

# Hur tänker Vi och hur gör Vi?

Fritidspedagogers och lärares samverkan

Camilla Alsterklint och Johan Gavelius

Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen  
Självständigt arbete 15 hp, GN  
Barn- och ungdomsvetenskap  
Grundlärarprogrammet med arbete mot fritidshem (180 hp)  
Vårterminen 2015  
Handledare: Lars Lagergren  
Examinator: Björn Sjöblom  
English title: What do We think and what do We do?  
Pedagogues of recreation and school teachers cooperating



Stockholms  
universitet

# Hur tänker Vi och hur gör Vi?

## Fritidspedagogers och lärares samverkan

**Camilla Alsterklint och Johan Gavelius**

## Sammanfattning

I vår studie vill vi med syftet lyfta frågan om hur samverkan fungerar i den gemensamma verksamheten mellan skola och fritidshem. För att finna svaren har vi analyserat och bearbetat texter från mötesprotokoll hos två arbetslag på en grundskola med årskurserna 1 - 3. Vi har använt oss av kvalitativ textanalys som metod. Perspektivet och analysen har vi utgått från ett maktperspektiv, där vi har använt oss av maktens diskurser, relationer och disciplin till hur det ser ut i verksamheten. Svaren vi har funnit i vår studie visar att samverkan finns i verksamheten men att de sociala relationerna i arbetslagen skapar maktförhållande mellan yrkesrollerna. Andra tecken som visat sig i undersökningen är hur arbetslagen i vissa fall utelämnat namn och ibland i viktiga frågor inte tagit ställning. Det har lett till att frågor blivit obesvarade och inte diskuterats vidare. Vanligt förekommande beteende hos arbetslagen i anteckningarna är att de ofta utgår från "Vi" i protokollen istället för enskilda namn. Det leder till att ansvarstagandet i diskussionerna bland personalen kan ifrågasättas genom att tydliga direktiv ej ges om vem som tar vilket ansvar i olika frågorna. Maktperspektivets plats i verksamheten är ständigt föränderlig efter hur arbetslagens väljer för inriktning i sina ansvarstaganden.

### **Nyckelord**

Skola, fritidshem, samverkan, ansvar, organisation, makt, ledarskap

# Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| Förord .....  | 1         |
| Beskrivning av författarnas insatser i studien .....              | 1         |
| <b>Inledning .....</b>  | <b>2</b>  |
| Bakgrund .....  | 3         |
| Fritidshemmets plats och historia .....                           | 3         |
| <b>Tidigare forskning .....</b>                                   | <b>4</b>  |
| Historiskt perspektiv på fritidshemmet och yrkesidentiteten ..... | 4         |
| Samverkan .....   | 5         |
| Yrkesrollen .....   | 5         |
| Ledarskap i skolan .....  | 6         |
| <b>Syfte och frågeställningar .....</b>                           | <b>7</b>  |
| Frågeställningar .....  | 8         |
| <b>Teoretiskt perspektiv .....</b>                                | <b>8</b>  |
| Teoretiska begrepp .....  | 8         |
| Maktens betydelse i samhället .....                               | 8         |
| Diskursiva praktiker och yrkesrollen .....                        | 9         |
| Samverkan och diskurser .....                                     | 9         |
| Disciplinens påverkan .....                                       | 10        |
| Kunskap och makt .....  | 10        |
| Maktrelationens påverkan i verksamheten .....                     | 11        |
| <b>Metod .....</b>  | <b>12</b> |
| Val av metod .....  | 12        |
| Kvalitativ textanalys .....                                       | 12        |
| Urval och avgränsningar .....                                     | 13        |
| Undersökningsspersoner/Undersökningsmaterial .....                | 13        |
| Genomförande .....  | 14        |
| Databearbetning och analysmetod .....                             | 14        |
| Metoddiskussion .....   | 15        |
| Forskningsetiska överväganden .....                               | 16        |
| Informationskravet .....  | 17        |
| Samtyckeskravet .....   | 17        |
| Nyttjandekravet .....   | 17        |
| Konfidentialitetskravet .....                                     | 17        |
| Studiens kvalitet .....   | 18        |
| <b>Resultat och analys .....</b>                                  | <b>18</b> |
| Protokollens innehåll .....                                       | 19        |
| Teman .....   | 20        |

|   |           |
|---|-----------|
| Skolan och fritidshemmets utrymme i protokollen ..... | 20        |
| Personalbristen.....                                  | 22        |
| Rastverksamheten .....                                | 23        |
| Analys av resultatet .....                            | 24        |
| Maktutövning och ansvar .....                         | 24        |
| Disciplinen .....                                     | 24        |
| Diskursiva praktiken och maktförhållanden.....        | 25        |
| Personalbristens påverkan .....                       | 26        |
| Rastverksamheten och personalens ansvar.....          | 26        |
| <b>Diskussion .....</b>                               | <b>27</b> |
| Ansvar, makt och samverkan .....                      | 27        |
| Samtal och den diskursiva praktiken.....              | 28        |
| Yrkesrollen betydelse .....                           | 28        |
| Ledarskap - status .....                              | 29        |
| Betydelse för praktiken och professionen .....        | 29        |
| Slutsatser .....                                      | 30        |
| Vidare forskning .....                                | 30        |
| <b>Referenser .....</b>                               | <b>31</b> |

# Förord

Vi inleder detta förord med en kort presentation av författarna, vi heter Camilla Alsterklint och Johan Gavelius.

Tre års studier leder mot sitt slut. Tre år fyllda av kunskapssamlade i form av spännande kurser där relevanta och intressanta föreläsningar varvats med ingående och givande seminarier. Vi har fått en fantastisk möjlighet att blanda teori och praktik genom flera verksamhetsförlagda utbildningar. Det är framför allt från dem som vi författare hittat ett gemensamt intresse kring samverkan. Skolor ser olika ut och samverkar under olika former. Vi hade båda en inblick i formen av samverkan och vi fann det intressant att studera detta ytterligare.

Först och främst vill vi tacka den skola som givmilt gett oss tillgång till ett stort och innehållsrikt material som ingående kunde studeras. Stort tack för ert bidrag till detta. Vi vill också tacka Lars Lagergren som handlett och guidat oss när vi hamnat ur fokus. Framför allt att delat med sig av sin egen tid till oss. Ett stort TACK för att du gjort denna process till en genomgående positiv erfarenhet. Vi vill också tacka närmast sörjande som hela tiden trott på oss och aldrig tvivlat på att vi inte skulle ro detta i land. Avslutningsvis måste vi helt enkelt tacka varandra. Vi har genomlidit berg och dalbanan utan dess like, där vi hunnit tvivla samt glädjas kring arbetet. Det viktigaste av allt är att vi framförallt gjort detta tillsammans. Det har varit ett givande lagarbete genom hela processen.

Tack!

## Beskrivning av författarnas insatser i studien

I stort sett har vi genomgående arbetat tillsammans med studien. Vi båda hjälptes åt att analysera de ca 600 protokoll vi fått in från skolan i studien. Protokollen delade vi upp efter de två arbetslagen A och B. Camilla analyserade Arbetslag A:s protokoll och Johan arbetslag B:s. Sedan skrev vi ner det som var väsentligt från varje protokoll och gjorde en egen sammanställning. Efter genomarbetningen av dem satt vi gemensamt med alla protokoll och analyserade samt undersökte om det fanns några typiska mönster/strukturer. Johan har annars varit som mest aktiv i delen om det teoretiska perspektivet om Foucault, han har även skrivit om Hansen, skolverkets LGR 11, allmänna råd, skolinspektionens rapport, Thornberg och Fejes. Camilla har framför allt lagt tonvikten på metod delen men även skrivit om Rholin, Calander, Okutan, Jung, Öhman och Widén. Alla de andra delarna har vi tillsammans arbetat fram i olika moment. Vi har använt oss av Google Document där vi har kunnat arbeta i ett gemensamt dokument kunnat skriva samtidigt, även om vi har varit på olika platser. Vi har även genom både sittningar tillsammans och kommunikation via telefon, e-mejl och sociala medier kunnat lyfta frågor, tankar kring arbetet.

# Inledning

Det finns en vision om en skola där fritidshemmet ingår som en del utav skolans verksamhet. Där personalen bidrar med sin specifika pedagogiska kompetens och helhetssyn på barnet. I enlighet med de allmänna råden för fritidshemmet (Skolverket, 2014) beskriver det att elever ska ges möjligheten till en meningsfull fritid och ett konstant situationsbaserat lärande. Åliggande arbete i fritidshemmet har till utbildningssyftet är att vara ett komplement till den ordinarie och obligatoriska utbildningen som ges inom skolan. I arbetet handlar det om att kunna se hela barnet och dess utvecklingsmöjligheter. Där ingår också arbetet med de sociala relationerna i verksamheten.

I Lgr11 (Skolverket, 2011) nämns målsättningen för hela verksamheten (Skola, förskola och fritidshem) ska ha en väl fungerande samverkan i olika strukturer för att erbjuda eleverna allsidig kunskap och lärande. Skolan ska kunna erbjuda eleverna en utbildning där de ges chans till att prova på olika former av lärande, till exempel de estetiska ämnena som drama och musik. Verksamhetens arbete med kunskapsmålen är viktig och bidrar till elevernas erfarenhet vidareutvecklas. Huvudmannens (rektorn) uppgift gällande lärande i verksamheten är att de nationella målen ska uppnås. Samtidigt skapar den inre- samt den yttre påverkan mål som påverkar verksamheten. Det kräver att de kvalitativa metoderna som verksamheten arbetar med ständigt formas och ändras till de förutsättningar det ställs inför.

Våra egna erfarenheter har under årens gång varit att skola och fritidshem visat på allt annat än samverkan. Detta har skådats genom observation och deltagande i olika arbetslag där fritidshemmets frågor har satts åt sidan.

Vidare vill nämnas att forskning kring samverkan finns det gott om. Ofta är forskningen baserad på kvalitativa metoder där intervjuer och observationer legat som grund för samlandet av empiriskt material. Vi vill med vår studie ta ytterligare ett steg och se vad som verkligen sker inom ramen för arbetslagsmöten, för att se hur samverkan ter sig. Metoden i studien kommer utgå från en kvalitativ textanalys där vi undersöker och tolkar protokollen från arbetslagsmöten. Vi har kopplat vår studie till en rapport som menar på att fritidshemmet borde uppmärksammas mer samt vilket uppdrag pedagogerna har i verksamheten. Kvalitetsstudien gjordes av Skolinspektionen (2010). De beskriver att som det ser ut i många verksamheter i dagsläget så fokuserar de ofta på de långsiktiga målen. Till exempel kan det vara något skolor samt rektorerna måste arbeta mer med för samverkan mellan skolan och fritidshemmet ska fungera bättre. Resultatet visar att personalen på fritidshemmet blir tvungna att lägga mer fokus på arbetet i skolan och tiden till fritidshemmet prioriteras bort. Det leder till att fritidshemmets pedagogiska arbete hamnar på efterkälken och många av aktiviteterna därför blir oplanerade. Många i personalen upplever att yrkesrollen förminsкас då de inte får möjlighet för eftertanke eller sitta och diskutera sitt arbete. Fritidshemmet får därför en uppfattning att det är en plats för barnpassning och inte lärande (Skolinspektionen, 2010).

# Bakgrund

## Fritidshemmets plats och historia

Skolan och fritidshemmet var från början två egna verksamheter som arbetade efter sina egna arbetsätt. I och med förändringen att verksamheterna slogs ihop har fritidshemmets förutsättningar förändrats. Från att ensamma styra och bestämma över hur de skulle skapa sin verksamhet så har fokus hamnat på att stödja skolans arbete. Kvalitén som eftersträvas på fritidshemmen har varken fått en större betydelse hos politikerna eller i forskningsarbeten som behandlar verksamheten. Fritidshemmet hamnar i skuggan mot det arbete som görs på skolan (Skolinspektionen, 2010). I skollagen (SFS 2010:800) står det skrivet att utbildning i fritidshemmet ska vara ett komplement till den utbildning som skolan erbjuder. Det innebär att eleverna ska få samma utmaningar till utveckling och utvidga sitt lärande. Fritidshemmet ska se eleven ur ett helhetsperspektiv och verksamhetens utbildning ska ge eleverna en givande fritid.

Fritidshemmet har inte uppstått i ett vakuum utan är kontextuellt betingat och kan förklaras ur ett samhälleligt behov som växt fram under Sveriges utveckling. Från att ha varit en plats där social fostran och disciplinering varit ledord så har målsättning ändrats när fritidshemmet fick en plats inom skolan, att de numer tillhör samma läroplan (Rohlin, 2012). Skolan och fritidshemmet har under vissa perioder från året 1940 och framåt samverkat med varandra. Specifikt benämns helhetssynen som ett omdiskuterat begrepp under 1990-talet. Det skedde en omlokalisering där fritidshemmet flyttade in i skolornas lokaler. Utgångspunkten var att få ett helhetstänk samt att verksamheterna skulle vara samlad under samma tak. Samtidigt med att verksamheterna förbinds så ökar kvaliteten och kostnadseffektivitet (Rohlin, 2012).

Arbetslaget kom att bli en viktig del i det förändrade synsättet och Rohlin (2012, s. 37) poängterar att:

Genom arbetslaget ”synliggörs” barnet i och med att allt fler vuxna är närvarande. Olika yrkeskompetenser förväntas sluta upp kring barnet och dess behov uttryckta genom psykologiska och pedagogiska teorier. Som sådant blir arbetslaget då även en form för kontroll och disciplinering av barnets kunskap/lärande och fostran/social utveckling/kompetens. Det sker parallellt med att de vuxna personerna inom arbetslaget utövar kontroll i förhållande till varandra för att bevara eller utveckla principen om arbetslag.

Med ovanstående tanke tänker vi att arbetslaget har en gemensam nämnare som är barnet. Rohlin (2012) menar att pedagoger har ett gemensamt intresse av att stärka, lära och lyfta dem. Men yrkesrollerna har också olika kompetenser och utbildningar vilket gör att de använder varandras kunskaper samt erfarenheter för att skapa en helhet för barnet i alla lägen. Skolan och fritidshemmet ser olika ut, arbetet sker genom olika former av lärande och verksamheterna har olika långa traditioner. Rohlin (2012) förklarar att skolan står för de kognitiva lärandeprocesser där ämnen som matematik, språk och naturkunskap präglar kunnande. Fritidshemmets arbete är mer inriktat på sociala relationer, estetisk verksamhet och mindre kunskapsbaserade ämnen som oftast inbegrips i ett situerat lärande. Hierarki, makt och relationer spelar en viktig roll för hur samverkan ter sig på en skola. Rohlin (2012) beskriver att hierarkier kan skapas mellan yrkesrollerna genom att förutsättningarna för dem ser olika ut. Exempelvis kan det särskiljas genom lön, planeringstid eller liknande. En viktig del i statusfrågan är också utbildnings längd.

# Tidigare forskning

## Historiskt perspektiv på fritidshemmet och yrkesidentiteten

Calanders (2000) studie syftar till att undersöka vad som egentligen händer i mötet mellan två yrkesidentiteter, lärare och fritidspedagoger där fritidspedagogens perspektiv står i centrum för studien. Det må tilläggas att studien utgick från socialkonstruktivistiskt perspektiv. Metoderna för införskaffad empirisk data består av observation och intervjuer samt deltagarnas egna livsberättelser. Detta skiljer sig från den metod vi använt oss utav, men den visar också på en varierad syn på skillnader och likheter mellan de olika yrkesidentiteterna. För övrigt upptar de viktiga komplement för syftet för vår studie. Fritidshemmet är en relativt ny verksamhet som sedermera befinner sig i skolans lokaler. Under 1960-talet kom Sveriges ekonomi att expandera vilket gjorde att fler kvinnor numera kom ut på arbetsmarknaden. Detta resulterade i att barn och unga som tidigare stannat hemma med sina mödrar behövde extra tillsyn utöver skoldagen. Fritidshemmet kom som ett svar på detta behov och blev en del av skolans verksamhet enligt Calander (2000). En helt ny yrkesidentitet behövdes nu för att uppfylla de nya kraven av tillsyn av barnen efter skoltid. Fritidshemmets roll var att spegla det behov som hemmet innan tillsåg. Det skulle vara en plats där barnen kände sig hemmastadda och fick ge uttryck för kreativa handlingar genom estetiskt arbete och allmänt ”mys”.

Fritidshemmet har till skillnad från skolan en tradition där fokus på barnet inte handlar om att arbeta med kognitivt lärande, utan istället handlar det om att arbeta utifrån sociala relationer, estetiska arbeten som bild och drama. Skolan har alltid haft en tradition av kognitivt lärande där resultat och måluppfyllelse varit grund för utbildningen. Klyftan mellan de två yrkesidentiteterna, fritidspedagoger och lärare har sedan fritidshemmet interagerats i skolan varit ett faktum. Resultatet från Calanders (2000) studie lyfter viktiga punkter för huruvida synen på samverkan ter sig möjliga liksom omöjliga. Calander (2000) menade att yrkesidentiteterna skiljer sig på många områden. Dels är det lönemässigt där fritidspedagogen ligger lägre i lön än en lärare trots att samma erfarenhet finns. Han tar även upp skillnader i de akademiska studierna där lärares utbildning ger mellan “140-160” högskolepoäng till skillnad från fritidspedagogernas 120 högskolepoäng. Utbildningarna i sig skiljer sig genom att fritidspedagogsutbildningen ramar in estetiskt arbete som framstående ämnen. Det verkar som det anses vara mindre värda gentemot lärarutbildningarnas kognitiva ämnen som matematik, språk och fysik (Calander, 2000).

Samtidigt som denna skillnad finns så är det mycket som utvecklas inom fritidshemmet. Förutom att samverkan mellan verksamheterna har blivit tydligare så har även namnet fritidspedagog ändrats inom utbildningssektorn. Nya namn som fritidslärare, lärare mot fritidshem, lärare i fritidspedagogik och grundlärare med inriktning mot fritidshem går också att hitta inom fritidshemmet (Birgit Andersson, 2013).

Även läroplanen har skiftats och fritidshemmet har gått från att vara ett komplement för hemmet till ett komplement för skolan. Detta har ingivit att fritidspedagogerna numer arbetar tillsammans med lärarna under samma förutsättningar och därmed har frågan om formell status uppdragats. Det ligger också svårigheter i statusfrågan gällande skolplikten där grundskolan och fritidshemmet ingår i, som är obligatorisk. Fritidshemmet är dock valfritt för elever mot en kostnad för föräldrarna. Fritidspedagogerna har samtidigt inte samma kompetens som lärarna att undervisa i ämnen och har



heller ingen skyldighet till att undervisa. Det i sig skapar en situation där det bland annat ställs högre krav på fritidspedagogen och kunskapsutvecklingen kan bli lidande (Calander, 2000).

## Samverkan

Lärare och fritidspedagogers plats i skolan ser olika ut trots att de besitter en liknande kunskap inom pedagogiken. Monica Hansen (1999) beskriver i sin avhandling om hur yrkesgruppernas plats i samma verksamhet har påverkats av hur deras arbetsuppgifter ser ut. Att skolan och fritidshemmet blev en verksamhet påverkade framförallt fritidshemmet. Från att vara frivilligt så är det något alla elever i grundskolan ska vara delaktig i. Hansen (1999) pekar på att samverkan mellan verksamheterna skapade nya frågetecken som var viktiga att de kunde lösas. Det handlade om organisationen samt relationen mellan lärare och fritidspedagog, att samarbetet behövde fungera. Trots att utbildningarna är väldigt lika varandra pedagogiskt och psykologiskt så bildas problemen av att yrkesrollerna har olika uppfattningar om varandra. Yrkesgruppernas erfarenheter av situationer eller sätt att arbeta på skapade även det en inverkan till dåligt samarbete, enligt Hansen (1999). Det bekräftades genom intervjuer som hölls med personalen i de olika verksamheterna. I observationer på två skolor har Hansen (1999) även kunnat synliggöra hur samverkan fungerade i praktiken. Att skolan och fritidshemmet även delar lokalerna ökar värdet för att en god samverkan måste fungera. Hansens (1999) observationer visar att de båda skolorna hanterade samverkan mellan yrkesrollerna på olika sätt. Vad som visade sig vara den tydligaste skillnaden mellan dem var att skola A utgick läraren och fritidspedagogen från samma mål, men att arbetet skedde i halvklass med personalen uppdelad. Skola B valde att integrera lärarens och fritidspedagogens arbetssätt under helklass. Det Hansen (1999) visar i sin observation är att skola A har valt att utgå från ett traditionellt upplägg, att lärarens planering ligger som grund i undervisningen. Fritidspedagogen roll blev antingen att vara resurs i klassrummet eller ha lektioner i halvklass. Skola B skiljde sig mer på det sättet, där var samverkan mellan läraren och fritidspedagogen mer öppen i planeringen. De samverkade mer genom att ha varsin del av helklassen och båda kunde arbeta tillsammans under lektionstid.

## Yrkesrollen

Hansen (1999) har också fokuserat i sin avhandling på att undersöka vad som skiljer läraren från fritidspedagogen i hur samarbetet kan fungera. Fritidspedagogens roll i skolan blir mer komplex än vad lärarrollen blir då fritidshemmet inte har några begränsningar av vad yrket innebär inom skolan. Tydliga exempel är att forskningen inom fritidshemmet inte är ett ämne som det finns mycket studier inom. Trots att yrket har en utbildning som liknar väldigt mycket lågstadielärarens roll. Andra faktorer till yrkets låga status i fritidshemmet är att arbetsformen existerar i stort sett bara i nordn.

I intervjuer med lärare om hur de ser på fritidspedagogens roll och vad de bidrar med till verksamheten har Hansen (1999) plockat ut två punkter. Vad som symboliserade fritidspedagogen enligt lärarna är att de besitter kunskap om barn och de praktiskt estetiska ämnena. När det inte finns en tydlig samverkan mellan lärare och fritidspedagoger är det lätt att yrkesrollerna kategoriseras för vad deras arbetsuppgifter är, enligt Hansen (1999). Bland de vanligaste uppfattningarna handlar det om att fritidspedagogen inte har samma kvalifikation som en lärare. Fritidspedagogen besitter sin kompetens genom sin sociala kontakt och att vara ett komplement till föräldrarna. Andra vanliga tankar som nämns är att fritidspedagogerna fokuserar mer på de praktiska ämnena som inte kopplas till skolans lärande, till exempel drama.

Vad som även nämns i intervjuerna av Hansen (1999) är att lärarna tycker det är stora skillnader mellan yrkesrollerna på hur kraven är ställda. Lärarna beskriver framförallt om hur de upplever skillnaden mellan yrkesrollerna när det handlar om yttre- och inre faktorer. Till exempel gällande läroplanen och föräldrar. Lärarna känner att deras arbete leds av målen och resultaten som sedan blir till krav på eleverna ska uppfylla dem. Fritidshemmet upplevs mer som en plats där eleverna ges frihet till att besluta mer själva över sina val. Uppfattningen hos lärarna om fritidspedagogerna handlar även om att de upplever att de inte är bundna till samma strikta mål, resultat, lärande och uppfyllelse enligt intervjuerna av Hansen (1999).

När Hansen (1999) ställer liknande intervjufrågor till fritidspedagogerna om hur de uppfattar sin yrkesroll så visar det sig att det finns tre delar som de benämner som grundläggande. Omsorg, finnas till hands vid vardagliga situationer och att hjälpa eleven i deras sociala utveckling inom lärandet.

## Ledarskap i skolan

Skolan är en organisation bestående av en ledning där högsta position och tillika ansvarig benämns som rektor. Därefter befinner sig ett led av biträdande rektor/rektorer, administration och fotfolket (lärare, fritidspedagoger, elever, vaktmästare, kökspersonal et cetera). För att återkoppla detta till yrkesidentiteterna så kan vi se att status, erfarenhet och kunskap är ledande ämnen till ansvar. Lärare och fritidspedagoger uppgift i sitt arbete handlar om att få samma förutsättningar för sitt arbete. Rektorns ledarskap får en betydande roll till hur de ska lösas.

The organization called "school" will take place in the focus of education process in tomorrow as well as today, as always. It is a must to manage well the organization for this organization named school can perform high quality education. [...] It is required to manage schools good for such results can be required from schools.

(Okutan, 2014, s. 93)

Studien av Mehmet Okutan (2014) vill syftet demonstrera huruvida de nuvarande skolcheferna var ledare eller inte genom att konsultera lärare för doktorander vid fältet EYPT. Det fanns ett antagande kring att lärare vid skolan med minst fem års erfarenhet av undervisning hade signifikanta ledtrådar kring huruvida skolans rektorer var ledare eller inte. Resultatet från studien pekade mot att det fanns stora brister hos rektorerna gällande deras ledarskap. Många av dem besatt klassiska chefsbeteenden och generellt förhöll status quo. Rektorerna genomförde lagstiftningar helt in i minsta detalj utan att ta några initiativ. Relationer, motivation och att vara rättvis med mera framkom vara bristande i ledarskapet (Okutan, 2014, s. 99). Ett tydligt ledarskap leder till en mer sammansvetsad grupp. Ett gott ledarskap där ledaren delegerar ansvar och motiverar sina anställda till att ta ansvar gör att verksamheten (istället för att förbli densamma) hela tiden utvecklas.

Relevant för studiens syfte kan även vara att se hur lärarsamtal har för påverkan till mötet. Junge (2012) menar att genom historier vi hör, berättar och läser blir vi deltagare av vår kultur. Människor som delar historier är lika viktigt som att dela gemensamma språk. För lärare inom lärarkulturen byts erfarenhetsbaserade historier utifrån undervisning i både informella och formella sammanhang. Samma författare menar också att de olika arenorna kring gemensamma erfarenheter där lärare möts fungerar som kunskapsgemenskaper. Lärare beslutar vad som är relevant för förståelse och tolkning av händelser i praxis. Artikelns syfte är enligt Junge (2012) att besvara tre frågor som vilka/vilken funktioner/funktion har berättelser i lärares samtal? Vad kännetecknar lärares användning av berättelser i kollegiesamtal? Vilken betydelse har berättelser för lärarnas lärande? Konklusionen av

denna studie pekar mot att omfattningen av narrativa funktioner och berättande verksamhet spelar en central roll i samtalen mellan lärare. Det bidrar positivt till inlärningsprocessen för läraren genom att dennes verksamhet utökar sin repertoar av undervisningen. Läraren bidrar också till att samtalen i gruppen bildar en stark kollegial gemenskap (Junge, 2012).

Öhman (2010) beskriver i sin studie om syftet till att studera vad som händer i verksamheten där människor möts och interagerar med varandra. Studien följer samtalen mellan lärare och elever men genererar också indikationer på förklaringar kring hur samtal över lag förs. Studien av Öhman (2010) grundar sig i Foucaults teorier om makt vilket är ingången till vår teoridel i studien. Hon beskriver hur maktperspektivet används och hur det har utvecklats av Foucault för att förklara styrning som analytiskt koncept. Vidare förklarar författaren avsikten med studien är att visa hur makten kan studeras, exempelvis kan det förklara något som förekommer i de metoder som elever och lärare deltar i och skapar. Hennes studie fokusera inte på det som kan förklaras teoretiskt, vilket vår studie också inte heller gör. Hon talar om självstyre och styrning uppifrån i vilket läraren ger eleverna möjligheter. Dock kan även det förstnämnda påverka utifrån hur läraren väljer att se eleverna. Författaren ger flera exempel på hur läraren påpekar omöjligheterna med vissa uppgifter som eleverna skall utföra. Samtidigt om eleverna ges fria tyglar till egna val där de kan välja själva så kan det skapa ett nytt problem. Elever som till exempel tycker att uppgifterna är för svåra eller inte ens försöker lösa problemet, då tappar de kunskap. På så vis framkommer det en styrning uppifrån. Samtidigt har eleverna i detta fall en sorts form av självstyre då de själva kan välja mellan de olika uppgifterna. Öhman (2010) tar också upp problemet med lärare som uppmuntrar och ger positiv feedback till alla elever, oavsett om de utfört uppgifterna eller inte. En allmän feedback utvecklar inte eleverna även om läraren summerar lektioner med att fråga vad eleverna tyckte om sina egna insatser, om de gjort sitt bästa. Sällan resulterar det i något annat svar än att eleverna svarar ja på frågan.

## Syfte och frågeställningar

Fritidshemmet plats i verksamheten beskrivs med orden att fritidspedagogerna finns mer som stöd till läraren och ska ge eleverna ett socialt lärande. Skolan och fritidshemmet tillhör samma verksamhet skapar situationer i lärandet där samverkan mellan yrkesrollerna måste finnas enligt Skolverket (2011). De beskriver även att hela verksamheten ska kunna erbjuda en varierad undervisning. Fritidshemmet ska enligt Skolverkets allmänna råd (2014) erbjuda ett lärande som anpassas till verksamheten. Vad som dock är ett problem är att yrkesrollerna har olika erfarenheter och kunskaper som påverkas även av status, maktstrukturer och hierarkier som finns i alla verksamheter. Både Calander (2000) och Hansen (1999) menar att klyftan mellan de olika yrkesrollerna samt yrkesidentiteten skiljer sig i verksamheten. Läraren har alltid haft en auktoritär del i skolans verksamhet då det kognitiva kunskaperna stått över de estetiskt praktiska samt det situerade lärandet i samspel med andra. För att se hur samverkan fungerar behövs även ledarskapet involveras. Okutan (2014) menar att det är viktigt med ett tydligt ledarskap och motivera kollegor/anställda till att driva verksamheten framåt. Öhman (2010) och Junge (2012) pekar på vikten kring samtal ur olika perspektiv behövs för att hjälpa personalen stärka sina yrkesidentiteter. När nu det ser ut så att även fritidshemmet ryms i skolans lokaler leder det till att yrkesrollerna därmed måste samverka för att möta barnens behov. Vår studie riktar sig till att se hur samverkan fungerar i verksamheten, i arbetslagsmöten på en grundskola.

## Frågeställningar

- Hur tydliggörs samverkan i protokollen?
- Vad behandlas vid arbetslagsmöten och vem ansvarar för vad?
- Noteras de olika yrkesrollernas intressen likvärdigt i protokollen?

# Teoretiskt perspektiv

I denna uppsats kommer vår teori utgå från Foucaults makt perspektiv. Inom skolan och fritidshemmets verksamhet uppstår det situationer i möten mellan personalen som påverkar lösningarna på problemen. Nedan har vi gjort en beskrivning av de begrepp vi kommer använda för att förstå teorins inverkan på verksamheten. Hur makten visar sig mellan yrkesrollerna utifrån mötesprotokollen.

## Teoretiska begrepp

Den **diskursiva praktiken** är ett begrepp som anpassar sig till sociala situationer som uppstår. Hur samtal i text påverkas av diskussioner. Med hjälp av begreppet kommer vi fokusera på hur arbetslagen hanterar frågorna de diskuterar, vad noteras som skillnader mellan yrkesrollerna och vilken plats de ges i protokollen. Vi kommer fokusera på hur den diskursiva praktiken ger en effekt på verksamheten. **Maktrelationer** som begrepp syftar till att skildra hur omgivningen påverkar makten och hur situationerna skapas i miljön. Begreppet kommer vi använda för att förstå hur verksamhetens hierarkier, yrkesrollers status med mera har för inverkan till vad som antecknas. **Maktutövningen** har inverkan till relationen av hur arbetslagen arbetar och hur mycket tid de lägger ner på vissa frågor. En grupp som utövar makt använder sig av status, erfarenheter, kunskap och vilken roll de har i situationen. Begreppet använder vi för att se hur yrkesidentiteten, yrkesrollen, inre- och yttrepåverkan har för inverkan på verksamheten i forumet av ett möte. Ordet **disciplin** förklaras som ordningens makt och skapare av kulturer. Begreppet har inflytande på grupper som utomstående inte förstår sig på. Disciplinen kommer vi redogöra för när vi talar om användandet av "Vi" och hur grupper inom gruppen skapas. Övriga begrepp som nämns under teoridelen kommer inte behandlas i samma omfattning under resultat- och analysdelen. Därför beskrivs inte dessa utan finns med som stöd i förståelsen av teorin.

## Maktens betydelse i samhället

Roddy Nilsson (2008) beskriver hur Foucault nämner maktanalysens teknologier och dess påverkan. Dessa teorier utgår även från hur sanningen kan vara neutral och att kunskapen inte behöver förenas med en maktanalys. Det Foucault menar är inte hur dessa objekt ger bevis på sin sann- eller falskhet i anslutning till en epistemologisk mening. Intresset är att se hur sanningar framställs eller framkommer ur olika meningar, hur det kan ske genom olika tillvägagångssätt. Makt är ett socialt fenomen som utspelar sig i samhället och kan se olika ut beroende på hur den strukturella eller diskursiva påverkan har till omgivningen, maktimpregnerade - praktiker enligt Nilsson (2008). Detta ger mening till att sanningen aldrig skapas utanför makten. Foucault ansåg att politik och moralen är en del av

sanningens betydelse. Hur makten speglar sig i samhället enligt Foucault så finns det inga mönster eller riktningar som visar att makten styrs av någon. Det finns ingen äganderätt till makten enligt Nilsson (2008).

Foucault ansåg att en syn på makten som framförallt handlade om suveränitet och legitimitet riskerar att leda till att maktproblemet i allt för hög grad förknippas med staten och dess institutioner. Detta menade han var ett både felaktigt och allt för snävt sätt förhålla sig till maktproblematiken. (Nilsson, 2008, s. 83)

Ansvar för hur makten placeras eller används är inget staten kan styra eller för den delen kontrollera ensam. Alla relationer som skapas mellan samhällssektorer utgår från ett eget synsätt och har enligt Foucault ingen grund de bygger på. Staten är en del av maktspelen som finns och ingriper inte till hur ett samhälle blir. Flera delar och syften leder till svårigheter som inte löser sig själva genom en organisation, enligt Nilsson (2008). Till dessa tankar hävdade Foucault också att makten består endast genom begreppet aktivitet. Detta perspektiv skapade han genom filosofins nominalism, som pekade på att makt är något som används oavsett status eller ägandet av den. Makt kan aldrig hemlighållas, vara latent. Den finns alltid runtomkring oss oavsett situation. I alla sociala sammanhang skapas möten, konflikter, relationer som gör att makten alltid är aktiv och föränderlig. Det handlar om situationer som kan inneha medvetna samt omedvetna val, det innefattar inte en speciell plats eller något som har en underbyggande mening. Hur makt analyseras beror på vilket tankesätt betraktaren väljer att studera det ifrån (Nilsson, 2008).

## **Diskursiva praktiker och yrkesrollen**

Foucault (i Rabinow, 2000) menar att den diskursiva praktiken inte skapas inom några ramar. Ur ett pedagogiskt perspektiv följer den diskursiva praktiken ett mönster som kopplas samman till avdelningar. Det kan vara mönster i beteenden eller till helheten. De diskursiva kan inte ses till praktiken av en individ, utan är mer komplicerad än så. För den kan samtidigt inte ge en klar bild av hur individen ska karaktäriseras. Begreppet ger inga tydliga svar, bara riktlinjer om vad den diskursiva praktiken kan vara då den är problematisk att precisera. Foucault (enligt Rabinow, 2000) beskriver även problemet med diskursiva praktiker, den kan finnas utanför, innanför eller bredvid den sociala situationen, objekten eller erfarenheten som benämns. Men han påpekar att praktiken inte förfaller i valet av makt, utan resultatet ger en inverkan till hur allt kan hänga samman beroende på vad som ligger i fokus. Hur någon väljer ett urval så berör det alltid den praktiska delen. Till exempel hur makt kan gå från att vara anpassad till en viss ordning för att den nå kunskapen. Makten kan sedan bli mer varierad och oförutsägbar till hur kunskapen ska nås. Foucault (enligt Rabinow, 2000) menar att det går att förklara kunskapen genom ett teoretiskt perspektiv. För att förstå helheten måste kunskap och lärande delas upp, till hur kunskapens plats ser ut till sanningen.

## **Samverkan och diskurser**

Foucault nämner tanken om hur maktrelationer uppstår. Den kan leda till att grupper själva sätter sig i situationer och skapar sig ett eget förhållningssätt till omgivningen. Det kan handla om att diskurser kan få en annan innebörd beroende på om en grupp förhåller sig till diskursen. Maktspelen som finns bland ord kan ge en annan karaktär om en grupp. Personer kan även själva infinna sig med att tilltala sig ordet. Foucault pekar på maktrelationer är något som finns och påverkar samhället oavsett någon vill eller inte. Det handlar om att se relationerna i "mikrofysik" av hur makten ger en inverkan på de knappt märkbara sociala lägena som uppstår. Foucault menar genom Nilsson (2008) att makten ger en

större kraft när det möter motstånd i de små meningarna. Varje stund av livets små händelser har en inverkan till makten och motståndet som skapas. Allt från handlingar till uppfostran till träningens olika tekniker, till att få en situation att bli på ett visst sätt. Denna mikromakt är de Foucault hade betoning på i sitt tänkande, enligt Nilsson (2008).

## Disciplinens påverkan

Disciplinen kom även det att ha inflytande på Foucaults tankar om hur makten såg ut genom institutioner. Foucault (enligt Bjurström, 2003) påvisar att flera tekniker inom makten påverkar disciplinen i grupper. Framförallt handlar det om när omgivningen lämnas utanför gruppens gemenskap och ordning. Disciplinen blir i dessa fall ordningens makt och skapar kulturer inom grupperna som utomstående inte förstår. Institutioner som Foucault pekar på som visar på en tydlig disciplin finns hos internatskolorna och fabrikena. Två olika miljöer men båda påverkade av den makt och organisationen som ger ansvar. Regler och tider som människorna behöver följa inom de båda institutionerna skapar för det mesta en sammansvetsad grupp, samtidigt leder det till konflikter som senare skapar nya grupperingar. Grunderna i en disciplin står sig aldrig fasta, det sker alltid nya utvecklingar som leder till nya principer. Så kallade stängda platser i det "disciplinära rummet" (Foucault enligt Bjurström, 2003, s. 167) uppstår alltid grupperingar som skiljer på personer genom bedömning och kategorisering. Tanken på det får Foucault (Enligt Bjurström, 2003) att trycka på att sådant måste motverkas. Personer som hamnar utanför ramen måste fångas upp och ledas rätt. Att ge dem "en metod för att få kunskap, behärska och utnyttja." (Foucault enligt Bjurström, 2003, s. 168). Analys skapas inom disciplinen och dess ramar. Foucault beskriver att disciplinen har sin organisation som skapar en miljö där individer i hierarkin alltid kan ersättas. Det är en tydlig maktutövning över vem som gör och ordnar vad i den miljö de befinner sig i. Individerna kan inte påverka miljön utan individerna påverkas av varandra beroende på vart de ligger i rangordningen. Grupperingarna av individer är synonymt med disciplinen som även kan kasta om ordningen. Varje individ påverkas av den maktutövning som de sociala sammanhangen skapar och efter hur gruppen arbetar kan den se olika ut (Foucault enligt Bjurström, 2003).

Disciplinen som Foucault beskriver genom Nilsson (2008) kan delas upp i tre kategorier, de militära, den pedagogiska och till profession eller ett ämne. I pedagogiken låg diskursen av disciplin av skolans form av att utbilda/lära elever kunskapen. Fostran som ger kunskap till att vilja utbilda sig. Professionen till att nå kunskap inom en viss benämning har koppling till pedagogikens disciplin då kunskap inte kan läras ut om inte det finns ett intresseområde.

## Kunskap och makt

Kunskapens makt eller makt och kunskap var två begrepp som Foucault inte skiljde på. Enligt Nilsson (2008) påpekade Foucault att de ena begreppet klarade sig inte utan den andre, de tar helt enkelt ut varandra. Makt kan även inte brukas om inte kunskap finns, personer med okunskap får inte något inflytande. Helt enkelt såg Foucault makten och kunskapens som oskiljaktiga. En konkret analytisk tanke kring detta om hur det fungerar i praktiken och vilka resultat det ger, det går att undersöka på skilda institutioner som skolan och hos verksamma politiker. Foucaults arbete kring detta gjorde att han fann makten och kunskapen som fascinerande till hur människor använder dessa medel i förhållande till andra människor. Hur makten med hjälp av kunskapen kan även tvärtom skapa nya förbindelser (Nilsson, 2008). Foucaults fokus på denna analytiska tanke ledde honom i diskurs till hur den sociala responsen blir i dessa sammanhang. Makten är alltid i rörelse men påverkas i grunden av

diskursen som inte fungerar utan makt. Att kunskapen och makten skapar samband mellan sig gör att Foucaults tankar om detta bara kan undersökas empiriskt. Hans utgångspunkt att se sambanden mellan dem skedde därför genom iakttagelser om vem, vad och hur maktrelationerna skapades. Om makten ska studeras ur en teori så fungerar det inte. Det skulle ge en felaktig bild av teorin och öppnar upp för tolkningar av att makten kan härledas till att vara permanent (Nilsson, 2008).

## Maktrelationens påverkan i verksamheten

En maktrelation utförs eller påverkas av vilket tillvägagångssätt som används och i vilket sammanhang det placeras. I den analytiska tanken beskriver Foucault att det till huvudsakligen är miljön som ska undersökas och inte personerna som utför makten på platsen. Det Foucault menar på är att de relationer som skapas inom makten har ett sammanhang till den rationella tanken. Det finns en tydlig väg men makten behöver inte fästas vid något. Makten styrs inte utan tillämpas till metoden av sammanhanget som det uppstår i. Det han vill visa är att makt inte genererar till uppmärksamhet genom tydliga hänvisningar enligt Nilsson (2008). Ett exempel på hur detta skulle kunna ske är att en person har en uppgift som ska utföras. Personen vet vad uppgiften går ut på och vad som ska göras. Slutligen blir det ändå så att personen har gjort det på sitt egna sätt. Trots att någon har makten så kan personer inte styra handlingar och förutse vad som kommer hända på grund av ovissheten. Att studera makten i praktiken är bättre än tanken i hur det gestaltar sig. Maktens position till situationer har inverkan oavsett samband eller personlig status. Dessa strategier utgår inte från någon mall och har därför inga kopplingar till grupper eller organisationer. Vad som får saker och ting att bli olikartade är vår förmåga att se dem från olika perspektiv. De berör våra handlingar, tankar och intressen (Nilsson, 2008).

Alla sammanhang och sociala relationer inom makten kan inte skapas utifrån tomma intet. Foucault byggde vidare på sin tanke om att makt har en verksam arbetsförmåga till att skapa individuella och sociala produkter. Individens samband till praktikens olika situationer skapar bilden av vad makt är. Gestaltandet av olika figurer som symboliserar makt är ett uttrycksmedel för makten och inte en relation. Det används för att ge makten den energi som behövs till rätt situation, enligt Nilsson (2008). Samhället är enligt Foucault byggt på maktteknikerna. Sedan beroende på hur makten används så skapar det olika sociala relationer. Makten som finns är inget som är bestående eller som försvinner. Den utvecklas hela tiden och producerar nya relationer. Ur ett kvantitativt perspektiv skulle dessa svar gå att finna i ökning av olika sociala fenomen som till exempel en högre lärartäthet. Det skulle skapa maktrelationer som inte fanns innan på grund utav närheten till nya kontakter. Foucault menar genom Nilsson (2008) att det som produceras genom makten ger inflytande till det som kan använda sig av den. Med det menar han att det inte bara är till för dem som anses ha bättre status. Maktens betydelse är så mycket mer än vad personer betraktar den med. Den ger personer ett sätt att ta avstånd och tillrättavisa. Foucault vill ge bilden av att makten kan erbjuda välbehag, attraktionskraft samt diskurser och kunskap. Dessa meningar menas med att makten används på ett sätt som går ut på att personer som antar makten kan utföra uppgifter eller få uppgifter att verkställas.

# Metod

## Val av metod

Vi har valt att använda oss utav kvalitativ textanalys för att besvara våra forskningsfrågor. Varför vi använder oss utav en kvalitativ metod förklaras enligt Ahrne, Svensson (2011, s. 14) med att kvalitativa metoder kan nyansera, sätta in värderingar och normer i ett visst sammanhang. Widén (2009) menar att textanalys handlar om att analysera och läsa tryckta källor, handskrivna texter eller arkiverade dokument av olika slag. Denna metod hjälper oss att analysera protokollen och frågorna som personalen har noterat. Till exempel har vi valt att titta på hur personalen väljer att formulera problemen och situationer som beskrivs i frågorna. Även se hur den tredje dimensionen av kvalitativ textanalys ger en effekt till relationerna som skapas inom mötesformen.

## Kvalitativ textanalys

Varför vi valt kvalitativ textanalys till studien har med att skolan idag innefattas av mer texter än någonsin, mycket av arbetet som görs ska dokumenteras. Widén (2009) förklarar att den kvalitativa textanalysen bygger på tre grundläggande riktlinjer för hur en texttolkning bör göras. Dessa tre olika dimensioner förklaras av samma författare att den även har en lång historisk tolkningstradition som kallas hermeneutik. Widén (2009) förklarar att hermeneutikens grund ligger i grekiskan. Den handlar om att läsa, förstå och skapa mening ur texter. Det vill säga ta fokus från läsarens tolkning eller textförfattarens egen avsikt.

Första dimensionen används till texter inom dagstidningar eller tidskrifter. Texterna används och analyseras för att skapa kunskap kring aktörerna som producerat texterna. Det handlar även om att se vilken innebörd eller föreställning aktören har (Widén, 2009).

Andra dimensionen beskrivs av Widén (2009) att den analyserar texters litterära uttryck, grammatiska variationer eller språkliga genrer. Intentionerna hos aktören är irrelevant i denna dimension. Fokus ligger på att analysera textens litterära innehåll och språkliga kvalitet menar Widén (2009). Den tredje dimensionen, som vi kommer använda i vår studie benämns såhär;

[...] förstå vad exempelvis lärprocessens texter säger om det omgivande samhälle och den kultur i vilket texten producerats. En text analyseras då med syfte att skapa förståelse för någon del av det omgivande samhället, dess kulturella värderingar, historia eller liknande.

(Widén, 2009, s. 139 - 140)

Tredje dimensionen handlar om att se hur ett samhälle ekonomiskt och socialt sett är organiserat. Den påverkar och ökar förståelsen också för hur politiken, maktstrukturer eller samhällsinstitutioner fungerar i sammanhanget (Widén, 2009). Kopplat till vår studie syftar vi att se hur makt påverkar samverkan inom en av samhällets institutioner, genom att analysera mötesprotokoll. Protokollen vi berör befinner sig inom ramen för privata texter som författats kollegialt eller enskilt av olika aktörer av både formell och informell karaktär (Widén, 2009). Privata texter kan både vara skrivet av ett kollektiv eller enskilda individer. Det som beskrivs i texterna kan till exempel handla om uttalanden om tillvaron eller skolan och utbildningssystemet (Widén, 2009). Vad som inbegrips i dessa texter enligt Widén (2009) är bland annat skönlitterära böcker, dagboksanteckningar, personliga bloggar och individuella elevdokumentationer. Protokollen vi studerat har en form som liknar privat text, då anteckningarna beskriver den specifika skolans verksamhet. Widen (2009) förklarar vidare att analyser av texter med liknande innehåll ger till exempel kunskap om hur enskilda individer hanterar och



uppfattar exempelvis skolans vardag, i hela dess mångfald. Vad vi har kunnat se i anteckningarna så uttalar sig personalen även om tillvaron i utbildningssystemet och om skolan.

Vi avser inte att använda metoden för att granska protokollen kritiskt, lägga egna tolkningar och värderingar i dem. Utan det viktiga med denna metod är att låta texten tala för hur det faktiskt kan se ut i en skolas organisation. Varför vi valt denna metod och inte exempelvis en kritisk diskursanalys har att göra med den begränsade tiden. Det hade varit svårt för oss att göra en såpass rättvis bedömning och få tiden att räcka till. Med tanke på allt material vi har att tillgå så hade vi inte hunnit analysera allihop.

Syftet med vår studie handlar inte om att visa på brister i protokollen utan snarare visa på hur det faktiskt kan se ut i en verksamhet. Vi vill få en sanningsenlig bild från personalen hur de upplever situationer. Tanken delar oss om synen på skolan som samverkande med fritidshemmet. Vi tror dock att genom en kvalitativ textanalys kan vi urskilja mönster och strukturer i organisationen för att se hur personalen samverkar eller hur de upprätthåller verksamheten.

## Urval och avgränsningar

Vi har samlat in material genom att kontaktat olika skolor och därefter undersökt vilket material som varit mest innehållsrikt, del vi säga textmässigt. Samtidigt tittade vi på vilken skola som kunde ge oss mest material sett utifrån tid. Studien valde vi att avgränsa till att undersöka två arbetslag på en och samma skola. Valet av att bara använda en skola innebär inte att studiens syfte handlar om att jämföra de två arbetslagen utan lyfta och analysera deras sätt att lösa situationer utifrån samma förutsättningar. Det finns även ytterligare anledning till att vi begränsade studien till en skola och inte flera.

Övergripande skolor vi kom i kontakt med hade inte tillräckligt samlade dokument över åren. Skolan som vi har med i studien var undantaget. Denna skola var den enda som kunde dela med sig av en sådan omfattning av arkiverade protokoll. Trots att analysen blir av två arbetslag från samma skola så ger det även en tydligare bild av huruvida en organisation uppfattar och tar till sig samma information. I undersökningen valde vi att avgränsa materialet till att de skulle innefatta grundskolan och årskurserna 1-3.

## Undersökningspersoner/Undersökningsmaterial

Det material som har använts i undersökningen har varit protokoll från arbetslagsmöten från en grundskola. Det handlar om cirka 600 i antal. Protokoll sträcker sig under en tidsperiod från 2009 – 2015 och utgår redan från en färdigskriven mall. Innehållet består av rubriker där punkter/frågor kan skrivas upp under. Protokollen från 2009 är handskrivna och resten är dataskrivna. Skolan vi har valt att använda som undersökningsmaterial, utgår i sina anteckningar om information om personalens närvaro, kommande möten/evenemang skolan anordnar, händelser under verksamhetstid och övriga ärenden. Varje vecka har skolan arbetslagsmöte och följer upp det som har skrivits i förra veckan. Arbetslag A och B tittar på varandras protokoll för att se vad de andra har skrivit. Vem som säger vad är oftast oklart då det ytterst sällan förmedlas vem som uttalar sig. Oftast är det bara antecknat vad som sägs och vem som gör vad. Deltagande personal på arbetslagsmötena är lärare, fritidspedagoger och ibland även specialpedagogen samt rektor. Vikarier som är anställda under en kortare tid är istället i klasserna.

När vi gjorde själva urvalet av skolor som vi kontaktade så låg inte fokus på om skolan låg i innerstaden eller i förort med mera. Skolan som valdes ligger i norra Stockholm utanför innerstaden och valdes just för att de kunde erbjuda materialet vi sökte.

## Genomförande

Till att börja med utgick vi båda från skolor vi visste fanns och tog reda på hur det gick att få tag på ansvarig personal på dessa skolor. Det vi hittade var mejladresser på skolornas hemsida där vi antingen hörde av oss till rektorn, arbetslagsledare på skolan eller till skolans kansli. Vi mejlade till sex olika skolor runt om i Stockholm. Av de sex var det tre som mejlade tillbaka och två av dem kunde erbjuda material. Den tredje skolan svarade med att frågan skickades vidare till en i personalgruppen, där svar uteblev. Av de två skolorna som svarade uppstod det dock problem. Protokollen de kunde erbjuda inte var tillräckligt sammanhängande och att de sträckte sig inte under en sådan lång tidsperiod. På ena skolan skulle arbetet också innebära att flera lärare skulle behövas involveras för att få behörighet till alla protokollen. Då tiden började rinna iväg så åkte vi därför till de två skolorna där vi hade skickat mejl till kansliet. Väl på plats kunde kanslisten hjälpa oss att få protokoll som skulle gå att undersöka. Dock så kunde kanslisten inte ge fullständiga protokoll från varje vecka eller år, kanslisten visste inte vart det hade tagit vägen. En del till detta var att deltagande personal från mötena inte var lika bra på att arkivera protokollen i skolornas databas eller att papperskopior av protokollen inte lämnades till kanslisten.

Sista skolan som vi mejlade till svarade med att vi kunde komma och kopiera deras protokoll. Där mejlade vi till en av pedagogerna som gav oss svaret. Väl på plats visade det sig att de hade sparade protokoll som sträckte sig bakåt till 2009 och till mars 2015. Materialet bestod av veckovisa protokoll från två separata arbetslags anteckningar. Valet av skola att undersöka föll sig därför enkel.

## Databearbetning och analysmetod

Vi har sammanställt alla protokoll men bara antecknat det som vi ansåg kunde tillföra något till vårt syfte och frågeställningar. Protokollens anteckningar som vi har hämtat citat ifrån är i vissa fall sammanfattade på grund utav etiska skäl då ingens identitet får röjas. Vi har då benämnt personen med sin yrkesroll. Om flera av samma yrkesroll nämns i texten så har vi döpt dem till exempel fritidspedagog 1, 2, 3 osv. Arbetslagen har vi även bytt namn på till arbetslag A och B. En del av utdragen är ordagranna citat efter hur personalen har beskrivit punkten i protokollet. Studiens syfte har inte varit att analysera vad individer tycker, tänker eller säger. Vi har helt och hållet utgått från att göra en kvalitativ textanalys och se hur samverkan beskrivs. I vår studie ser vi inte till individen eller jämförelsen mellan arbetslagen, utan fokus ligger på vilka uppgifter som läggs på vilken yrkesroll. Det i sig gör att vi inte använder oss av kvalitativa intervjuer eller observationer. Vi har valt att studera vad personalen själva skriver och antecknar som viktigt från sina möten.

Den kvalitativa analysen vi har använt beskrivs av Kvale (I: A. Fejes & R. Thornberg, 2009) att den har fem analysmetoder, koncentrerat, kategorisering, berättelse, tolkning och ad hoc. I analysen har vi kategoriserat samt koncentrerat oss i protokollen på att kunna se motsvarigheter mellan arbetslagen och ta med det som känns nödvändigt till analysen. I koncentrerandet har syftet varit att klargöra samt ge en korrekt men tydlig bild av till exempel hur personalens närvaro ser ut i verksamheten. Analysarbetet har vi även använt oss av ad hoc metoden för av berättandet och av våra tolkningar få en tydlig uppfattning av innehållet i sin helhet. Även genom att vi summerar texterna från protokollen ges vi en överblick över punkternas betydelse. Tolkningarna av protokollen har vi undersökt efter hur den sociala situationen ser ut på ett möte och hur den ter sig i protokollens anteckningar. Det har gjort att vi fördjupat oss i punkter som varit återkommande i protokollen som vi har ansett vara intressanta. Vi har sammanställt delar av texterna genom ad hoc metoden för att kunna urskilja mönster och dra slutsatser som ger svar till våra frågeställningar (Fejes & Thornberg, 2009).

I analysen av protokollen sammanställde vi båda arbetslagens protokoll var för sig. Det första vi började med var att markera i varje protokoll där ordet fritids/fritidshem nämndes. Nästa steg blev då att konkretisera vem av namnen som tillhörde vilken yrkeskategori i protokollen. Vi valde ett enkelt sätt att kategorisera och få en överblick över alla namnen i verksamheten. Alla namn vi hittade och som vi kunde placera till vart det arbetade, de satte vi i två olika kolumner, lärare och fritidspedagoger. Vi fick sedan skapa en tredje kolumn för namn som innehöll personal som inte nämndes så ofta. Exempel på sådana namn som hamnade i tredje kolumnen var dem som vikarierade under kortare tider. I nästa steg började vi titta och markera i protokollen efter anteckningar som har med vår frågeställning att göra. När det var klart så sammanställde vi arbetslagens protokoll mot varandra och kopplade samman datum. Exempel på liknande anteckningar som vi tog med från protokollen kunde handla om uppföljningar av föregående protokoll eller om diskussioner som återupptogs. Hela tiden utgick vi ifrån fritidshemmets plats i protokollen jämfört med skolan. Allt material som vi har vi samlat in la vi i ett dokument. Sedan skapade vi nya dokument där vi har delat upp de anteckningar som vi ansåg bestod av liknande information. I allt material har vi skrivit datum från vilket protokoll anteckningarna är utdrag ifrån. Dels för att det skulle bli lättare att hitta bland alla protokoll samt att kunna se liknelser/förändringar mellan åren.

Nästa del i processen var att analysera protokollen från de två arbetslagen för att hitta vad som ansågs vara viktigt till studien. För att materialet skulle vara så lätthanterligt som möjligt, bearbetade vi det systematiskt. Vi delade upp arbetslagens protokoll var för sig, la dem årsvis och förde anteckningar för varje år. Ett utdrag av alla protokoll finns med i studien men vi har dock bara valt ut att redovisa delar/citat. Vi började leta efter mönster i protokollens anteckningar för att till exempel urskilja och notera hur mycket det antecknades om fritidspedagogerna. Också om hur det gick att se relationen mellan fritidspedagog och lärare. Det kunde till exempel handla om att se vem som tog ansvar för olika uppgifter inom verksamheten. De citat vi har valt ut till vår studie bekräftar dels det olika mönster vi hittat. Samtidigt har vi med vissa citat för att visa hur ofta några av dem är återkommande i protokollen. En annan del i detta till att dessa delar har valts är för att de sticker ut från mängden. Till exempel genom att de är lite längre och lite mer beskrivande än resterande. Efter att vi analyserat protokollen så började vi sammanställa vilka resultat vi har hittat. Vi noterade hur verksamheten löste vikarier när någon i personalen var borta och hur det framförallt tydliggjordes att fritidshemmet ofta fick ersätta lärarna, ytterst sällan var det tvärtom. Som utgångspunkt antecknade vi ner det som stod om personalen i verksamheten som tog vikarierollen. Antingen kunde det vara personal i gruppen som ersatte den som var borta, eller så ringde någon i verksamheten in en vikarie som ersättare. Kopplat till det började vi även se mönster i rastverksamheten. Vi noterade också att personalen ofta besvarade frågor i "Vi-form". När vi sedan gått igenom protokollen så sammanförde vi dem, placerade allt under olika kategorier och år. Även i sammanslagningen av båda arbetslagens texter markerade vi dem med varsin färg, för att enkelt tydliggöra för oss själva vilket arbetslag som hade sagt vad.

## **Metoddiskussion**

Den metod vi har valt anser vi ha fungerat väldigt bra för studiens syfte. Vi hade tur som fick bidrag i form av den mängd protokoll som faktiskt fick. Nära 600 stycken. Det som vi framför allt har fått ut av dessa protokoll är en överblick över skolans verksamhet. Vi har också genom protokollen kunnat se vilken verksamhet som har störst utrymme under dessa arbetslagsmöten. Det är skolan som fått övertagande högst talan. Fritidshemmet har fått stå tillbaka.

Svårigheten med dessa protokoll har varit att se vem som faktiskt säger vad. Detta har lett till att vi övervägt att ta till kvalitativa intervjuer för att kanske närma oss lite tydligare förklaringar, men då vi haft begränsat med tid har detta inte varit möjligt. Protokollen i sig fungerar som minnesanteckningar och varierar textmässigt. När det kommer till längd på texten och vilka punkter som tas upp, leder det oss till en annan svårighet. Oftast är texterna skrivna i punktform eller som sammanfattningar. Vi tolkar att diskussionerna med den närvarande personalen förmås pågå i ett längre samtal. Att den sittande sekreteraren inte tar ut allt, utan delar av samtalet. Det i sin tur gör att många punkter som vi tror oss vara omdiskuterade kan i själva verket ha fått väldigt stort fokus under ett möte. Detta är något vi har haft med i beräkningen.

Materialet i sig är unikt på det sätt att det är minnesanteckningar över stundande diskussioner. Vad vi kan jämföra detta med är svårt att veta. Inom denna genre finns det begränsat med information då ingen liknande studie har gjorts. Om möjligt skulle finnas så hade arbetet kunna jämföras med en narrativ studie. Samtalen skulle då stå i fokus och observationer under mötestiden skulle ge en annan syn på mötet. Även om vår studie bygger på anteckningar som grundar sig i samtal mellan flera personer tycker vi dock ha kunnat ge en rättvis och klar bild över vårt syfte. Också att vi har kunnat ge en någorlunda klar bild över hur ett arbetslags möte fungerar i skolans verksamhet.

## Forskningsetiska överväganden

Skolan och dess personal som vi har med i undersökningen kommer inte nämnas vid namn utan nämnas som skolan med arbetslagen A och B. Personalens namn som står i citaten i vårt resultat har ändrats. Varje person har fått en siffra och beteckningen efter deras yrkeskategori. Till exempel när fler fritidspedagoger nämns så kallar vi dem för fritidspedagog 1, 2, 3 osv. När vi frågade om vi kunde få tillgång till verksamhetens protokoll bekräftade vi för skolan att alla och skolan kommer vara anonyma. Vi påpekade att studien syftar till att undersöka hur samverkan ser ut i verksamheten genom protokollen, att de inte kommer läggas någon vikt på de personliga delarna i texterna. Skolorna fick även veta att det är bara vi som gör undersökningen som kommer ha de rätta namnen.

Protokollens omfattning består oftast av 1-2 A4 sidor. Antalet varierar beroende på vilka punkter som arbetslaget valt att lägga tonvikten på. Materialet har bestått av handskrivna samt dataskrivna protokoll. Det förekommer även bilagor i form av utdrag från e-post eller informationsblad från skolsköterskan, föreningar med mera. Dessa har vi dock inte tagit med i vår analys. Personalens utsago och iakttagelser som dokumenterats genom protokollen ligger till grund för analysen.

I forskning är det viktigt att materialet är av hög kvalitet som gör forskningen så trovärdig som möjligt. ”Målet för allt forskningsarbete är att ta fram kunskap som är så trovärdig som möjligt men som också är viktigt för såväl oss som individer som för samhällets utveckling.” Patel, Davidsson (2011, s. 62)

Det material som vi tagit del av är anteckningar direkt från personalen som vi med tillförlitlighet och trovärdighet har hämtats från skolans arkiv. Protokollen vi har fått tillgång till är offentliga handlingar som vem som helst kan be att få titta på eller kopiera. I första hand är protokollen dock ett stöd för arbetslagen till deras diskussioner. Varför protokollen arkiveras är för att personalen ska ha möjligheten att gå tillbaka och titta på vad som utvecklats eller som behövs utvecklas. Till studien har vi varit tydliga med att titta på att ingen deltagare i processen tar skada varken fysiskt, psykiskt eller utsätts för kränkande behandling. Vi har varit måna om att individers livsförhållanden inte medges i uppsatsen.

Patel, Davidsson (2011, s. 63) beskriver fyra viktiga regler kring forskningsetiska principer. Dessa är:

*Samtyckeskravet*

*Nyttjandekravet*

*Informationskravet*

*Konfidentialitetskravet*

Samtyckeskravet beskrivs av samma författare att deltagare i undersökningen har rätten till att själva bestämma om de vill delta eller ej. I samverkan med nyttjandekravet understryker författaren vikten av att det samlade materialet kring enskilda individer endast får användas i forskningssyfte.

Konfidentialitetskravet menar på att alla uppgifter som inbegrips i studien skall ges största konfidentialitet. Personuppgifter skall på ett säkert sätt förvaras så inte obehöriga får tillgång till det. Vad som även understryks är sambandet mellan sekretess och offentlighet. Informationskravet beskriver det absolut viktigaste i en studie. Forskaren måste informera de berörda deltagarna om forskningsuppgiftens syfte (Patel, Davidsson, 2011).

Dessa fyra forskningsetiska principer kommer nedan representera rubriker för vårt material, insamling och vårt led i forskningsprocessen.

### **Informationskravet**

Genom mejl och telefonsamtal talade vi med flera intressenter (skolor). Vi förklarade vårt syfte med studien och vad vi önskade för material från dessa. Vi talade med både studierektorer, lärare, fritidspedagoger, kanslisterna och biträdande rektorer. Dock inte alla på en och samma skola. Detta för att minimera risken för att informationen skulle spridas och diskuteras felaktigt. Vi försökte i första hand tala med rektorer. Vi ansåg att dessa borde ha störst tillgång till om vart materialet kunde hittas. För oss var det samtidigt viktigt att meddela att en studie kring deras verksamhet skulle göras och att de sedan kunde förmedla detta vidare till samtliga verksamma pedagoger.

### **Samtyckeskravet**

Vi var noggranna med att presentera vårt syfte med studien för verksamheterna men också förklara att studiens syfte inte var att genomföra studier på individnivå. Utan vi förklarade att studien utgår från att analysera protokoll. Att se över vad som sägs på mötena och vilka uppgifter som läggs på vem. Samtidigt tydliggjorde vi att det inte kommer nämnas några namn eller genomföras några intervjuer där individerna behöver ge uttryck för tankar och åsikter. De verksamheter som godkände vår förfrågan lät oss kopiera materialet på plats.

### **Nyttjandekravet**

Materialet kommer endast att användas i forskningssyfte.

### **Konfidentialitetskravet**

Då protokollen innefattar namn på verksamheten, personal i arbetslagen samt barn, så betyder detta att det ryms inom konfidentialitetskravet. Det i sin tur gör att materialet är samlat på ett ställe där inga obehöriga kan komma åt det. Det är endast vi författare som har tillgång till materialet. Handlingar är offentliga men har arkiverats i pärmar eller i skolans datasystem. Därför är det av stor vikt att materialet inte kommer ut utan samtycke.

## Studiens kvalitet

Som vi tidigare nämnt använder vi kvalitativ textanalys som metod för studien. Vi finner våra metoder och teorier relevanta till studiens syfte. Validiteten för denna studie är hög därför att protokollen är dokument som skrivits sanningsenligt av personalen utan yttre- eller inre påverkan. Insamlandet av materialet vi har använt oss av har skett under de premisser som anses korrekta. Analysarbetet har pågått systematiskt genom att hela tiden omarbetas och noga tänkts över. Det har varit viktigt för oss i analysen att inte fastna i uppgifter och fastställa information som därmed hade begränsat studien. Syftet har därför förändrats efter de resultat vi nått och har därmed varit en del av den levande process vi har haft i skrivandet.

Då vi aldrig genomförde vare sig intervjuer, enkäter, observationer eller fältstudier har vi inte haft behov av att skapa kontakt och relationer med personalen. Vi har dock tagit reda på vilka som arbetar i fritidshemmet samt vilka som arbetar som lärare (då inräknat special-, idrott-, slöjd- och musiklärare), rektor, vaktmästare och kökspersonal. För vår studie har informationen varit relevant på det sättet att det har hjälpt oss i sammanställningen. Till exempel genom att vi då vet vem som har uttryckt sig i en fråga eller nämnts i protokollen.

Styrkan i studien är materialet som kommer från förstahandskällor. Det är arkiverade protokoll från allt som oftast veckovisa möten där ingen varit och efterkonstruerat informationen. Detta i synnerhet har gett oss tillförlitligt material och som i sin tur gör studien sanningsenlig.

Svagheter i denna studie riktar sig till att protokollen i vissa fall varit bristfälliga i noteringar. Till exempel kan det vara vem som kommenterar i protokollen och ofta framgår det inte hur synpunkterna läggs fram. Hade tiden funnits hade studien om möjligt kompletterats med kvalitativa intervjuer för att därmed kunna få en ökad förståelse kring verksamhetens organisation. Att få en tydligare bild av personalens egna utsagor och tankar kring vad som sagts. Då vi bara har utgått från protokollens anteckningar så kan vi inte svara på om vidareutvecklingen på frågorna diskuterades eventuellt på APT:n eller om det togs upp muntligt på mötet veckan efter.

## Resultat och analys

Vi har studerat cirka 600 protokoll från två arbetslag på en skola. Protokollen sträcker sig över en tidsperiod mellan januari 2009 till mars 2015. De är skrivna från veckovisa möten. Dock finns det veckor där protokoll saknas, men i det stora hela är protokollen fullständiga.

Vi hade från början protokoll från 2 skolor till, men då materialet var såpass bristfälliga i både antal och vad som hade noterats från mötena så plockade vi bort dem från studien. Protokollen från dessa verksamheter hade för oss inte varit en stor tillgång. Tillförlitligheten var även den bristfällig för att bedriva en utstuderad studie kring verksamheterna. Därför beslöt vi att hålla oss till den skola vars protokoll varit absolut mest givande både i kontinuitet och innehållsmässig information. I protokollen vi har från denna skola framkommer tydligt vad som behandlas vid deras arbetslagsmöten. Skolan använder sig av en gemensam mall med punkter för mötets agenda. De två arbetslagsmöten som hålls på skolan har varit upprätthållna veckovis. Protokollen som vi tittat på i skolan utgår från denna mall med undantagsfall där rubriker lagts till eller eventuellt reviderats.

- Föregående protokoll

- Personalärenden
- Elevärenden
- Planeringsfrågor/pedagogiska frågor
- Läroplansimplementering, gemensamma frågor
- Kvalitetsarbete
- Mål (Hälsa, Miljö, IT)
- Övriga punkter

## Protokollens innehåll

I protokollen noteras det vilka som inte deltog under arbetslagsmötet och vem som har rollen som ordförande samt sekreterare. Sett utifrån anteckningarna i protokollen finner vi att både fritidspedagogerna och lärarna är deltagande i arbetslagsmötet. I varje klass från årskurs ett till tre arbetar en klasslärare tillsammans med en fritidspedagog. Inom ramen för hur protokollen är skrivna och vad som nämndes tidigare så var det några av punkterna mer framträdande som viktiga i protokollen. Vi fann mönster i skolans arbetslagsmöten i rubrikerna personalärenden, pedagogiska/planeringsfrågor, elevärenden och övriga punkter. Det vi också uppmärksammade kring detta var att informationen var i många fall likvärdig hos båda arbetslagen.

Innehållet för varje rubrik benämns med olika frågor som diskuteras punktvis under mötestiden. Rubriker med ingen text menas med att arbetslaget inte har tagit upp någon fråga som har diskuterats under den punkten. Det har då inte förts in i protokollet. Varje punkt består av olika ärenden som behöver diskuteras eller behandlas inom verksamheten. I personalärenden noteras frånvarande personal, kommande frånvaro som beror på kurser/sjukskrivningar/vab, ledighet eller eventuella läkarbesök. Punkten för elevärenden tar arbetslagen upp frågor om assistans till elever med olika särskilda behov, föräldraärenden eller klassrumssituationer. Under Planering/pedagogiska frågor ryms olika noteringar kring händelser i verksamheten. Det kan vara allt från kommande evenemang som till exempel skolavslutningar, gemensamma förhållningssätt, rastverksamheten, matsalssituationer eller kommande händelser på skolan eller fritidshem. I övriga frågor upptas noteringar kring personalens tankar kring arbetssituationen, schemafrågor, samkväm med arbetslaget, förslag på aktiviteter, skolgården, material till skolgårdsleksaker och inventeringar överlag av verksamheten.

I protokollen kommer många olika ärenden upp men det skrivs inte vem som pratar eller vem som kommenterar det som antecknas i protokollen då namnen sällan nämns. När arbetslagen diskuterar punkter i protokollen eller om någon kommer med ett förslag som behöver ordnas i verksamheten. Noteringen innehåller ingen vidare ingående information kring vem som säger det. Emellanåt skrivs det vem som tar ansvar till att utföra uppgiften och vad den handlar om.

Det framkommer även tydligt att de två arbetslagen tar tid på mötena att gå igenom varandras protokoll. Arbetslag A har möte före arbetslag B. Vad vi har kunnat se i många protokoll är att föregående protokoll tar mycket plats. Trots det så ser vi att de inte följer upp det som står i föregående protokoll utan de lägger upp samma punkt igen med ingen kommentar. Vad arbetslagen väljer att lägga sitt fokus på och diskutera visar på tydliga mönster som oftast handlar om liknande problem. Vi har valt att rikta in oss i två större delar som beskrivs under rubrikerna nedan. Protokollen visar även på att arbetslag A och B har ofta samma eller likvärdiga frågeställningar samt lösningar i

det som diskuteras. Exempelvis visar protokollen på att när skolans rektor kommit med synpunkter eller generell information så kretsar hela mötet runt de punkterna. I protokollen kan det också vara så att en fråga tas upp i arbetslag A och diskuteras. De kanske kommer fram till ett förslag och skickar då frågan till arbetslag B. I vissa fall tar de upp frågan och diskuterar den men oftast har vi sett i protokollen att det inte finns något beslut, då inga anteckningar har gjorts. Ett exempel på den situationen ser vi hos arbetslag A den 20/3:

Lärare och fritids borta pga sjukdom- alla har fått vikarier. A-laget har för om att alla vikarier ska finnas tillgängliga som rastvakter båda rasterna, halva rasten och där behov finns. Samt att elevassistenterna ska bära rastvästar så dom syns, vill ha återkoppling från B-laget.

I vissa av dessa fall beroende på vad ärendet handlar om, så skickas frågan oftast därifrån vidare till rektorn eller till APT, ett möte där all personal i verksamheten deltar på och som hålls en gång i månaden. I strukturen av arbetslagsmötet så fastslår protokollen ett mönster av att övervägande punkter som tas upp är personalärenden, elevärenden och övriga frågor.

## **Teman**

Från året 2009 till 2015 har vi hittat tre teman som återkommer i protokollen och som vi har valt att studera närmare. Det handlar om återkommande frågor och problematik som berör verksamheten. I protokollen från verksamheten visar det sig att det är skillnader mellan skola och fritidshem. Personalbristen och rastverksamheten återkommer också ofta som punkter i mötena. Därför har vi tittat på varför det är så och på vilket sätt det påverkar verksamheten. Det ska även tilläggas att i arbetet har vi analyserat protokollen och därmed gjort egna anteckningar. På så vis får vi fram vårt syfte. I analysen har vi därmed inte tagit ut hela utdrag med fullständiga protokoll. Dels på grund utav etiska skäl med att inte uppdaga någons identitet. Vi har också valt att avgränsa oss till vad vi har valt ut i protokollen för att se hur makt påverkar i ett socialt sammanhang. Det vill också säga hur makten yttrar sig i den diskursiva praktiken.

### **Skolan och fritidshemmets utrymme i protokollen**

Verksamheten utmärker sig inte i överlag på vad vad skola och fritidshemmet gör enligt protokollen. Exempelvis benämns inte yrkesbenämningar eller vilken yrkeskategori som exklusivt gör vad när det handlar om till exempel aktiviteter. Det vi har uppmärksammat i protokollen är att arbetslagen ofta utgår från en tydlig Vi- känsla när det diskuterar frågor som berör personalgruppen. Mycket av det som antecknats kopplas till gemensamma åtaganden och gemensamma tankar kring verksamheten. Men de väljer vid ytterst få tillfällen att namnge den som säger eller kommenterar frågor. I de fallen det görs i protokollen så finner vi en tydlig bild av det. Oftast handlar det till exempel om att en klasslärare behöver extra stöd i klassen eller att en fritidspedagog tycker att situationen på fritidshemmet är för kaosartad. Vi har noterat att många frågor även skrivs i Vi-form. Varför arbetslagen väljer att beskriva frågorna utifrån denna beskrivning tolkar vi som ett ställningstagande i att skjuta på problemet. I exemplen nedan visar vi att det är återkommande att personalen diskuterar och antecknar i Vi-form.

I en anteckning från ett protokoll från arbetslag A:s möte den 26/8- 09 har de antecknat: "Vi är inte eniga kring hemsida, mail, papper för klassnytt/veckobrev. Vi behöver nog diskutera vidare."

Den 8/2- 12 två år senare i arbetslag B: "Portfoliopärmarna - fyller dessa någon funktion fortfarande? Vad tycker vi? Förslag på att avskaffa. Vi kan diskutera på APT."



Året efter den 12/2- 13 kan vi se i arbetslag B att anteckningarna i protokollen fortsätter de använda Vi-formen.

Vi pratar pedagogik, ledarskap och vikten av att vi diskuterar förhållningssätt med varandra, speciellt med vikarier och nyanställda. Alla pedagoger måste ta ansvar för alla elever på skolan (vi pratar specifikt om matsalen). Vi måste hjälpas åt speciellt nu i sjukfrånvarotider.

Ytterligare ett liknande exempel som är skrivet ett år senare i samma den 10/3- 14.

Vi i B- laget anser att vi behöver jobba mycket med attityd med eleverna. Hur ska vi få in det i det vardagliga arbetet? T ex att plocka in leksaker, att vara tysta i matsalen. Kan vi ha någon värd/ vakt/ som hjälper till att få tyst i matsalen?

Av de utdrag vi har gjort här från olika protokoll så har ingen av dem en skriftlig uppföljning veckan efter.

Vi har även kunnat se i protokollen och de citat vi har valt ut att vissa frågor i mötet är riktade antingen till skolan eller till fritidshemmet. Sällan tas ärendet i diskussion i protokollen. Vi har sett att det som involverar skolan är till exempel fadderverksamhet, robo-memo och friluftsdagar med mera. Dessa noteringar beskrivs av lärare och antecknas mer frekvent. Vilka uppgifter som läggs på fritidshemmet är dock relativt oklart enligt oss. I de allra flesta protokoll ser vi att fritidshemmet syns genom att de säger ja till att vikariera i klass när klasslärare är borta, ansvarar för inköp av leksaker till skolgården, agerar som resurser och vid tillfällen även tar ansvar för att städa klassrum. Annars i största allmänhet i protokollen så antecknar arbetslagen ofta i Vi-form när de beskriver något som berör all personal. Det kan vara till exempel vara ett elevärende. Samtidigt är det i protokollen oklart vem som ställer frågorna och vem i arbetslaget som fattar beslutet om att de ska skrivas ned. Vi har inte hittat några namn där beslut fattas.

Om vi börjar se vad som är noterat kring fritidshemmet hänvisas oftast den informationen vidare till fritidsmötet som bara involverar personalen i fritidshemmet.

Till exempel från arbetslag B:s möte den 18/1- 12; "Resurs ska sökas till fritids för att täcka upp. Pratar mer på fritidsmötet imorgon."

Cirka en månad senare, den 12/2- 13 kommer en fråga om en liknande situation; "Vi diskuterar hur fritids organiserar ute- och inomhusverksamhet under skoltid och önskar att fritids diskuterar detta vidare på fritidsmöte."

I arbetslag A den 3/4- 14, kan vi se två år senare med samma personalstyrka att det fortfarande är återkommande punkter som är viktiga att diskutera under arbetslagsmötet. Frågan som ställs om fritidshemmet diskuteras under mötet men protokollet visar inte på att någon tydlig åtgärd verkligen genomförs. För den delen följs det inte upp veckan efter.

Storfritids tycker att det har varit jobbigt när så mycket fritidspersonal varit borta under året. I genomsnitt har de varit 2 personal på 100 barn. INTE OKEJ! Vi borde bli mycket bättre på att ställa upp för varandra. Kanske någon av årskurs 1:s fritidspersonal gå upp till storfritids när det är skört.

Arbetslag A tar även upp den 12/10- 10; "Inför brandövning tillfrågas fritidspedagog 1 om hen kan ansvara för att ställa upp stolar på fritids, rita upp klassuppställningen på whiteboarden i personalrummet samt ropa upp klasserna på fotbollsplan."

Jämfört med frågorna som berör fritidshemmet kan vi se från protokollen en skillnad på vilka frågor som tas upp om skolan. Frågorna kan till exempel handla om skolans fadderverksamhet, robo-memo (robo-memo = arbetsminnesträning/övning för eleverna), friluftsdagar med mera. Nedan har vi en

jämförelse mot fritidshemmet över hur skolans verksamhet beskrivs under åren. Exempelen nedan är sammandrag av de mest frekventa som oftast nämns i protokollen.

Arbetslag B har de antecknat den 7/2- 10; "Lärare: Robo Memo har gått bra. Båda tycker det är kul. Vecka 3 var jobbigast hittills. Efter sportlovet blir det 2 ny elever i 5 veckor. Idrottslärare berättade om friluftsdagen."

En månad senare den 10/3- 10; "Lärare - 3:orna ska ha vernissage kommer att sälja konsten för att tjäna pengar till klassresan."

Under rubriken planeringsfrågor/ pedagogiska frågor tas det upp i arbetslag B den 14/3- 12; "Framförallt faddergrupperna. 23/3 storsamling och det är ettorna som har hand om det. (Veckans tema är Ansvar)"

Arbetslag A diskuterar den 28/2- 12 om:

Lärare 1 tar upp regeln att vi inte har huvudbonad på oss inomhus. Det är viktigt att vi all följer regeln när den finns. (En pappa hade på sig keps i matsalen) Lärare 2 undrar om anledningen till att regeln finns. Är den viktig? Var går gränsen vid huvudbonad. Är det ohyfsat eller en gammal regel som hänger sig kvar från old times? Vad tycker ni? Vi lyfter frågan på APT?

## Personalbristen

Genom alla årens protokoll från skolan går det att finna mönster av bortfall av personal i båda arbetslagen. När namn i arbetslaget förekommer i protokollen handlar det om att någon i arbetslaget ska delta på eventuella kurser/möten, har en ledig dag, ska vara vikarie i en av klasserna, byta rastvakts tid eller dylikt. Vid ett fåtal gånger i protokollen finns det även namn på lärare i frågor, men oftast handlar det om elever i deras klasser och i samband med punkten elevärenden. Det kan till exempel handla om att det upplevs vara stökigt i klassen. Läraren känner att denne behöver en extra resurs i klassrummet då kanske ordinarie fritidspedagog i klassen inte är närvarande. Protokollen visar att i dessa situationer är det fritidspedagogerna som kopplas in då skolan undviker gärna att ta in utomstående personal i klasserna. Tillfällen som en utomstående vikarie går in i en klass är när läraren är borta och ingen fritidspedagog kan ta klassen i under en lektion. Protokollen visar att det handlar främst om att vikarien tar endast enstaka lektioner och inte hela dagar. Problematiken kring detta tas upp i arbetslag B och exemplifieras nedan i ett utdrag från ett protokoll den 25/1- 12:

Vi diskuterade även vår sårbarhet vid kurser, konferenser etc. under verksamhetstid. Vi har varit duktiga på att täcka upp för varandra, men orkar inte hur mycket som helst. I de fall vi tar in vikarie, gör de så gott de kan, men det är inte heller alltid det bästa för barnen och verksamheten, t. ex. om ingen ordinarie alls är i klassen. Vi behöver fortsätta diskussionen och även prata med rektorn om detta.

Detta är en återkommande diskussion inom båda arbetslagen. Ovanstående utdrag protokoll fördes av en fritidspedagog, där också ordförande var fritidspedagog. I arbetslag A antecknar de ett liknande ärende gällande personalbristen i protokollet den 6/9- 12:

Klasslärarna har sina egna klasser då musikläraren är borta. Fsk hinner inte samplanera i den mån de önskar, de kollar schema och ser om det går att lösa. Om någon lärare behöver en fritidspersonals hjälp på eftermiddagen måste läraren gå in på fritids istället. Pga det stora barnantalet och så få fritidspersonal går det ej att undvara någon på fritids på e.m.

I protokollen tas ofta punkter upp med hur vikariefrågan ska lösas när lärare från de praktiska ämnena är borta, framförallt idrottslektionerna. I arbetslag A den 31/1- 12 och den 7/2- 12 antecknades: "Idrottslärare borta- klasslärarna får ta sina egna klasser. Vikarier går först och främst in till de klasser som behöver. Barn i behov av särskilt stöd ska tas om hand av fast anställd personal och inte vikarier."

Annars i stor grad antecknas det i protokollen i personalärenden hos båda arbetslagen:

den 13/9- 11; "Idrottslärare borta, vikarie vik.",

den 13/3- 12; "fritidspedagoger tar var sin klass i idrott. Vikarien som sätts in ska vara där fritidspedagogerna normalt är.",

den 28/5- 13; "fritidspedagog 1 tar F-idrott 10-11. 25. Idrottsläraren 29/5- fritidspedagog 2 tar 3D, fritidspedagog 3 idrott för år. 1 och 3D."

I arbetslag A antecknas det även den 4/10- 11 om hur personalbristen ska lösas i första hand; "Vid sjukdom ska vi försöka klara de första 2 dagarna i arbetslaget."

## Rastverksamheten

Något som återkommer i protokollen under åren 2012 till 2015 är hur arbetslagen ska lösa frågan om rastvakter och rasterna. Protokollen visar att båda arbetslagen inte har tydliga idéer på hur de ska lösa situationen när personal, lärare och fritidspedagoger är sjuka, lediga, på kurs/möte med mera.

Ett utdrag från två protokoll från arbetslags A år 2012 den 25/1 samt 14/3:

Vi diskuterade hur vi organiserar bemanningen under klasskonferenserna. Fritids stannar den här gången i klassen, då konferensen endast gäller måluppfyllelse. Vikarier täcker upp och rastvakter vid två tillfällen varje dag, halva rasten, utöver de rastvakter de täcker upp för den de vikarierar för. Dock skall de inte rastvakta hela kortrasten/långrasten. Bra om de täcker hål eller alt. förstärker på fotbollsplanen. De skall inte gå istället för ordinarie närvarande rastvakt.

Ett annat protokoll från 2012 från arbetslag B funderar och diskuterar de frågan två dagar tidigare innan arbetslags A:s möte över hur rasterna kan förbättras. Anteckningarna från protokollet är efter en trygghetsenkät som gjorts på skolan den 12/3:

Alla pedagoger ska ha gula västar även elevassistenter. Så att barnen ser att det är vuxna ute. Enad personal som säger/ har samma regler t.ex. skolgräns. Ha en anställd som aktivitetsledare på rasten och ansvarar för aktiviteter och bodarna. Kanske någon vi kan få någon från AMS som har aktivitetsstöd/arbetslös. Hjälp. Dela upp rastvakten bättre, ex fritids under en hel rast 30 min.

Här infinner sig till viss del samma tank hos personalen om rasternas betydelse under skoltid.

Protokollen visar att rastvakterna är ute med barnen för att uppehålla skolreglerna men att det önskas att någon på skolan kan anordna lekar.

Under 2014 den 10/3 i arbetslags B konstateras det att det är en del saker som inte fungerar; "[...] Matsal och skolgården - Vi måste göra något tillsammans. En kraftanstängning så det blir bättre både för oss och eleverna. Hur gör vi så att leksakerna inte försvinner???? LEKVÄRD. VEM?"

Under början av 2015 informerar arbetslagsledaren för arbetslag B den 13/1 om brukarenkäten som gjorts på skolan. De avslutar mötet med att prata om vad personalen kan tänka till "Vad är en god rastvakt" på skolan:

Ser om någon är ensam. Uppmuntrar till bättre lek. Aktiv - tydlig. Hjälper till i leken om det behövs eller bara frågar vad dem leker. Inkludera barnen om du pratar med en annan vuxen. Punktlig. Rastvakterna cirkulerar. Hjälpsam tar kontakt. Glöm inte att fixa vikarie om du är ledig sjuk etc. Ordningssam- hjälper barnen och påminner om att in leksaken mm. Ingriper om det behövs. Koll på skolgränsen. Följer upp och meddelar om något händer på rasten. Kan åk 4 hjälpa till att vara rastvakter/lekbodar?

Under 2013 behandlades även rastverksamheten kontinuerligt och den 23/4 togs det upp att rastverksamheten inte fungerade. Att fritidspersonalen tog övervägande rastvakter vid frånvaron av annan personal. De påpekar att alla på avdelning måste täcka upp för varandra:

(23/4) Fritidspedagog 1 kommer göra ett rastvaktsschema på hur vi säkerhetsställer att någon tar rastvakten då någon i personalen är sjuk. Förra veckan tog fritidspedagog 1 9 st och det är inte okey. Vi måste hjälpas åt. Fritids årskurs 1 ser till att täcka varandra och vi övriga på skolan tittar alltid på tavlan i personalrummet och rastvakts schema och ser om det behövs täckas upp någonstans. Ta det som en morgonrutin.

## Analys av resultatet

I detta avsnitt avser vi att med hjälp av vårt teoretiska perspektiv diskutera vårt resultat.

### Maktutövning och ansvar

Vi har kunnat urskilja i protokollen tydliga delar där verksamheten når olika situationsanpassade nivåer. I det stora hela beskriver protokollen att arbetslagen är väldigt måna om att inte peka ut någon i gruppen när det kommer till ansvarsfrågorna. Till exempel när det berör vem ska ta ansvar för rastverksamheten/leksaker/utflykter med mera. Ordet "Vi" har noterats vara återkommande och används flitigt i anteckningarna hos båda arbetslagen. Varför ordet används så ofta tror vi har att göra med att arbetslagen skydda varandra. Ur Foucaults maktperspektiv (Nilsson, 2008) blir arbetslagens skyddande en del av den teknologiska makt som finns i det sociala sammanhanget. Arbetslagen A och B skapar på sina möten egna sätt på hur de ser på situationer. Den erfarenhet samt kunskap personalen använder sig av för att lösa situationer skapar många gånger nya problem. Det har med att makten inte är förankrad hos en person. Till exempel som i anteckningarna från 12/2- 13 och den 28/2- 12. (O)Medvetet skapar arbetslagen därför ett vakuum som med epistemologisk mening gör att enkla ansvarsområden blir till stora problem. Makten i att ta ansvar blir en falsk sanning där arbetslagen inte vill kränka någon för att inget görs. Samtidigt går det att urskilja där det ändå är individer i personalgruppen som nämns när de själva tar ansvaret för en situation. Arbetslagens anteckningar ur ett "Vi" perspektiv visar även på att disciplinen påverkar frågorna som tas upp. De kan leda till att diskussioner uteblir då alla vet svaret inom arbetslaget. Vi tolkar detta som att det redan finns ansvarspunkter som är fördelade på respektive personal. Det kan göra att personalen anser det som oviktigt att notera vem som ansvarar för vad. Det som dock verkar vara ett problem med detta "Vi" tänk är att frågorna får aldrig någon uppföljning på om alla tog sitt ansvar. Till exempel den 12/2- 13 beskriver och diskuterar arbetslag B om pedagogernas ansvar, pedagogik, ledarskap och förhållningssätt mellan varandra i personalen. Det anses vara ett problem då det diskuteras och det visar sig att alla inte tar sitt ansvar. Till exempel att samverka med nyanställd personal eller vikarier inte fungerar som det ska.

### Disciplinen

I disciplinen arbetslaget har skapat tillsammans har den diskursiva praktiken även en påverkan. Arbetslag B:s problem verkar bestå av att de har sin jargong/disciplin genom att de inte samverkar med ny personal i gruppen. Denna tolkning grundar vi på att det inte går att se i diskussion om några förändringar har gjorts. Arbetslaget gör aldrig en uppföljning i protokollen på den diskussion som de startade. Vi tolkar detta som att personalen redan vet vad som ska göras och därmed låter sig strunta i att notera vissa saker som för dem är självklara inom deras disciplin. Dock är det intressant att se formen av vad som händer när disciplinen förändras i arbetslagen. Går det att se att ansvaret läggs på någon och när gör det inte det? Vi har sett i protokollen att lärarnas ansvar syns när de säger att de till

exempel har ett biblioteksbesök, nytt arbetsmaterial eller kurser att gå. Fritidshemmets roll syns som mest genom att specifik personal noteras att hoppa in i klass eller om något behöver fixas på exempelvis på skolgården.

Fortsättningsvis utifrån Foucaults tankar kring disciplinen funderar vi även om fritidspedagoger och lärare faktiskt samverkar eller inte. Sett till exempelvis de protokoll där det noterats att lärare måste bli bättre på att komma ut på rastvakterna för att fritids ska få sin paus. Det leder oss vidare in i tanken på om det förekommer en hierarki inom arbetslaget. Att makten ligger tydligare hos lärarna och inte fritidspedagogerna. Vi har tidigare nämnt att regler och tider för det mesta skapar en sammansvetsad grupp. Samtidigt kan det också skapa konflikter inom gruppen som gör att nya grupperingar uppstår. Denna typ av disciplinering tänker vi brister hos båda arbetslagen. Resultatet kanske är att arbetslagen består av flera grupperingar eller att fritidspedagogerna står mot lärarna.

## **Diskursiva praktiken och maktförhållanden**

Enligt Foucaults pedagogiska perspektiv följer den diskursiva praktiken ett mönster som kopplas samman till mönster i beteenden, till avdelningar eller helheten. Sett till mönster i beteenden finner vi att båda arbetslagen vet vilka ansvarstaganden de har genom att allt som oftast utgå ifrån ett "Vi". Alla har sina scheman och vet vad de ska göra vilket är en del av deras disciplin. Vi antar detta eftersom att det generellt sett alltid står att "Vi" måste göra, "Vi" måste bli bättre eller "Vi" måste diskutera vidare.

Trots att varje möte ska handla om hela arbetslagets roll i verksamheten visar anteckningar från till exempel den 7/2- 10 att det i överlag är en ojämn balans av vilken information som förmedlas. Även om skola och fritidshemmet ska samverka inom verksamheten så är det tydligt i protokollen att skolfrågorna tar mer plats än vad fritidshemmet gör. Vi har noterat att personalens maktförhållande till varandra påverkas av hierarkier som skapas av vilken yrkesroll de har. Utifrån protokollens innehåll har vi noterat att fritidspedagogerna är oftare stöd för lärarna än tvärtom. Jämnare och balanserat förhållande skulle framförallt kanske skapa en tydligare ordning i frågorna som arbetslagen diskuterar. En hierarki som uppstår i verksamheten påverkar arbetslagen negativt och skapar inte den samverkan verksamheten ska sträva efter. Arbetslagens samtal hamnar fokuserar att antingen prata om aktiviteter som sker eller vad som ska göras på skoltid.

Även tydligt blir det när personalgruppen diskuterar frågor där ansvaret känns för stort eller om de inte vill peka ut någon, då följer de inte upp frågan eller skickar det vidare till rektorn. Ibland förs det även vidare i diskussion till APT, som exempelvis den 26/8- 09 och 8/2- 12. Tidigare har vi skrivit att namn knappt nämns i personalgruppen om vem som tar upp frågor eller kommenterar protokollets innehåll. Varför verksamheten har valt att göra på det sättet har vi inget svar på utan kan bara konstatera att där det skulle behövas tas ansvar har det istället valt att skriva i "Vi"-formen. Disciplinen visar där på att alla vet vilka uppgifter som ska göras men vem som utför dem spelar inte lika stor roll. Ur Foucaults (Nilsson, 2008) bild av hur makten och kunskapen har för betydande inverkan så kan de sammanställas till hur personalgruppen väljer i många fall att skjuta fram problemet. För att till exempel involvera rektor in i diskussionen eller ta upp frågan på verksamhetens APT möte. Hierarkin som även finns mellan personalen och rektorn har också en påverkan till hur personalgrupperna sköter sitt arbete. En tolkning skulle kunna vara att det är orsaken till att personalen inte vågar fatta egna beslut i frågor utan rektorns godkännande. Det vill säga på grund utav rektorns erfarenhet och kunskap till hur verksamheten sak skötas. Det är framförallt tydligt när det handlar om personalärenden och vikarier. I protokollen antecknas det att skolan ska lösa vikariefrågan i den grad det går utan att kalla in extra personal. Protokollens noteringar kan även ses som en maktutövning från både arbetslagens

sida med att delge en viss information. Samtidigt är rektorn huvudmannen som sitter inne med hur resurser ska fördelas och användas i verksamheten, till exempel när det är personalbrist.

## **Personalbristens påverkan**

Situationen med personal som är frånvarande i verksamheten ger en klar bild i protokollen till hur det påverkar deras dagliga arbete. Dels blir personalen tvungen att ersätta varandra då rektorn bestämmer att vikarier endast ska anställas när behovet är stort. Vilka i arbetslagen som antar vikarierollen oavsett vilket ämne det gäller eller klass, så är det övervägande fritidspedagogerna enligt protokollen. Under rubriken personalärenden i protokollen antecknats det om problemet den 25/1- 12. Uttryckligen diskuterar arbetslaget problemet, men hur det löste sig i empirin är något som de inte diskuterar. Utifrån ovanstående citat kan vi utgå från att diskussionen förts med hela arbetslaget då det är skrivet i ”Vi”- form. Detta bör då innefatta all personal, fritidspedagoger och lärare. Det antecknas att frågan ska tas upp med rektor och diskuteras vidare en annan gång. Om arbetslaget tog upp det med rektorn eller diskuterar frågan vidare finns det inga svar på. Det som dock syns tydligt är hur arbetslagets maktförhållande till rektorn ser ut. Även om personalen verkar tycka arbetet sliter när de är underbemannade så ges inga tydliga idéer på hur situationen kan lösas innan rektorn är informerad. Under ett protokoll från 2011 den 4/10 talade dock rektorn om att personalen vid sjukdom ska försöka klara det första två dagarna i arbetslaget.

Genom anteckningarna i protokollen har vi sett ett tydligt mönster över att lärares frånvaro varit högt i genomsnitt. Indirekt sätter det fritidspersonalen på prov, då det är dem som får ta klassen. Detta i sin tur gör att fritidshemmet blir en personal kort och fritidspedagogen får i sin tur därmed högre arbetsbelastning på grund utav extraarbete. Samma år den 6/9- 11 uppmärksammas ett annat problem som berör personalbristen i verksamheten. I protokollen återkommer det ofta i flera fall att idrottsläraren är frånvarande på grund av ledighet, kurser och möten. Hur verksamheten väljer att lösa problemet blir tydligt i resultatet. Situationen löser personalen med att klasserna har en annan lektion med klassläraren eller att en fritidspedagog går in och tar idrottslektionen. Maktrelationen mellan lärare och fritidspedagog i dessa lägen får helt olika konsekvenser. Att fritidspedagogerna kan ta idrottslektionen men inte lärarna visar på en statusmarkering på vad yrkesrollerna markerar som viktigt i lärandet. I protokollen står det inget om vad lärarna gör när klasserna får sköta det själva, men vad som går att ana är att de använder tiden till annan undervisning. Vad fritidspedagogerna ska göra egentligen när de tar idrottslektioner framgår inte heller i protokollen. I vissa fall (31/1- 12, 7/2- 12 & 13/3- 13) står det att vikarie tar fritidspedagogens uppgifter. Ansvaret för att idrottslektionerna ska genomföras är att fritidspedagogen får släppa sitt schema och ta idrottslektionen istället.

Av protokollen vi har undersökt syns det i anteckningarna från 2011 - 2015 på hur arbetsplaneringen ser ut. Att inte lärarna deltar i fritidshemmets arbete visar på att samverkan mellan yrkesrollerna blir ännu mer otydligt. Även en maktrelation mellan yrkesrollerna syns då lärarens status blir mer betydelsefull på grund utav att skolan är obligatoriskt. Mål i LGR 11 Skolverket, 2011) ska verksamheten skapa en balans i samverkan. Vi har inte kunnat hitta några tydliga anteckningar som visar på att en lärare hjälpt en fritidspedagog i deras arbete.

## **Rastverksamheten och personalens ansvar**

I protokollen kommer ansvarsfrågan även upp på hur personalen löser problemen som sker i rastverksamheten. Ur den diskursiva praktiken om hur problemen antecknas i protokollen framstår rasterna som en stund där lärande inte ligger i fokus. Rasterna diskuteras av personalen som att det handlar om att ”vakta” barnen under rasterna. Bland diskussionerna för lösningar påpekas det om att all personal i verksamheten har ansvar till att komma fram till en lösning. Men vem som ska ta ansvar

för att informera vikarier om vad som gäller när det är rast, det är det ingen i arbetslaget som tar som uppgift enligt protokollen. Att ingen i de båda arbetslagen har ett huvudansvar för rastverksamheten så skapar det temporära lösningar. Protokollen visar i största allmänhet på hur båda yrkesrollerna är involverade i planeringen av rasterna men att vissa ur personalen, både lärare och fritidspedagoger frivilligt försöker ordna upp det var för sig vid olika tillfällen. Utvecklingen på situationen blir att rastvaktsschemat inte uppmärksammas tillräckligt av arbetslagen. Vad vi kan se ur protokollen är att arbetslagen aldrig tar något gemensamt beslut tillsammans över hur rasterna ska organiseras under 2009 - 2014. Hur upplägget ser ut för rasterna är att de ska delas av både lärare och fritidspedagoger. Halva tiden "vaktar" läraren och fritidspedagogen "vaktar" den andra halvan. Av de diskussioner som hålls om rastverksamheten visar det på att arbetslagen vill ta ansvar men samtidigt inte.

Ett problem med rastverksamheten är att personalen och som oftast lärarna har svårt att ta till sig de rutinerna som gäller rasttiderna. Till exempel noterar vi att de sällan kommer ut i tid på sina raster. Det återkommer noteringar i protokollen om detta och att fritidspersonalen i fråga har problem med att bli avlösta. Diskussionerna visar att det leder till förkortade raster eller inga pauser alls för fritidspedagogerna. Rasterna är en konstant punkt i protokollen men tydligt är att vi aldrig får veta hur eller om de löser problemen. Det återkommer endast notiser i protokollen om önskemål att hjälpa varandra bli bättre på att täcka upp när personal fattas. Protokoll från den 23/4-13 visar på detta och det är tydligt att brister finns i samverkan kring rasterna. Vi tolkar anteckningen som att ansvarstagandet är mycket lågt gällande rasterna. Ansvaret att titta på tavlan i personalrummet får vi ingen uppföljning på om det fungerade eller inte. Ovanstående pekar tydligt mot ett frångående av den disciplin som arbetslagen förhåller sig till. Alla vet vad ska göra och vad för ansvar de har. Till hjälp har de tavlan att titta på om någon är borta och vikarie behövs. Vi tolkar att det finns förväntningar uppifrån som förväntas uppfyllas i form av att varje personal tar sitt ansvar. Dock utläser vi att detta inte fungerar. Oavsett om personalen vet vad som behöver göras så sker det inte.

## Diskussion

Vi kommer i denna del med hjälp av tidigare forskning och det teoretiska perspektivet diskutera resultatet av vad vi har kommit fram till. Vi kommer diskutera protokollens anteckningar om vem, vad och hur punkter har nämnts samt vilket utrymme som har getts till de olika yrkeskategorierna i verksamheten.

### **Ansvar, makt och samverkan**

Sammantaget av protokollen ser vi att lärarna och fritidspedagogerna inte utesluter varandra i de möten som genomförs i verksamheten, alla yrkesroller är deltagande på arbetslagsmötet. Dock framkommer det av protokollens anteckningar att de sker en ojämn fördelning av vad de väljer eller har tid för att diskutera. Fritidshemmets frågor hänvisas många gånger vidare till fritidsmötet där endast fritidspersonalen deltar. I jämförelse till frågeställningar om huruvida personalen löser skolans kommande friluftsdagar, biblioteksbesök eller andra aktiviteter som är av intresse att förmedla information som berör alla parter. Det kan bero på att fritidshemmet och skolan fortfarande skiljer sig i tanken om att fritidshemmet ses ha lägre status. Som Calander (2000) talade om är grundskolan obligatorisk vilket gör att lärarna då förväntas förmedla kunskap. De ska förhålla sig till de mål och riktlinjer som den rådande läroplanen har medan fritidshemmet inte är obligatorisk. Det kan vara

därför som fritidshemmet kommer i skymundan på mötena. Visst kan det tyckas vara rimligt att mer tid och utrymme borde lämnas åt den obligatoriska delen av skolan, men samtidigt är fritidshemmet involverat i skolans verksamhet. Fritidshemmet bygger sin egen pedagogiska inriktning på skolan och ska samtidigt verka som ett komplement till skolans fasta ramverk. Hur uppnår verksamheten samverkan om inte fritidshemmet släpps in i diskussionerna?

I protokollen noterade vi också att det finns en stark vi-känsla i arbetslagen. Detta ser vi som en del av den maktutövning som kan ske inom skolan. Där en stark hierarkisk ordning gör att de anställda ansluter sig till den och undviker ta beslut i frågor. Istället förmedlas ofta frågorna vidare till högre instans eller andra möten som APT. I vissa anteckningar noteras det att arbetslaget ska ta ytterligare diskussioner inom vissa frågor. Men som vi påpekade i resultatet så går det inte att hitta någon uppföljning veckorna efter. Vi tolkar det som att arbetslagen inte vågar ta ansvar i vissa frågor där de kan nå ett svar. Istället väljer de till exempel att involvera rektorn för att undvika konfrontationer av beslut. Det blir en fråga om hur kompetensen och erfarenheten påverkar beslutandet.

### **Samtal och den diskursiva praktiken**

Junge (2011) beskriver att samtalen lärare har inom verksamheten blir till en del av erfarenhetsutbyte som lärarna deltar i för att uppnå samma kultur. Trots att protokollens anteckningar inte alltid visar på att frågorna diskuteras mellan lärarna, så utgår vi ifrån att ett gemensamt beslut har fattats i de frågorna ändå. Junge (2011) nämner att när en lärare exempelvis berättar något negativt, som i sin tur ger positiv respons bland kollegorna. Det gör att samtalsområdet eller den riktade kritiken blir automatiserad och godtycklig. Arbetslaget tar helt enkelt och accepterar läget som det är. Vad som oftast framkommer i protokollen tycks vara att det finns tankar bland all verksam personal att vilja förändra saker. Vad som oftast beskrivs i anteckningarna är bara läget av problemet eller lösningen. Det är sällan som arbetslagen kommer fram till lösningar. Istället väljer de att föra diskussionen eller frågan vidare över till rektor eller till andra möten som kan vara relevant för beslutet. Vi tolkar det med att arbetslaget då har släppt ansvaret över frågan och att personalen anser själva inte kunna ta ett beslut. En fråga vi ställer oss, är arbetslagsmötet rätt forum för att hitta lösningar? Både och tänker vi. Det är ett forum där alla yrkeskategorier möts och får möjlighet att diskutera den gemensamma verksamheten. Arbetslagsmötet borde vara ett lämpligt forum att faktiskt hitta lösningar på de problem som finns. Samtidigt finns till exempel svårigheter med att tiden för arbetslagsmötena är begränsade.

### **Yrkesrollen betydelse**

Yrkesrollernas betydelse i detta sammanhang får betydelse i mötesformen. Protokollens anteckningar visar i vissa fall att samverkan som ska finnas mellan skolan och fritidshemmet inte existerar i den mån som det borde göra. Hansen (1999) beskrev problemet med samverkan för 16 år sedan när samarbetet mellan verksamheterna var relativt nytt. Likheterna från då är slående med vad vi har kunnat se i protokollen. Trots att det gått 16 år så uppfattas yrkesrollerna fortfarande till en viss del på olika sätt. Som Hansen (1999) bekräftar så skiljer sig inte grundlärares kunskaper så mycket ifrån fritidslärares. Det visar sig att utbildningarna liknar varandra väldigt mycket. Vad vi har kunnat se och som fortfarande verkar ligga kvar i verksamheten är tanken på varandras erfarenheter. Personalens erfarenheter och deras kunskap över hur arbetet gjordes tidigare, kan påverka samverkan i verksamheten. Protokollen från skolan i vår studie visar anteckningarna på att lärarna arbetar efter sitt sätt med fritidspedagoger som stöd under skoltid. Fritidspedagogernas aktiviteter eller lärande sker ofta efter skoltid. Hansen (1999) påpekar varför denna statusskillnad finns mellan yrkesrollerna. I arbetet på skolan är fritidshemmets plats inte självklar. Fritidspedagogens roll i skolan ser vi i resultatet handlar mycket om att vara en alltiallo, att täcka upp där det behövs. Varför det ser ut så mellan yrkesrollerna kan ha att göra med skillnaden ur ett forskningsperspektiv. Publikationer om



fritidshemmet existerar inte i samma mängd som skolan. Det resulterar i att ingen vet så mycket om fritidshemmet och vad deras roll är under skoltid. Hansen (1999) menar att problemet med att ingen vet hur fritidspedagogens arbete ska uppfattas i skolan skapar statusmarkeringar. För vad handlar fritidspedagogens arbete om och vilket syfte har de i skolan? Fritidspedagogen arbete ses oftast handla om att finnas i skolan som en social kontakt och vara den som leder de estetiska ämnena (1999). Verksamheten i vår studie stärker den bilden av vad fritidspedagogens roll uppfattas som i vårt resultat del.

## **Ledarskap - status**

Som vi tagit upp tidigare är det svårt att urskilja i protokollen hur diskussionerna går till. De punkter som tas upp och diskuteras i arbetslagen återgår ofta till att utgå från ett "Vi" och inte med ett namn. Något som kan påverka varför protokollen skrivs på detta sätt kan bero på att arbetslagen innehar självstyre eller att styrningen kommer uppifrån. Protokollen ger sken av att arbetslagen inte besitter självstyre. Öhman (2010) beskriver att styrning är en form som läraren använder sig av för att skapa relationer kring begreppen styrning och självstyre. Vi ser i studien att personalen på skolan brister i sitt eget självstyre under arbetslagsmöten. De tar inte ansvar för de utmaningar arbetslaget ställs inför. Bidragande orsaker till bristen av ledarskap i styrningen kan till exempel bero på att rektorn eller ledningen i sin tur inte motiverar sina anställda till att ta initiativ eller ansvaret för exempelvis rastverksamheten. Generellt sett så brister informationen i alla protokoll när det handlar om ledarskap. Frågor hänvisas till rektor eller andra möten, men återkoppling och utvärdering är inget som syns i protokollen. Ett tydligt ledarskap är viktigt för en skolas framgång. Likaså är det högst relevant för ansvariga att utvärdering och reflektion görs till att vara fasta punkter på alla agendor gällande skolutveckling. Det är viktigt att ledaren (i det här fallet både rektor och kanske arbetslagsledarna) motiverar sina kollegor och anställda att ta egna initiativ. Okutan (2014) menar utifrån sin studie att rektorer i många fall förhöll sig i chefspositioner som ansågs vara standard, där initiativförmågan sällan förekom. Detta skapar problem för en verksamhet då styret hamnar i oförändrat tillstånd. Genom att en ledning förhåller sig likt den nämnda beskrivningen kan det också göra att resterande personal förhåller sig likvärdigt. Att personalen bävar för att ta egna initiativ och eget ansvar i tron om att inget händer. De två arbetslag som vi har studerat tar ett visst ansvar i många punkter, framförallt frågan gällande frånvaro av personal. De fattar vanligen egna beslut över vem som ersätter vem gällande vikariefrågan, men större frågor i arbetslagen genererar i allmänhet begränsade svar och beslut.

## **Betydelse för praktiken och professionen**

Resultatet av denna studie pekar mot en verksamhet där samverkan mellan skola och fritidshem inte synliggörs i protokollen. Skola och fritidshem får olika stort utrymme, fritidshemmet mindre. Dock kan vi se samverkan sett utifrån den starka "Vi"-känslan som präglar protokollen. Deltagarna i arbetslagsmötena är både fritidspedagoger och lärare. Att övervägande punkter i protokollens anteckningar inleds eller avslutas som oftast av att "Vi" bör, "Vi" måste, "Vi" gör et cetera. Detta har vi diskuterat tidigare om att ett utpräglat maktsystem påverkar verksamheten. Att personalen visar på att ingen vill fullt ut eller vågar ta ansvar för större uppgifter. I många utav protokollen noteras oftast samma saker såsom rastvakter, arbetsbelastning med mera, men vi kan inte utläsa genom protokollen den dialog eller diskussion som pågår i samband med respektive punkter. Det vi kan konstatera är att allt som oftast aldrig tas konkreta beslut under arbetslagsmötena. Frågor tycks hänvisas vidare till andra möten (APT) eller till exempelvis rektor. Vi har sett hur samma frågor raljerar om och om igen i protokollen vilket också resulterar i att verksamheten inte utvecklas utan snarare avstannar. Det kan

vara möjligt att det är hos rektorn, på arbetsplatsmöten eller fritidsmöten/lärarmöten som besluten tas. Men vi tänker att informationen borde återkopplas till alla efteråt om ett beslut tas. Till exempel om nu fritidshemmet beslutar något som de diskuterar och fattar beslut om, samt att lärarna diskuterar något på sitt möte. Då borde deras besluten även tas upp i arbetslaget för att samverkan ska fungera i verksamheten. Varför vi saknar denna del i protokollen är för att vi hittat många noteringar som pekar på att personalen diskuterar och ställer frågor om hur de ska lösa situationer. I vissa frågor kommer arbetslagen fram till förslag om hur de ska göra men det noteras med att det behövs diskuteras vidare i någon form.

För vår egen profession är denna studie intressant då vi i framtiden bör eller rent av måste tänka noggrant kring dokumentation och att vi synliggör yrkesrollernas arbete. Detta för att ha möjlighet att backa tillbaka och reflektera över insatser som påverkat arbetsförhållandena både positivt och negativt. Det i sin tur leder till att relationen kontinuerligt förbättras mellan yrkesrollerna, samverkan och skolans verksamhet. Det är också viktigt att tänka på att de frågor som diskuteras under mötet får ett faktiskt avslut genom att personalen fattar beslut och följer upp dessa. Utan beslutsfattande och ordentlig uppföljning avstannar skolutvecklingen och personalen hamnar i ett status quo.

## Slutsatser

Studiens syfte har varit att framhålla hur samverkan ter sig i en verksamhet sett utifrån protokoll från arbetslagsmöten, där alla yrkeskategorier samlas för diskussioner kring verksamheten. Vi har slutligen kommit till en konklusion av att skolans verksamhet står över fritidshemmet när det kommer till vad som antecknas. I de allra flesta av de cirka 600 protokollen som vi tagit del av har vi sett att de allra flesta berör skolans verksamhet. Vi har också kunnat se att ansvarsfördelningen eller snarare ansvarstagandet varit otydligt. Det i sin tur kan bero på att arbetslagen redan har fördelat ansvaret och därmed aldrig noterat vem som ansvarar vad. En annan orsak kan också vara att grundskolan är obligatorisk medan fritidshemmet är valfritt. Detta gör att frågor som rör den obligatoriska delen av skolan värderas högre och får ett större fokus. Vi har heller inte kunnat se hur samverkan direkt har fungerat mer än att fritidspersonalen oftare fungerat som stöd för läraren genom att hoppa in i deras klass vid exempelvis frånvaro. Att personalen diskuterar den gemensamma verksamheten syns egentligen inte alls i protokollen. Varför fritidshemmet inte syns i samma grad i protokollen är något vi inte kan svara på heller då de oftast hänvisar fritidsfrågorna till fritidsmötet. Anteckningar från dessa möten har vi inte tagit del av.

## Vidare forskning

Efter denna studie växer många tankar fram kring hur vi kan forska vidare i detta. Framför allt ser vi att det finns ett begränsat område i forskningen kring de metoder som vi använt oss utav. Skolan generellt innebär mycket mer dokumentation än tidigare vilket i sig gör det möjligt att gå in djupare i textanalysens värld.

Under arbetets gång har vi funnit bristen på ansvarstagande hos personalen. Då vi studerat samverkan mellan fritidspedagoger och lärare genom protokoll från arbetslagsmöten ser vi makt som en viktig faktor. Därför tycker vi att det vore intressant att göra om samma studie men att utgå mer ifrån ansvarstagande. Vem är det som säger vad? Det vore också intressant att i tillägg till den kvalitativa textanalysen i studien också bidra med kvalitativa metoder. Till exempel intervjuer för att på så vis få adekvata svar som underbygger den text som analyseras. I ljuset av aspekten ansvarstagande tror vi att en kommande studie skulle ge ytterligare intressanta svar.

# Referenser

- Andersson, B. (2013). *Nya fritidspedagoger - i spänningsfältet mellan tradition och nya styrformer*. Diss. Umeå: Umeå universitet, 2013. Umeå. Hämtat den 22 april, 2015, från <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:603114/FULLTEXT02>
- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Calander, Finn. (2000). Från 'the Pedagogue of Recreation' to Teacher's Assistant. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 44(2), 207-224. DOI: 10.1080/00313830050046278
- Fejes, A & Thornberg, R. (2009). *Kvalitativ forskning och kvalitativ analys*. I Fejes, A & R, Thornberg (Red), *Handbok i kvalitativ analys* (ss. 13-37). Stockholm: Liber.
- Foucault, M. (2000). *Essential works of Foucault, 1954-1984*. Vol 1., Ethics: subjectivity and truth. London: Penguin.
- Foucault, Michel. (1980a). *Sexualitetens historia 1*. Viljan att veta. Stockholm: Gidlunds.
- Foucault, M. (2003). *Övervakning och straff: fängelsets födelse*. (4., översedda uppl.) Lund: Arkiv.
- Hansen, M. (1999). *Yrkeskulturer i möte: läraren, fritidspedagogen och samverkan*. Diss. Göteborg: Univ. Hämtat den 17 april, 2015, från <http://hdl.handle.net/2077/7609>
- Junge, June. (2012). *Lärares bruk av narrativer i kollegasamtaler*. *Nordic Studies in Education*. 32(2), 126-138. Hämtad den 11 maj, 2015, från <http://www.idunn.no.ezp.sub.su.se/np/2012/02>
- Nilsson, R. (2008). *Foucault: en introduktion*. Malmö: Égalité.
- Okutan, Mehmet. (2014). *My principal is not a leader*. *Education*. 135(1), 93-100. Hämtad 27 april, 2015, från <http://eds.b.ebscohost.com.ezp.sub.su.se/eds/detail/detail?sid=55512409-7f5d-469f-b71e-f4811aa3bd2b%40sessionmgr113&vid=5&hid=104&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#db=aph&AN=98973794>
- Patel, Runa & Davidson, Bo (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Rohlin, M. (2012). *Fritidshemmets historiska dilemman: en nutidshistoria om konstruktionen av fritidshemmet i samordning med skolan*. Stockholm: Stockholms universitets förlag.
- Sverige. Skolinspektionen (2010). *Kvalitet i fritidshem*. Stockholm: Skolinspektionen. Hämtat den 17 april, 2015, från <http://www.skolinspektionen.se/Documents/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2010/fritidshem/rapport-kvalitet-fritidshem.pdf>
- Skolverket (2014). *Allmänna råd med kommentarer för kvalitet för Fritidshem*. Stockholm: Skolverket. Hämtat den 21 april, 2015, från [http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?\\_xurl\\_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D3301](http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D3301)
- Skolverket (2011). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*. Stockholm: Skolverket.
- Sverige (2010). *Skollagen (2010:800): med Lagen om införande av skollagen (2010:801)*. Stockholm: Norstedts juridik. Hämtad den 28 april, 2015, från [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800\\_sfs-2010-800/?bet=2010:800](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/?bet=2010:800)
- Widén, P. (2009). *Kvalitativ textanalys*. I Fejes, A & R, Thornberg (Red), *Handbok i kvalitativ analys*. (ss. 136-153). Stockholm: Liber.

Öhman, Marie. (2010). *Analysing the direction of socialisation from a power perspective. A school of Health and Medical Sciences*. 15(4), 393-409. DOI: 10.1080/13573322.2010.514735

Stockholms universitet/Stockholm University  
SE-106 91 Stockholm  
Telefon/Phone: 08 – 16 20 00  
[www.su.se](http://www.su.se)



**Stockholms  
universitet**