 2015). Av rapporterna framgår det inte i vilken utsträckning rapporternas utformning påverkas av om Skolverket eller Skolinspektionen har ansvar för tillsynen. I rapporterna utgår tillsynen från liknande förutsättningar eller indikatorer, vilket rimligen bör kunna leda till en jämförelse av rapporterna.

4.4 Etiska aspekter

Det är viktigt att regelbundet göra etiska överväganden i den här typen av undersökning parallellt med den fortlöpande forskningsprocessen. Det är således viktigt att respondenterna är informerade om innebörden av undersökningen samt att de samtycker till sitt deltagande. Det får heller inte uppstå frågor kring olämpligt inflytande eller tvång, därför väljer respondenterna att delta frivilligt samt att de har rätt till att dra sig ur när som helst. Respondenterna förblir också anonyma, vars identitet skyddas från igenkännande och som inte kan härledas till enskild respondent. (Kvale 1997: 106-112).

Vi informerade samtliga respondenter om hela uppsatsens syfte och att respondenten själv fick ta ställning till att medverka eller inte. Deras garanterade anonymitet och att de, när än det behagar, kunde avbryta intervjun informerades. För att säkra anonymiteten har varje respondent fått en beteckning i form av en siffra kombinerat med en bokstav tillsammans med sin yrkestitel. Detta framgår vid presentationen av respondenterna. Vi har också använt oss av den könsneutrala pronomen *hen*. Dock framgår det vilka gymnasieskolor respektive fingerade beteckning tillhör.

Vidare har det även klargjorts under vår intervjuprocess att ge information till respondenterna om hur allt kommer att hanteras och vem som kommer att ta del av resultatet samt på vilket sätt. Det är även viktigt att medvetandegöra respondenterna om att det är vi, som intervjuare, som drar slutsatserna och har ansvaret för analysen av arbetet och att de är en av flera medverkande (May, 2001: 65-67). Följaktligen, efter att vi tagit detta i beaktande, bedömer vi att det inte uppstått några direkta etiska problem under vår studie.

5 Resultat

Först presenteras respektive gymnasieskolas tillsynsrapporter från 2004 och 2011 och vad som har hänt mellan inspektionerna gällande integrationsarbetet. Därefter redogörs intervjuerna med respondenter på skolorna.

5.1 Tillsynsrapporter av IHGR-gymnasiet

Vid skolverkets tillsyn 2004 hade skolan tre studieförberedande program; samhällsvetenskapsprogrammet, Naturvetenskapsprogrammet och Individuella programmet (IV), där samtliga har internationell profil med undervisningsspråk på engelska. IV var främst vänt till ungdomar med utländsk bakgrund. Skolan har ett 40-tal nationaliteter representerade och det finns elever som varken har engelska eller svenska som modersmål. I och med att skolan är liten, med ca 200 elever, har det påverkat stämningen som beskrivs som att ”alla känner alla” med trygghet och att det finns närhet och tillgänglighet till skolledningen där kritik och synpunkter kan leda till direkta förbättringar för elever. Relationer mellan elever och lärare upplevs vara goda.

Elever som började 2002 hade för låga betyg för att klara ett högskoleförberedande program på engelska, vilket resulterade i att många av dessa hoppade av utbildningen. Viktigt att nämna är att 2002 var skolans första läsår, vilket ses som en förklaring till att intagningspoängen var låg. De följande två åren ökade de och förutsättningarna var då bättre att klara studierna.

En del elever har upplevt svårigheter med utbildningen eftersom den är på engelska. Många av eleverna, som går IV, kan varken svenska eller engelska. Bristande kunskaper i andra ämnen som matematik varierar mellan olika utländska grupper i högre utsträckning än bristande språkkunskaper.

Det har man försökt lösa med ”World Culture Day” där den kulturella mångfalden uppmärksammas. Detta vill man använda sig av i den övriga verksamheten, där elevers och lärares kunskaper tas till vara i högre utsträckning (Skolverket IHGR 2004)

Skolinspektionens tillsyn 2011 visar att 90% av elever når högskolebehörighet, vilket är ungefärligt genomsnitt i landet. Elevantalet har ökat till ca 350 elever och skolan har ett nytt

program, International Baccalaureate (IB), som ersatt IV, och som vänder sig till elever med utländsk bakgrund. Elever uppskattar den mångkulturella miljön på skolan och möjligheten att läsa samtliga kurser på engelska. Detta har dock inneburit svårigheter i arbetet för elever, vårdnadshavare, lärare och rektor då engelska behärskas i varierande grad.

Skolan har rutiner för att tidigt upptäcka och arbeta med elever i behov av stödinsatser. Dock har skolan brister med att hitta alla dessa elever och att anpassa stödet.

Skolan upplevs fortfarande av elever som öppen, stimulerande och trygg där kränkningar och trakasserier är mycket ovanliga.

Sedan tillsynen 2004 har skolan arbetat med de brister som den då visade, och gjort framsteg på vissa områden. Dock har skolans resultat inte förbättrats och Skolinspektionen anser att skolan fortfarande måste göra förbättringar på vissa viktiga områden som exempelvis det systematiska och dokumenterade kvalitetsarbetet, kvalitetssäkring av betygssättning samt uppföljning av konsekvenser av att undervisning är på engelska. Särskild kritik riktas till rektor då hen har det övergripande ansvaret att skolan når de nationella målen, där rektor måste bli tydligare i sin pedagogiska ledning för att ge samtliga elever förbättrade förutsättningar att nå målen (Skolinspektionen IHGR 2011).

5.2 Tillsynsrapporter av Burgårdens utbildningscentrum

Burgårdens utbildningscentrum (BUC) med drygt 2000 elever har vid Skolverkets inspektion 2004 fem nationella program, fem specialutformade program samt fem programinriktade individuella program (PRIV/PRIVIK).

Inom ramen för vårt arbete är det av intresse att titta på de särskilda delar som matchar vår uppsats. Rapporten visar på att elever med utländsk bakgrund ökar kraftigt, främst inom de samhällsvetenskapliga och naturvetenskapliga programmen. BUC är en tillsynes engagerad skola inom olika projekt och program i vad som förväntas i utbildningskvalité och var bland annat med i EU-projekt *Evaluation of Foreign Languages at Upper Secondary Level Project* (EFLUSL), som syftade till att öka strategierna för att värdera standarden i moderna språk och engelska inom gymnasiala studier. Göteborgs stads eget kvalitetsarbete med balanserad resultatredovisning (Balansen) visar på att eleverna anser sig ha goda möjligheter till inflytande vid viktiga frågor på skolan. Vid inspektionen framkommer även bekymmer om att

det finns elever som skolkar och inte kommer i tid till lektionerna samt visar svårigheter kring sin koncentration i skolarbetet och som inte visar någon lust att lära. För att ge eleverna stöd och hjälp har skolan olika organisatoriska lösningar. Skolan arbetar bland annat med åtgärdsprogram där det framkommer vilka styrkor, behov och åtgärder som krävs för eleven. Det erbjuds även undervisning i de grundskoleämnena som vissa elever saknar betyg i. Dessa elever är integrerade i samma klasser som övriga, vilket fungerar bra enligt skolledningen. ”Slussen” är en annan lösning för elever som, främst, på grund av sociala orsaker inte lyckas utföra sina studier i sin vanliga klass. Genom denna metod får eleverna varva studier med praktik under en samlad skoldag. Skolan har även ett system med studiehandledare. Studiehandledarnas uppgift är att bland annat hålla sig informerade om elevernas studieresultat och studiesociala situation samt ha en generellt god överblick över eleverna. Skolan bedriver även en gemensam kompetensutveckling, men det finns önskemål om mer. Dock observerar granskarna att det inte har utförts en utvärdering av behov av kompetensutveckling, med utgångspunkt av den nya situation skolan befinner sig i, gällande det expanderade antal elever med utländsk bakgrund för att skolan ska kunna ge alla elever så goda förutsättningar som möjligt att nå de nationella målen (Skolverket BUC 2004).

Skolinspektionens tillsyn 2011 visar att antalet elever sjunkit till 1260. Kunskapsresultaten varierar mellan programmen och i jämförelse med motsvarande program ligger resultaten generellt under den genomsnittliga nivån i riket och i kommunen. BUC måste vidta åtgärder och förbättra arbetet för att ge samtliga elever möjligheter att som lägst nå målen för utbildningen. Det är också av vikt att eleverna får utmaningar i sitt lärande. För att nå högre kunskapsresultat och öka måluppfyllelsen behöver skolan också förbättra och intensifiera kvalitetsarbetet, eftersom kvalitetsarbetet inte tar sin utgångspunkt i de nationella målen. För att utveckla verksamheten behöver skolans samlade resultat sammanställs och analyseras. Skolinspektionen förutsätter att det nu med fem rektorer på plats ska innebära att kvaliteten i utbildningen kan följas upp i större omfattning. Både elever och personal uttrycker att skolan är en trygg miljö och det finns en likabehandlingsplan. Dock saknar skolans handlingsplan konkreta åtgärder som ska genomföras under det kommande året och uppfyller inte de krav som ställs på en sådan plan. Slutligen finner inspektionen det vara anmärkningsvärt att bristerna kvarstår i skolans kvalitetsarbete och arbetet med målstyrningen fastän detta påtalades redan i rapporten år 2004 (Skolinspektionen BUC 2011).

5.3 Intervjuer på IHGR-gymnasiet och BUC

De åtta lärarna och två rektorerna som intervjuades har valt att vara anonyma i uppsatsen. Därför kommer vi referera deras citat efter respektive respondents befattning. Samtliga har legitimation. Vi intervjuade även samtliga utifrån samma frågor från en intervjuguide, men med något vinklade frågor till rektorn på grund av hans position.

Lärare 1a: Lärare i matematik och fysik, mentor för en klass. På IHGR sedan 2014.

Lärare 1b: Lärare i engelska och religion. På BUC sedan 2012.

Lärare 2a: Lärare i svenska och engelska, koordinator naturprogrammet. På IHGR sedan 2011.

Lärare 2b: Lärare i historia och svenska. På BUC sedan 2001.

Lärare 3a: Lärare i engelska och på IB-programmet. På IHGR sedan 2008.

Lärare 3b: Lärare i historia och italienska. På BUC sedan 2009.

Lärare 4a: Lärare i svenska och svenska som andraspråk och engelska, förstelärare, Vik. Koordinator för naturprogrammet. På IHGR sedan 2003.

Lärare 4b: Lärare i samhällskunskap och historia, IKT pedagog. På BUC sedan 2010.

Rektor 1a: Utbildad lärare med statlig rektorsutbildning. På IHGR sedan 2002.

Rektor 1b: Utbildad lärare med rektorsutbildning. På BUC sedan 2012.

5.3.1 Uppdrag

Vi ställde frågor utifrån kategorin uppdrags delmoment visioner, målsättningar och strategier för att få relevanta svar om hur lärarnas och rektorns vardagliga arbete på skolan ser ut och påverkar integrationen.

IHGR

Lärarna och rektorn är eniga om att det är viktigt att eleverna, förutom kunskapsresultat, även arbetar med identitetsfrågor och ”mjuka värden”. De är också optimistiska och medvetna om integrationsarbetet, parallellt med att nå kunskapsmålen. Detta uttrycker de på olika sätt. Ett är:

“[...] vi ska stärka den här kulturella internationaliseringskänslan [...] det är viktigt förutom bara resultat. Vi vill att eleverna ska uppfatta sig själva som en del av en global mångkulturell värld.

Om man tittar på vår elevsammansättning så har vi en ganska god utgångspunkt för det. Vi har ganska blandat med elever” (Lärare 1a).

Ett annat är:

“Fortsätta arbetet för acceptans, tolerans, gemenskap, uppskattning av våra olika språk och vår bakgrund. Mycket gemensamma aktiviteter för att skapa känslan att vi är EN skola: det är det viktigaste, inte vilken etnisk bakgrund vi har” (Lärare 4a).

Samtidigt betonar de vikten av att fokusera mer på individen, då elevernas bakgrunder skiljer sig åt, och de utmaningar som detta kan medföra i och med att skolan har en internationell profil:

“Att kunna individanpassa och utveckla undervisningen ännu mer. Många elever kommer med förkunskaper som ser väldigt olika ut och här är det viktigt att kunna stötta och följa upp” (Lärare 2a).

Eftersom IHGR är en internationell skola med elever tillhörande flera olika etniciteter, är just engelskan en viktig komponent i integrationsarbetet enligt flera lärare och rektorn. De menar att nyanlända elever kan integreras fortare genom att läsa gymnasiekurser på engelska istället för på svenska, eftersom många redan har god engelska. Skolan erbjuder SFI och svenska som andra språk, men enligt lärarna behöver nyanlända elever mer tid än den utsatta för att lära sig tillräcklig svenska för att nå kunskapsmål i olika kurser.

“[...] språket är en integrationsnyckel [...] man kan integreras genom att läsa på engelska [...] De (eleverna) undervisas ju på engelska [...] de väljer en engelskspråkig skola. De kan läsa svenska som andra språk till exempel eller att de använde svenska som andra språk i sin tidigare skola men just engelska blir just en väg, inte ut, men det jämnar ut dem skillnaderna eventuellt som ligger i svenskan på ett bra sätt. Det säger eleverna i alla fall och vi hoppas de har rätt” (Rektor 1a).

Lärarna nämner även att de har en fungerande elevhälsa, dit elever kan vända sig angående allt som är skolrelaterat. De menar även att de har ”högt i tak i klassrummet” och att olika åsikter kan ventileras oavsett bakgrund. På så sätt menar lärarna att de kan integrera elever genom att eleverna alltid kan känna sig trygga att kunna föra dialog och kommunicera.

Samtliga säger också att de inte har någon uttalad integrationsplan, men att de använder sig av en likabehandlingsplan, som uppdateras varje läsår, delegerad från utbildningsförvaltningen till samtliga kommunala gymnasiekolor i Göteborgs stad. Den inkluderar alla anställda, men lärarna understryker noga att de använder den i sin undervisning.

BUC

Vid BUC är lärarna och rektorn överens om att det inte råder en klar framtidsvision för en lyckad integration. Man lyfter upp olika idéer, dock inga officiella planer, för att lyckas med integrationen vid skolan. Ett är följande:

"Det borde finnas en annan läroplan för unga människor som kommer till Sverige och vill snabbt integreras. Det är inte jämställt att erbjuda dem samma chans som svenska elever[...]" (Lärare 2b).

Och ett annat är:

"[...] att erbjuda blandade gymnasieprogram här skulle betyda att fler typer av elever skulle söka hit och blandades på ett naturligt sätt. Jag tror det skulle vara ett lyckat steg när det gäller integration [...]" (Lärare 4b).

Det finns också en samstämmighet hos lärarna och skolledningen om att alla elever ska behandlas lika oavsett ursprung. Lärarnas och rektorns intention är att bedriva sitt uppdrag så att eleven klarar måluppfyllelsen, eller åtminstone utvecklas så långt det går. Eftersom BUC i huvudsak erbjuder yrkesprogram och introduktionsprogram innebär det att vissa program har nästan hundra procent elever med invandrarbakgrund, och där jobbar skolan särskilt med språk och motivation.

"[...] om man kan motivera eleverna och om dem känner mening med livet så når dem också sina resultat. Integration är inget tema utan finns där i varje moment" (Rektor 1b).

Slutligen redogör lärarna och rektorn tydligt att det finns en likabehandlingsplan men någon specifik plan för integration finns inte. Rektorn framhåller att man refererar till likabehandlingsplanen när det gäller integration. Ändock finns det utmaningar vad gäller integration, i synnerhet då skolan är ålagd av kommunen att ta emot flyktinggrupper.

"Det jag saknar är att det fanns tolkar, någon tolkgrupp man kunde ringa, det blir otroligt många missförstånd" (Lärare 2b).

"Vi använder oss av föreläsare och workshops som handlar om bemötande och likabehandling. Vi jobbar ihop med fackliga och personal i samverkansorgan när vi får in svaren från personal och elevenkäter" (Rektor 1b).

Summering

Uppdrag:s delelement vision är tydligt och unikt för IHGR genom dess strävan efter kulturell internationaliseringskänsla och att all undervisning är på engelska. Skolan genomsyras av engelskan, som ses som en viktig integrationsnyckel i sig då majoriteten av eleverna har utländsk bakgrund. Det är lärarna och rektorn medvetna om, och arbetar aktivt på engelska för att uppmuntra elever så mycket som möjligt. Detta kan tolkas som både en målsättning och strategi från skolans sida, eftersom med hjälp av engelskan kan de integreras fortare än genom att "börja om från noll" med ett nytt språk i form av svenska.

BUC tycks sakna en tydlig och klar framtidsvision, där vision är ett av uppdrag:s delelement. Både lärarna och rektorn framhåller denna saknad och tydlighet av verksamheten i sin respons till vår intervjuguide. Med detta kan det tolkas som att riktningen för verksamheten torde vara splittrad och kluven. Dock är samtliga enstämmiga om att sträva efter att eleverna uppnår måluppfyllelsen eller en god utveckling under sin utbildningsgång och att man strävar åt samma håll, det vill säga att alla har grundsynen att alla är lika mycket värda. Detta kan tolkas som en målsättning och strategi från skolans sida för en lyckad integration.

5.3.2 Överensstämmelse

Frågorna till den här kategorin ställdes, liksom till kategorin uppdrag, efter dess delelement kärnvärde, överensstämmelse och koordination/integration.

IHGR

Lärarna anser att de har ett fungerande samarbete med rektor och skolledning, där integrationsfrågor tas upp.

“Ledningsgruppsmöten en gång i veckan där bla. integration diskuteras. Gott samarbete mellan rektor och övrig personal” (Lärare 4a).

Men en lärare menar att integration inte diskuteras mycket, utan bara vid rekrytering:

“[...] inom personalgruppen kan jag inte riktigt säga att vi arbetar aktivt med integration. Annat än att vi försöker att rekrytera ur ett jämställdhetsperspektiv: manligt, kvinnligt, etnisk mångfald...” (Lärare 4a).

Lärarna anser även att APT (arbetsplatsträff) och arbetslagen är givande för informationsbyte, personalsamarbete och uppdateringar angående händelser på skolan, däribland integration. Det är även här likabehandlingsplanen diskuteras.

“I arbetslagen och även APT där detta (integration) diskuteras emellanåt. [...] Det tror jag nog att alla vet att det (likabehandlingsplan) finns, det tror jag. Jag tror det är på APT likabehandlingsplanen lyfts upp” (Lärare 1a).

En lärare nämner att skolans internationella profil inte bara syns i elevsammansättningen, utan också bland lärarna. De är anställda på samma villkor oavsett bakgrund. Detta anser läraren är ett exempel på god integration bland lärare, eftersom det kan underlätta deras integrationsarbete med eleverna.

“[...] vi är ju trots allt en internationell skola med lärare från England, USA, Malaysia, Costa Rica, Australien mfl. så visst finns integrationen mellan lärare som alla är här på lika lön, lika befattning osv” (Lärare 2a).

Lärarna säger också att de har kärnvärden på skolan, och att de arbetar efter dessa. Kärnvärdena ser de som betydelsefulla för integrationsarbetet med eleverna.

“Det är klart vi har kärnvärden, att vi har liksom värdegrund [...]. Att alla människor är lika mycket värda. Jag tycker att alla människor är lika mycket värda. Jag tycker det handlar ganska mycket om integration” (Lärare 1a).

Rektorns tolkning av kärnvärden skiljer sig något från lärarnas tolkningar. Rektorn menar att hens främsta uppgift är att ge kompensatoriskt stöd, och att skolan inte är lika för alla elever, men likvärdig.

"[...] allas lika värde och att framförallt ge kompensatoriskt stöd till de elever som av någon anledning har svårare att nå målen för verksamheten. Det är de värdena som jag sätter högst [...] . Skolan blir ju rättvis om man tänker att var och en får efter det dem har behov av men den blir inte lika för alla elever. Den är likvärdig så att säga" (Rektor 1a).

Flera lärare håller dock med om att integration måste diskuteras i flera olika sammanhang, då problemen är mer komplicerade, och relaterade till andra faktorer än enbart etnicitet, och att IHGR har en fördel då skolan är liten. Rektorn säger angående detta:

"Det handlar mycket om vardagsjobbet, vad ska man kalla det, nolltolerans... det kan man prata mycket om. Det är oftast, ta i saker om vi ska vara konkreta, väldigt snabbt om det finns elever som känner att någon inte behandlar eller bemöter dem på det sättet som dem har rätt till att bli bemötta. Sen har vi ganska enkelt då eftersom vi är en liten skola, på något sätt går det snabbt mellan att någon fråga skulle komma upp eller något ärende tills att man har en lösning på vad det nu kan vara, det är den lilla enhetens fördel då många elever känner att de får en ökad trygghet på det sättet. Det kommer inte av sig självt utan man måste jobba med det hela tiden" (Rektor 1a).

BUC

Lärarna på BUC upplever inga schismer med skolledningen utan att "schemat är kung". Man försöker överleva dagarna med diverse nödlösningar. Ideliga samtal förs med skolledningen men det är som det är överallt i samhället, det vill säga att det är inte vad man vill uppnå utan vad det kostar. Dock poängteras följande:

"Jag har olika forum där jag har en bra gymnasiechef, där har vi diskussioner hur vi ska motverka utanförskap, sen har jag möjlighet att påverka mina rektorskamrater i vår rektorsgrupp, sen pratar jag med min personal, vi har alltid en samtalspunkt när vi har möten: hur går det, funkar det, vad kan vi ändra på och så vidare" (Rektor 1b).

Vidare förmedlar lärarna och rektorn en tydlighet och självklarhet vad gäller skolans kärnvärden, där har man en gemensam värdegrund som alla utgår ifrån:

"Det finns säkert satt på papper, honnörsord som 'alla ska med', 'vi behandlar alla lika', och det gör vi, det är ingen skillnad på hur skolvårdar, vaktmästare, eller lärare bemöter och behandlar elever. Där finns det en gemensam värdegrund som alla utgår ifrån. Vi har jobbat med det ganska mycket under åren, den genomsyrar vår verksamhet" (Lärare 4b).

Detta spelar naturligtvis roll i skolans arbete för en lyckad integration. Det som utmärker sig lite extra i arbetet för att öka integrationen är följande lärares svar:

"Sedan har vi också [...] det kompensatoriska uppdraget det vill säga att skolan har en skyldighet att försöka kompensera för de elever som inte har med sig lika mycket hemifrån, lika mycket skolbakgrund [...] att man kompenserar för dem, att dem får extra hjälp i skolan så att dem ska kunna nå lika långt som en som kommer från en familj som är välutbildad [...]" (Lärare 1b).

Vidare ger lärarna signaler om att skolorganisationen är ganska ostrukturerad med bristande koordination och som i sin tur inte ger utrymme för att skapa en stabilitet för att utveckla integrationen på skolan. BUC är en relativt stor gymnasieskola och idag jobbar lärarna enbart inom sina specifika enheter. Följande lärare uttrycker just detta väldigt tydligt:

"Mellan olika arbetslag, mellan olika enheter, brister vi ganska mycket. Man är upptagen med sina egna grupper. Det finns inget utrymme för det" (Lärare 3b).

Dock slår man ett slag för likabehandlingsplanen som en viktig del i arbetet för integration, och man försöker alltid utgå ifrån en likabehandlingstanke i sitt uppdrag.

"Vi har en likabehandlingsplan som finns där i strukturen hela tiden. Vi jobbar jättemycket med medarbetar- och elevenkäter. Den talar om att personal och elever känner sig kränkta och rädda, den frågan finns alltid med på våra APT och LSG som är de här samverksansorganen, där vi träffar facken. Likabehandlingsplanen ligger i grunden. Sedan är det jag som vuxen och klok människa i mötet med eleverna i skolan varje dag får jobba med det" (Rektor 1b).

Summering

Överensstämmelse:s delement kärnvärde syns i IHGR:s värdegrund, där alla är lika mycket värda, jämställda och toleranta mot olikheter. Lärarna har en liknande uppfattning av kärnvärden, medan rektorn har en annan, vilket kan bero på deras olika befattningar.

Delelementet koordination/integration kan tolkas genom att lärarna, rektorn och skolorganisationen arbetar genom APT där integrationsfrågor diskuteras, och att integrationsfrågor underlättas av att många lärare har utländsk bakgrund. Lärarna är även anställda på lika villkor, oavsett bakgrund, vilket också stärker delelementet.

Delelementet överensstämmelse kan ses genom att det finns ett fungerande samarbete mellan lärare, rektor och övrig personal, vilket underlättas av att skolan är liten. Dock diskuteras inte integration av utländska elever lika mycket som att lärare med utländska bakgrunder ska anställas på lika villkor.

Överensstämmelses delelement konsensus ter sig vara en del av BUC:s verksamhet som fungerar bra till den mån att diskussioner förs i olika forum, då i synnerhet för att motverka utanförskap. Dock framhåller lärarna att det inte händer mycket av det som diskuteras främst på grund av resursbrist. Att skolan har och står för en värdegrund verkar känt för lärarna och rektorn. Här är man mån om allas demokratiska rättigheter, att bli sedda och hörda samt att vara kompensatoriska för dem som behöver extra stöd. Det är något skolan har jobbat ganska mycket med under åren och genomsyrar verksamheten. Via framförallt arbetsplatsträffar och utskick via informationskanaler lyfts likabehandlingsplanen upp där dessa delar är centrala. Dock förmedlas det om att man saknar en klar struktur inom verksamheten vilket kan bero på en saknad av en tydlig framtidsvision, ett större tänk och att skolan är väldigt stor där de olika enheterna inte samspekar samt att lärarna ”utelämnas för sig själva till sitt klassrum”.

5.3.3 Engagemang

Delelementen som vi utgick ifrån i intervjufrågorna var empowerment (förstärkning), teamövningar och förmågeutveckling (Capability development).

IHGR

Samtliga lärare på IHGR genomgår en kurs i CLIL och hur den pedagogiska metoden kan användas i undervisningen. De hoppas att den ska underlätta elevernas lärande då majoriteten av eleverna har utländsk bakgrund, med engelska som andraspråk bland flera elever.

“Som skola arbetar vi mycket med CLIL (Content and Language Integrated Learning), då engelska är undervisningsspråket i alla ämnen förutom språk. Detta stärker och hjälper elevers lärande då många har engelska som andraspråk. Vi arbetar också aktivt med ämnesövergripande innehåll,

fysik och svenska, biologi och idrott som exempel. Detta stärker förståelsen och elevens lärande”
(Lärare 2a).

Lärarna försöker också främja elevernas lärande genom att skapa en positiv och trygg stämning i klassrummet.

“By creating safe environment, we enable the students at IHGR to enter a classroom where they can gain knowledge” (Lärare 3a).

Lärarna nämner även att de har ett stort frirum att kunna påverka utformningen av sin undervisning, samtidigt som de har begränsningar på hur mycket de kan påverka undervisningen. Men de arbetar ständigt med elevernas välbefinnande och hälsa tillsammans med skolans kurator, sjuksköterska, specialpedagog, studievägledare och rektor.

“Läraren är förstås navet i klassrummet , hela utgångspunkten. Jag upplever att jag har oerhört stor möjlighet att påverka elevers lärande genom min yrkesskicklighet samt genom att jag skapar en relation till eleven. Ibland har dock lärarens förmåga sina begränsningar: en omotiverad elev eller en elev som inte mår bra behöver annan hjälp än bara en engagerad lärare” (Lärare 4a).

På IHGR tycker lärarna att de har inflytande över en del beslut som fattas, som ibland handlar om integration. Rektorn poängterar att besluten inte alltid handlar om integration, men ur perspektivet att eleverna ska få det de har rätt till, och att integration i form av integration av utländska elever ingår där.

“I ledningsgruppen tas besluten gemensamt mellan rektor och koordinator så relativt stora möjligheter, t.ex. kan vi aktivt arbeta för att genomföra World Culture Day: en dag då vi firar våra olika nationaliteter och språk” (Lärare 4a).

Flera lärare menar att World Culture Day är ett bra exempel på hur fungerande integration kan se ut i praktiken. En lärare berättar mer specifikt:

”We have something called IHGR Day where the students are encouraged to wear National dresses from their home countries, bring samples of food and different cultural information. Last year we had one boy trying to convert students to Islam, a group of Muslim girls teaching others how to

wear the Hijab, one student had a Japanese Tea ceremony and a group of Swedish students spoke of Swedish traditions such as Midsommar and Christmas for all those new to Sweden” (Lärare 3a).

Rektorn och lärarna säger att teamövningar har betydelse för integrationen av elever, men även av lärarna, då många lärare kommer från andra länder där synen på lärarrollen är annorlunda.

”Det tror jag är viktigt, absolut. Jag tror att det huvudtaget är skolans mötesplats för elever med olika bakgrund, tror jag är otroligt viktigt för hela samhällets integration för att det är ibland det enda stället som elever som har olika bakgrund möts, för samhället är väldigt segregerat” (Lärare 1a).

Skolan har regelbundet olika aktiviteter mellan de olika programmen så att de kan integreras, och samarbeta mer. Nyligen hade skolan en nobelfest, där olika klasser möttes.

Enligt rektorn hade skolan tidigare värderingsövningar och rollspel i arbetslagen när den var ny, men inte idag i samma utsträckning.

Lärarna och rektorn är även eniga om att det generellt finns stora möjligheter att förbättra integrationen på skolan.

”Stora möjligheter. Liten skola, kort beslutsväg. Det mesta känns möjligt” (Lärare 4a).

Men lärarna och rektorn är också medvetna om svårigheter med integrationsarbetet i deras vardag, och vilka utmaningar som skolan ställs inför gällande integrationen.

”Svårigheterna är ibland tidigare upplevelser och tragik som vissa elever upplevt. Religiösa beliefs (övertygelse/tro) kan också vara ett ämne som är svårare att hantera i vår svenska religionsundervisning där alla religioner tas upp. Vissa kommer med mycket lite kunskaper inom andra religioner och har bara lärt sig om sin egen. Här är det viktigt att arbeta med öppenhet och förståelse även om man tycker olika” (Lärare 2a).

BUC

Lärarnas och rektorns engagemang står sig enstämigt vad gäller att ha ett fokus på elevperspektivet i sitt uppdrag. För att lyckas med integrationen syftar man till ett

lärande om att eleven både förstår och ser skolan och utbildningen som en del av ett större sammanhang:

”Grunden för mig är att ha en relation till dem man undervisar. Det måste finnas en fungerande relation mellan lärare och elev men det är också olika från individ till individ. Men utan den relationen blir det ingenting alls, sedan försöker man möta varje elev som individ” (Lärare 4b).

Och ytterligare menar följande lärare:

” Försöker få ut eleverna från skolans värld, som studiebesök så att man ser att skolan är en del av ett större sammanhang, koppla studierna till något verkligt. Vi försöker underlätta för eleverna för att minska studiebördan” (Lärare 3b).

Att inflytandet kring beslutsprocesser som kan ha en direkt påverkan för eleven anses av samtliga lärare vara marginellt.

” Nej, det känner jag inte att jag har något att säga till om. Det bestäms långt uppifrån [...]”
(Lärare 1b).

Parallellt med detta lyfter lärarna dock upp att skolledningen är lyhörd och det finns forum för att lyfta upp tankar och idéer såsom på APT-möten. I slutändan är det ändå budgeten som styr och att det handlar ytterst om måluppfyllelsen, som förvisso är en viktig faktor för en lyckad integration:

” [...] att man lyckas gå igenom gymnasiet och få en fullständig gymnasieexamen. Då är chansen större att man hamnar i ett sammanhang i samhället och inte hamnar utanför” (Lärare 1b).

Dock framhåller samtliga lärare om att inflytandet på elevens utveckling är stort. Man strävar efter att bygga upp en relation, som är ytterst väsentlig, för en fungerande god utveckling och får eleven att känna att man ingår i ett sammanhang. En av lärarna lyfter upp KASAM-begreppet som ett verktyg man använder sig av i vardagen med syftet att arbeta med ”sammanhangsperspektiv”:

” Här spelar inte utbildning och kunskap roll utan det är personkemi och tur nästan. Det handlar mycket om relationsbyggande. KASAM-begreppet håller vi på med väldigt mycket. Jag tror på det, eleven väljer dig, i vårt fall är det så. Ibland kan man känna att man lyckats väl med eleven”
(Lärare 2b).

Vidare lyfter rektorn upp olika delar inom skolverksamheten som är tänkta fungera som en del av en sammanförande process för lärare och elever. Dessa anordnas vid skolstarten under

hösten i form av introduktionsperioder som inrymmer samtal, värderings- och samarbetsövningar. Ytterligare upplyser rektorn oss om att nästan alla lärare har gått en SET-utbildning, vars syfte är bland annat att förebygga utanförskap:

” Det ser lite olika ut, men i början på hösten så har vi en introduktionsperiod. Det är väldigt många olika samtal, individuella samtal, gruppsamtal, värderingsövningar, samarbetsövningar med elever. Sen kan vi bli bättre på att hålla det vid liv. En del lärare har detta en gång i veckan, sätter sig ner och jobbar, bara pratar om att vara delaktiga, utanförskap, värdera, jobba med olika övningar. Det finns ett utbildningspaket som många lärare har gått, som stora delar av lärargruppen gått som heter SET, som står för social och emotionell träning [...] Dem använder sig av det synsättet under vardagen. Det här hjälper men det är inte tillräckligt” (Rektor 1b).

Lärarna och rektorn ser att deras möjligheter och svårigheter hänger ihop för att arbeta med integrationen på skolan. Det främsta hindret är resursfrågan och samtidigt finns befogenheter.

” På ett sätt har vi alla möjligheter. Våra chefer tycker det vi gör är bra men schemat är kung. Inga av mina elever klarar min kurs. På ett sätt har man inga möjligheter och på ett sätt har man alla möjligheter” (Lärare 2b).

” Jag har egentligen inga begränsade befogenheter, jag skulle kunna genomföra vad som helst, om jag inte gör några olagliga saker [...] så här långt i alla fall har jag inte sagt att vi hoppar åtta lärare och tar in åtta socialpedagoger istället, eller integrationscoacher, jag tror det är rätt i det långa loppet, men jag gör det inte, där är jag och vi ett hinder själva, och så det här med resursfrågan” (Rektor 1b).

Summering

Engagemang:s delelement förstärkning och förmågeutveckling kan uppnås genom att samtliga lärare på IHGR läser kursen CLIL, vilket stärker elevernas lärande då samtliga ämnen förutom språk läses på engelska. Lärarna försöker också i sin roll skapa en lugn och trivsamt miljö i klassrummen, vilket underlättar elevernas lärande. Men lärarna upplever också begränsningar i sin roll, eftersom eleverna kan behöva hjälp utöver lärarens befogenheter.

Delelementet teamövningar kan tolkas genom att skolan har unika aktiviteter som IHGR Day/ World Culture Day och aktuella aktiviteter som nobelfest. På så sätt möts elever från olika program genom aktuella aktiviteter som både är kunskapslärorika, samtidigt som de integreras på ett sätt som de i vanliga fall inte hade gjort.

Engagemang:s delelement förstärkning och förmågeutveckling ter sig tydligast genom att BUC är öppen och demokratisk där alla behandlas lika. Lärarna känner sig göra störst nytta

och kan påverka eleven som bäst och mest inom ramen av sina respektive klassrum. Ett verktyg för att arbeta med integrationen är ett sammanhangstänk i form av KASAM-begreppet. I övrigt känns inflytandet att bidra med något till skolan avlägset. Rektorn intygar om att läraren är varje elevs viktigaste hörnsten i utvecklingen. Rektorn upplever dock att hen har ett stort inflytande och påverkan inom många olika plan av verksamheten, vilket kan bero på att hen är samordnande rektor. Delelementet teamövningar kan tolkas genom att skolan har särskilda introduktionsperioder vid skolstarten där elever och lärare möts på olika sätt genom olika övningar. De flesta lärare går även igenom en SET-utbildning som är en social och emotionell träning, som de använder sig av i vardagen för att bland annat motverka utanförskap.

5.3.4 Anpassningsförmåga

Som tidigare utgick vi i intervjuguiden från kategorins delelement, som här är förändring, kundfokus och organisatoriskt lärande.

IHGR

Samtliga lärare och rektorn tycker att elevernas synpunkter är viktiga, och en förutsättning, för att kunna skapa förändring i skolans organisation, som har möjlighet att förbättra integrationen.

”Det finns en elevkår, det finns elevrepresentanter i klasserna som deltar i någon form av möten med skolledning och sådant. Det är mer som elevråd, det finns elevkår båda två. Elevkåren är separat, sköter sig själva vi har inget inflytande hos dem, dem är fristående” (Lärare 1a).

Lärare och elever från olika klasser träffas regelbundet för att diskutera aktuella ämnen som eleverna tycker är viktiga.

”Class representatives from each class meet with the school leaders on a bimonthly basis to discuss issues put forward by the students” (Lärare 3a).

En lärare försöker skapa förändring som gynnar integration, genom att ta upp teman från alla världens länder.

”I svenskämnet arbetar vi ofta med teman som rasism, integration, kommunikation/språk. Vi har dessutom ett internationellt romanprojekt där elever läser romaner av icke-anglosaxiska/nordiska författare” (Lärare 4a).

Organisatoriskt lärande, i form av främst kompetensutveckling, anser lärarna och rektorn ha en betydelse för integrationen, vid sidan av skolans huvuduppgift att eleverna når kunskapsmålen.

”Generellt känner jag att här är den bästa skolan jag jobbat på när det gäller tillgången och förståelsen för vikten av kompetensutveckling” (Lärare 1a).

Kompetensutveckling behövs kontinuerligt, och är något som personalen på skolan generellt behöver för att vara uppdaterade med ny relevant forskning. Rektorn menar också att kompetensutvecklingen måste anpassas efter de olika yrkesgrupperna.

”[...] sedan behöver vissa specifika yrkesgrupper ha särskild ... till exempel så ska två stycken vara ... kurator [...] och skolsköterskan ska gå en speciell utbildning i hur man möter ungdomar och barn med trauma, som Röda korset... alltså vissa yrkesgrupper på skolan måste gå särskild utbildning, särskild träning liksom för att vara ännu mer rustade för när det blir riktigt skarpt läge och sedan måste ju det allmänna kompetensläget bland personalen, ibland dem som möter och träffar eleverna, den måste man hela tiden se till att man har den kompetensen behövs för att möta eleverna på ett bra sätt” (Rektor 1a).

IHGR är en kommunal gymnasieskola, som inte liknar fristående skolor. Göteborgs stad har fritt skolval till samtliga gymnasieskolor, och IHGR utmärker sig genom att vara en internationell skola med undervisning på engelska. Skolans profil attraherar, enligt lärare och rektorn, elever som är studiemotiverade och intresserade av undervisning på engelska.

”[...] the students have the possibility to represent the school during Open House (Öppet Hus) is a day where the Year Nine students come to our school for information and the High School fair Gymnasiemässan” (Lärare 3a).

BUC

Det råder ingen tvekan bland lärarna och rektorn vid BUC om att elevernas synpunkter är oerhört viktiga, i synnerhet för att mötas och kunna upprätthålla en dialog mellan elev, lärare och skolledning.

"Det är klart att dem är viktiga. Vi har programråd, deras röster ska tas tillvara [...] allt är underordnat budget. Eleverna har ofta bra idéer men det kostar pengar och då blir det stopp" (Lärare 4b).

Rektorn ser också att elevernas synpunkter kan vara ett hinder:

"Dem är jätteviktiga, naturligtvis. Både som ett stöd och som ett hinder, därför att rasism och fördomar har vi bland våra ungdomar. Våra ungar har bilder av hur det är, dem fattar allt. Dem har järnkoll på läget i stan, varför det ser ut som det gör, varför det finns en hopplöshet, och så vidare. Dem är jätteviktiga" (Rektor 1b).

Lärarna och rektorn är överens om att kompetensutveckling är av stor betydelse. Lärarna upplever dock att kompetensutvecklingen som erbjuds inte alltid är relevant och aktuell utan mer generell och samtidigt finns det sällan pengar till det. Två av lärarna utmärker sig genom att söka pengar externt för mer kvalificerad fortbildning.

"Vi går mer generella utbildningar [...] få gå mer banala kurser. Vi söker pengar externt för att göra mer kvalificerad fortbildning" (Lärare 2b).

"Oerhört stor betydelse. Alla lärare efterfrågar bättre kompetensutveckling och individbaserad. Det ges mer generella såsom föreläsningar i aulan" (Lärare 3b).

Vidare vill lärarna och rektorn samma saker för att jobba vidare med integrationsfrågan men ger olika förslag som svar, dock med en gemensam nämnare, nämligen en konkret plan för integration. Dels menar man att det inte ligger hos skolan utan det är en fråga på högre nivå.

"[...] lärarna [...] ledningen över oss, rektorer, områdeschefer, utbildningsdirektören och politiker, vi behöver föra en mycket mer aktiv dialog kring vad man behöver göra. Jag tror lösningen är organisatorisk, det är inte upp till varje enskild lärare att lösa saker och ting i klassrummet, för det gör vi redan, det är inte det som är problemet, problemet är det stora tänket. Samverkan brister på många olika anledningar [...]" (Lärare 1b)

Men också såsom en annan lärare uttrycker det när hen efterlyser tydlighet i arbetet med integration:

"Man skulle kunna ha en mer ventilerad integrationsplan, mer konkret 'om detta händer, då finns det här att tillgå. Vad finns det för hjälp att få' många vet inte riktigt det" (Lärare 3b).

Slutligen framhåller lärarna och rektorn kring det här med likabehandlingsplanen, att den genomsyrar undervisningen och att man arbetar efter den.

" Likabehandlingsplanen bygger på skollagen kan man säga och det har vi med oss hela tiden i huvudet, människors lika värde, demokratifrågor, nolltolerans mot kränkande behandling, hot, trakasserier och allt vad det kan vara, det har vi med oss hela tiden" (Lärare 1b).

" Vi har en genomgång av likabehandlingsplanen i början av läsåret, man talar om detta för eleverna sen lägger man den åt sidan. Sen så jobbar man som lärare, man har inget val, man jobbar efter likabehandlingsplanen. För om du behandlar elever olika, eller orättvist så tar det fem sekunder så vet eleverna det och det kommer fram till oss rektorer (Rektor 1b).

Summering

Anpassningsförmåga:s delelement förändring kan ses som att lärarna och rektorn på IHGR är överens om att elevernas synpunkter är viktiga, och skolan har elevkår och elevråd som har regelbunden kontakt med lärare och rektor för att diskutera aktuella ämnen.

Delelementet organisatoriskt lärande kan tolkas som att skolan har kompetensutveckling som uppskattas av samtliga lärare, och att den anpassas efter olika yrkesroller och ämnesinriktning.

Delelementet kundfokus syns inte i lika stor utsträckning, eftersom skolan inte är fristående. Men den kan påverka elevernas val genom Öppet hus och High School fair Gymnasiemässan.

Lärarna och rektorn på BUC är samstämmiga om att lyssna och tillvarata eleverna synpunkter, vilket kan ses som anpassningsförmåga:s delelement förändring. Man ser det viktigt att mötas och ha en dialog mellan elever, lärare och ledning. Ett sätt att upprätthålla dialogen är via programråd.

Det organisatoriska lärandet är en viktig del av verksamheten anser samtliga. Dock är det en viktig del som paradoxalt nog inte verkar vara ett förstahandsmål men som efterfrågas vitt och

brett från lärarnas sida. Här menar lärarna att man inte får någon kompetensutveckling som är rätt i tiden eller att man endast erbjuds generell fortbildning. Vissa lärare söker externa pengar för att kunna gå mer kvalificerad och individanpassad fortbildning.

Eftersom BUC är en kommunal gymnasieskola har den inte kundfokus i stor omfattning. Dock finns det tillfällen för Öppet hus där elever kan låta sig påverkas av skolan och få svar på frågor och ta del av skolans utbud av utbildningar inför sitt gymnasieval.

6 Diskussion och slutsats

Här följer vår redogörelse kring hur väl vi lyckas svara på vår forskningsfråga för att uppfylla syftet med uppsatsen, och vilka eventuella slutsatser som kan dras från resultatet och analysen, samt till vilken hjälp teorin varit. Även metodens påverkan på resultatet diskuteras.

Denisons modell anser vi har gett oss en lämplig teoretisk lins att utgå ifrån för att undersöka och förklara respektive gymnasieskolas integrationsarbete. Dess element och deelement operationaliserar de relevanta aspekter av ett integrationsarbete på gymnasieskolor, eftersom vi anser att lärarorganisationen har störst möjlighet att påverka utländska elevers resultat och integration.

Jämförelsen av summeringarna efter varje element visar att IHGR och BUC har varierande uppfyllelse av elementen och således olika mycket utvecklade organisationskulturer. Detta betyder i sin tur att skolornas organisationskulturer påverkar deras integrationsarbete i varierande utsträckning eftersom organisationskulturen hos de som kan påverka utländska elevers resultat mest i skolan, lärare och rektorer, ser olika ut.

En jämförelse mellan respondenternas svar i enlighet med elementen och tillsynsrapporterna för respektive skola visar att lärarna och rektorn på IHGR tog upp mycket av det som står i tillsynsrapporterna. World Culture Day och IB programmet är goda exempel på fungerande integrationsarbete där utländska elevers resultat har utvecklats över tid. Eftersom vi intervjuade lärarna i december 2015 kan vi se att det inte har skett några stora förändringar kring integrationen jämfört med tillsynsrapporten från 2011.

I BUC:s fall tog lärarna och rektorn också upp vissa delar som återspeglade det som står i tillsynsrapporterna, i synnerhet kring problematiken med elever som på grund av sociala orsaker inte lyckas utföra sina studier och att man i språket och motivationen söker lösningarna. Respondenterna tog även upp, likt tillsynsrapporterna, kompetensutvecklingen, med utgångspunkt av den nya situationen skolan befinner sig i gällande det expanderade antal elever med utländsk bakgrund för att skolan ska kunna ge alla elever så goda förutsättningar som möjlig att nå de nationella målen. Det är anmärkningsvärt att vissa påpekanden kvarstår

vid våra intervjuer som genomfördes i december 2015 med tanke på att detta påtalades redan 2004 och upprepades vid 2011 års tillsyn.

Från resultatet av intervjuerna kan vi även se att IHGR har mer fokus på överensstämmelse och engagemang, vilket betyder att skolan enligt Denisons modell har internt fokus. En förklaring till det kan vara att skolan är kommunal där fokus är som internt fokus antyder - att skapa kvalitet och nöjda anställda inom organisationen.

BUC har främst fokus på uppdrag och engagemang men också överensstämmelse, vilket innebär att skolan har en fördelning på internt fokus och en stabil organisation men är svagare än IHGR:s interna fokus. BUC har även ingen kontinuerlig förbättring med integrationsarbetet, vilket kännetecknar en stabil organisation enligt Denisons modell. Skolornas liknande fokus på de olika elementen kan bero på att de är kommunala. BUC:s större fokus på en stabil organisation kan bero på att skolan är stor jämfört med IHGR. Som det har framgått av intervjuerna har BUC större behov av stabilitet än IHGR då BUC har en bristande samverkan mellan de olika ”enheterna”. IHGR:s interna fokus kan, förutom skolans ringa storlek, vara en förklaring till att lärarna och rektorn tycker att integrationen fungerar men att den alltid kan utvecklas. Internt fokus kan således gynna integrationen av elever med utländsk bakgrund.

Att skolorna har olika program, där lärarna på IHGR genomgår utbildning i CLIL medan lärarna på BUC använder KASAM och SET, visar att de fokuserar på olika saker i integrationsarbetet. De gör det främst på grund av sina olika förutsättningar. IHGR har en relativ trygg skolmiljö och kan därmed fokusera mer på den kunskapsfokuserade CLIL-planen. BUC har större problem med tryggheten på skolan och fokuserar därmed på KASAM och SET där den sociala aspekten inkluderas i skolans verksamhet vid sidan av kunskapsmålen. BUC anser att den sociala aspekten hos SET och det holistiska tillvägagångssättet hos KASAM har varit lyckade och en fungerande metod i integrationsarbetet. Samtidigt är det viktigt att poängtera att skolorna jämfört med sin storlek har liknande andel elever med utländsk bakgrund. Det kan bero på att skolorna är centralt belägna och nära varandra med olika resultat kring integrationen. Detta kan jämföras med Melander (2014) och Lindbäck & Sernhede (2010) som menar att skolans geografiska läge har avgörande betydelse för elevers resultat. I BUC:s och IHGR:s fall är skolans geografiska

läge inte avgörande för hur väl integrationsarbetet går. Istället visar intervjuerna att lärarprofessionen har ett stort inflytande och möjlighet att påverka integrationen genom att påverka elevernas attityd och inställning till lärande och samhället i övrigt, vilket även styrks av Ljunggren (2008) och Nilsson (2012).

Som tidigare nämnts i resultatet har lärarna liknande tolkningar om de olika elementen hos den organisationskulturella teorin medan rektorn har en annan. Detta kan bero på deras olika befattningar. Det stärker antagandet att professionsbakgrund tycks påverka attityder och tolkningar om integration, vilket i sin tur kan vara av betydelse när likabehandlingsplaner, integrationsplaner etcetera utformas av högre instans. Genom att beakta varje professions roll i skolan kan olika planer utvecklas mer precist efter dessa för att varje profession utifrån sin roll ska kunna arbeta mer effektivt mot ökad integration. Skolans geografiska läge påverkar, men är inte avgörande, för hur väl elever med utländsk bakgrund lyckas i skolan. Vi kan också se att det avgörande är hur olika program och planer ovanifrån tillämpas lokalt, det vill säga hur rektorer och lärare tolkar dessa i den enskilda skolans specifika kontext. En paradox här är att lärare och rektorer har ett inflytelserikt handlingsutrymme, samtidigt som de inte kan påverka de redan utformade likabehandlingsplanerna eller programmen från utbildningsförvaltningen. Lärarnas och rektorns handlingsutrymme, och således integrationen, påverkas även av skolans ekonomi. Integrationen blir en resursfråga hos både BUC och IHGR i hur stor utsträckning de kan hjälpa elever. Vi upplevde även att lärarna och rektorerna har viljan att utveckla integrationen men att integrationsarbetet hämmas av ovanstående faktorer. Detta är ett tecken på att organisationskulturen i grunden är god, men att skolornas integrationsarbete hämmas av deras specifika förutsättningar. Denisons modell har gett oss en bild av hur väl organisationskulturen är på skolorna för integrationsarbetet men jämförelsen blir inte helt rättvis på grund av skolornas skilda förutsättningar.

En slutsats vi därmed kan dra är att organisationskulturen bland lärarna och rektorerna på skolorna inte behöver vara i paritet med varje element i Denisons modell för att integrationen ska uppfattas som god av utländska elever. Det är snarare en blandning av de olika elementen utifrån skolans kontext, vilket framgår av IHGR och BUC, som leder till bättre integration. Skolornas olika integrationsarbete, där lärare och rektorer samverkar på olika sätt, visar att för att integrationen ska fungera behövs det planer/program som inkluderar flera av skolans områden och som anpassas efter skolans förutsättningar och inte enbart ett program etiketterat

som "integrationsplan". En integrationsplan i sig är intetsägande. Integrationsfrågor är ofta direkt eller indirekt del av andra program som exempelvis likabehandlingsplaner eller läroplaner eftersom integration är relaterat till andra områden. Som flera lärare påpekade är att uppnå godkända resultat från gymnasiet i sig ett sätt att integrera sig i samhället. Att integrera elever enbart genom att ha en form av aktivitet, som exempelvis World Culture Day, räcker inte. Det behövs flera parallella och samverkande aktiviteter där formell undervisning kombineras med externa aktiviteter utanför klassrummet som kan öka förståelsen för integrationen samt utveckla den.

Det vi lärt oss av denna studie är att det finns en stor vilja hos lärarna och rektorerna vid båda skolorna att utveckla skolverksamheten till mer än bara att nå specifika kunskapsmål. De båda yrkesrollerna som vi presenterat i vår studie är införstådda kring vikten av det sociala arbetet inom skolan, och om detta kunde utföras fullt ut kan det spela en oerhört stor roll för eleverna och samhället. I takt med att samhället har förändrats kan det vara angeläget att omdefiniera diverse planer/program inom skolan och nya förhållningssätt för att kunna hantera nya situationer, vilket respondenterna uttrycker. Vidare menar även skolorna att det krävs samarbete mellan de olika yrkesrollerna inom skolorna för att uppnå ökad integration men också klargörande och anpassning. Slutligen förmedlar båda skolorna om den stora bristen kring resursfrågan och brist på tid för att uppnå ett gott socialt arbete inom skolan, faktorer som i sig är avgörande för de samverkande aktiviteter som krävs för en ökad integration på skolorna.

7 Framtida forskning

Ytterligare forskning kan önskas i form av intervjuer med politiker eller vederbörande ansvariga för frågor relaterade till integration på skolor för att få en mer nyanserad bild. Detta upplevde vi som önskvärt efter att ha intervjuat lärarna på skolorna, eftersom lärarna fick beslut delegerade i händerna, och de kunde inte svara grundligt på alla våra frågor då de inte har något politiskt mandat. Politiker och tjänstemän, på exempelvis utbildningsförvaltningen, har större insyn i beslut och inflytande över styrningen av integrationsarbetet. Därför skulle det vara en intressant utökad studie med politiker och tjänstemän.

Vidare framkom det tydligt att ekonomin är starkt begränsad inom skolverksamheten och att tid sällan finns för att utföra sitt uppdrag som lärare fullt ut. Detta uppdagades särskilt under våra intervjuer med lärarna och rektorn. Därför är det också angeläget att studera resursfrågan och vilken förankring den har med integrationsarbetet och elevens utveckling att göra, samt om det finns särskilda effekter av den.

Bilaga

Intervjuguide

Med vår intervjuguide är vår förhoppning att få till ett semistrukturerat samtal med intervjupersonerna. Intervjufrågor är fördelade i några teman som är förankrade i vår huvudteori. Det är frivilligt för respondenterna att vara anonyma och intervjuerna kan komma att spelas in av praktiska skäl.

Bakgrundsfrågor:

Vilken befattning har du i den här skolan?

Vilka formella kompetenser har du för denna befattning?

Hur länge har du jobbat här?

Beskriv dina vardagliga arbetsuppgifter?

När du hör begreppet integration, vad betyder det för dig på din arbetsplats? Ge gärna några exempel.

(Vad säger eventuella interna policydokument om integration?)

1. Uppdrag

1.1. Vilka visioner har ni i framtiden för en lyckad integration?

1.2. Vilka målsättningar har ni för en lyckad integration av elever med olika utländska bakgrunder för att samtliga elever ska uppnå godkända resultat?

1.3. Vilka strategier har ni för en lyckad integration av elever med olika utländska bakgrunder för att samtliga elever uppnår godkända resultat?

1.4. Vad gör ni idag för att öka integrationen i skolan? Vänligen beskriv.

1.5. Finns det en aktuell integrationsplan/likabehandlingsplan (eller vad man väljer att kalla den) på skolan? Kan vi få den/ vad betonas i den?

1.6. Vilka framtidsutsikter, med utgångspunkt av utbildning och jobb, har dina elever tror du?

2. Överensstämmelse

2.1. Vad gör du för att söka konsensus mellan dig som lärare och skolledningen (rektor) i syfte att förbättra integrationsmål för skolan?

2.2. Vilka kärnvärden arbetar du utifrån för att skapa enighet bland skolorganisationens olika yrkesroller för att underlätta arbetet mot ökad integration?

2.3. Hur konsistenta (strukturerade/koordinerade) är ni – lärare för att skapa stabilitet och ”intern integration” i skolorganisationen för att utveckla integrationen? Ge några exempel hur ni jobbar i lärargruppen med det.

2.4. Är alla lärare på skolan överens och informerade om den aktuella integrationsplanen/likabehandlingsplanen? och i sådana fall på vilket sätt?

3. Engagemang

(Delelement: Empowerment/egenmakt, Team Orientation/lagspel and Capability Development/kapacitetsutveckling)

3.1. Hur stärker ni skolans organisation? Beskriv på vilket sätt du upplever att du bidrar till att elever lär sig något?

3.2. Vilket inflytande har du i beslutsprocesser för en lyckad integration? Ge gärna några exempel.

3.3. Vilket inflytande har du i skolans organisation/ledning för en lyckad integration? Ge gärna några exempel.

3.4. Vilket inflytande har du i elevernas utveckling i skolan, eller inflytande på att eleverna också bidrar till en bättre integration i skolan? Ge gärna några exempel.

3.5. Är beslutsprocesserna, som gäller integration, kopplade till skolans mål för en lyckad integration? Kan du ge ett eller två exempel?

3.6. Vilken betydelse har teamövningar inom lärarorganisationen samt mellan lärare och elever för en ökad integration?

3.7. Vilka möjligheter finns det i ditt arbete på denna skola med utgångspunkt från integration?

3.8. Vilka svårigheter finns det i ditt arbete på denna skola med utgångspunkt från integration?

4. Anpassningsförmåga

(Delelement: Creating Change, Customer Focus and Organizational Learning)

4.1. I vilken utsträckning är elevernas synpunkter viktiga för att skapa förändring i skolans organisation och för integrationen?

4.2. Vilken betydelse har organisatoriskt lärande (exv. kompetensutveckling av lärare) i skolorganisationen för ökad integration?

4.3. Hur skulle skolan arbeta vidare med frågor vad gäller integration anser du?

4.4. På vilket sätt arbetar lärarna aktivt efter integrationsplanen/likabehandlingsplanen i undervisningen?

5. Slutligen: Har du något att tillägga?

Vi tackar respondenterna för deras frivilliga medverkan.

Käll- och litteraturförteckning

Andersson, E., Östh, J., Malmberg, B. (2013). School Choice and Increasing Performance Difference: A Counterfactual Approach. *Urban Studies*, 50(2), 407-425
<http://www.envplan.com.ezproxy.ub.gu.se/abstract.cgi?id=a43120>

Alexandersson, M. (2015, 9 mars). Ökad ojämlikhet är skolans stora utmaning. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 2015-10-23
<http://www.svd.se/okad-ojamlikhet-ar-skolans-stora-utmaning>

Biseth, H. (2009). Democracy and education in a multicultural Scandinavia: what mandate is designated to educators? *Intercultural Education*, 20(3), 243-254.
<http://www.tandfonline-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/abs/10.1080/14675980903138590#aHR0cDovL3d3dy10YW5kZm9ubGluZS1jb20uZ-Xpwcm94eS51Yi5ndS5zZS9kb2kvcGRmLzEwLjEwODAvMTQ2NzU5ODA5MDMxMzg1OTBAQEAw>

Bunar, N. (2011). Multicultural Urban Schools in Sweden and Their Communities: Social Predicaments, the Power of Stigma, and Relational Dilemmas. *Urban Education*, 46(2), 141-164.
<http://ue.sagepub.com/content/46/2/141.full.pdf+html>

Burgårdens utbildningscentrum. (2015). Hämtad 2015-10-24
<http://goteborg.se/wps/portal/burgardenutbcentrum>

Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Durkheim, E. (1893). *The Division of Labor in Society*. Paris: Alcan.

Ekengren, A., Hinnfors, J. (2012). *Uppsatshandbok. Hur du lyckas med din uppsats*. Lund: Studentlitteratur.

Hernvall. (2015, 13 maj). Fritt skolval har ökat skolsegregationen. *Skolvärlden*. Hämtad 2015-10-23
<http://skolvärlden.se/artiklar/fritt-skolval-har-okat-skolsegregationen>

Kvale, Steinar. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (1997). Lund: studentlitteratur.

Lindbäck, J., Sernhede, O. (2010). Det "integrerade" gymnasiet och den segregerade staden - Elevers berättelser om det urbana rummet och platsens betydelse. *Utbildning & Demokrati*, 19(1), 115-140.
<http://www.oru.se/PageFiles/15299/2010/Det%20%20E2%80%9Dintegrerade%20%80%9D%20gymnasiet%20och%20den%20segregerade%20staden.pdf>

Ljunggren, C. (2008). Det offentliga rummets princip – om kontroversiella frågor i utbildningen. *Norsk pedagogisk tidskrift*, 04, 316-327.
https://www-idunn-no.ezproxy.ub.gu.se/npt/2008/04/det_offentliga_rummets_princip_-_om_kontroversiella_fragor_i_utbildningen

Lundahl, L., Olson, M. (2013). Democracy lessons in marketoriented schools: The case of Swedish upper secondary education. *Education, Citizenship and Social Justice*, 8(2), 201–213.
<http://esj.sagepub.com.ezproxy.ub.gu.se/content/8/2/201.full.pdf+html>

May, Tim. *Samhällsvetenskaplig forskning*. (2001). Lund: Studentlitteratur.

Melander, A., Nilsson, F., Vikengren, A. et al. (2014). *Skolan är inte designad för alla elever* - en studie om lärarrollens konsekvenser för skolsegregationen. Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/38708/1/gupea_2077_38708_1.pdf

Nilsson, H. (2012). Tallskolan: En mångkulturell skolas tillblivelse och pedagogik. *Utbildning & Demokrati*, 21(2), 81-102.
http://www.oru.se/Extern/Forskning/Forskningsmiljoer/HumUS/Utbildning_och_Demokrati/Tidskriften/2012/Nr%202/Tallskolan%20%E2%80%93%20En%20m%C3%A5ngkulturell%20skolas%20tillblivelse%20och%20pedagogik.pdf

Norberg, K. (2000). Intercultural education and teacher education in Sweden. *Teaching and Teacher Education*, 16(4), 511-519.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X00000081>

Skolinspektionen. (2015). Hämtad 2015-10-24
http://siris.skolverket.se/siris/ris.siris_inspektion_skolor_enhet.show_form

Skolinspektionen. (2011). *Beslut för gymnasieskola - efter tillsyn av IHGR-gymnasiet i Göteborgs kommun*. Hämtad 2015-11-24, från
<http://siris.skolverket.se/siris/ris.openfile?docID=165917>

Skolinspektionen (2011). *Beslut för gymnasieskola - efter tillsyn av Burgården i Göteborgs kommun*. Hämtad 2015-11-24, från
<http://siris.skolverket.se/siris/ris.openfile?docID=147024>

Skolverket. (2004). *Utbildningsinspektion i IHGR-gymnasiet*. Hämtad 2015-11-23, från
<http://siris.skolverket.se/siris/ris.openfile?docID=46848>

Skolverket (2004). *Utbildningsinspektion i Burgården*. Hämtad 2015-11-23, från
<http://siris.skolverket.se/siris/ris.openfile?docID=46872>

Skolverket. (2011). *Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämnen för gymnasieskola 2011*.
http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf2705.pdf%3Fk%3D2705

von Brömssen, K., Olgac, C. (2010). Intercultural education in Sweden through the lenses of the national minorities and of religious education. *Intercultural Education*, 21(2), 121-135.
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14675981003696263#aHR0cDovL3d3dy50YW5kZm9ubGluZS5jb20vZG9pL3BkZi8xMC4xMDgwLzE0Njc1OTgxMDAzNjk2MjYzQEBAMA==>