



Värdet av att verka tillsammans.

En kvalitativ studie om samarbete, samordning och samverkan ur ett medarbetar- och chefsperspektiv.

The value of working together.

A qualitative study on coordination and collaboration from an employee and managerial perspective.

Författare: Mikaela Halleröd.

Handledare: Charlotta Isaksson.

Examinator: Anders Persson.

Examensarbete i sociologi, avancerad nivå 15 hp.

Verksamhetsutveckling, magisterprogram i sociologi med inriktning arbetsintegrerat lärande, 60 hp.

Institutionen för individ och samhälle.

Vårterminen 2019.

FÖRORD

Ni som frivilligt deltagit i denna studie har min eviga tacksamhet. Särskilt glad är jag för den öppenhet ni visat i organisationen som helhet och från er som jobbar med sfi i synnerhet. Alla klokheter och känslor som ni delat med mig visar på förtroende som jag värdesätter högt. Jag är djupt imponerad av det engagemang ni visar på jobbet varje dag. Här har jag fått uppleva en kultur där lärandet är centralt och kompetensutveckling ses som ett naturligt inslag i arbetslivet. Det är fint och det kommer jag att bära med mig.

Ett särskilt tack vill jag också rikta till min handledare Charlotta Isaksson, som varit tillgänglig och flexibel under hela arbetet. Din handledning har varit konstruktiv, meningsfull och helt nödvändig för mig.

Tack till Albert kök, hotell och konferens i Trollhättan för inspirerande arbetsmiljö under bearbetning av data. Därtill magiska luncher och heja-rop som hållit min energi och motivation på topp.

Kloka, älskade barn - tålmodigt har ni respekterat att jag behövt ta tid till studier när ni hellre ville ha min uppmärksamhet. Det har hänt att jag känt mig som världens sämsta mamma, men det enda jag mött är kärlek och förståelse från er.

Vänner, det vore kul att ses framöver!

Vänersborg den 26/5 2019.

Mikaela Halleröd

SAMMANFATTNING

Titel:	”Värdet av att verka tillsammans.” En kvalitativ studie om samarbete, samordning och samverkan ur ett medarbetar- och chefsperspektiv.
Seminariedatum:	2019-06-05
Ämne:	Sociologi. Arbetsintegrerat lärande och verksamhetsutveckling, 15hp
Författare:	Mikaela Halleröd
Handledare:	Charlotta Isaksson

Nyckelord: samarbete, samordna, samverkan, samarbete mellan yrkeskategorier, integrering, verksamhetsutveckling, utbildning i svenska för invandrare, sfi, new public management, arbetsintegrerat lärande, AIL, sociologi, magisteruppsats.

Studiens syfte är att undersöka hur olika yrkeskategorier inom vuxenutbildningens utbildning i svenska för invandrare (sfi) verkar tillsammans inom ramarna för verksamheten. Genom individuella intervjuer framkommer möjligheter och svårigheter. Empiri har bearbetats genom tematisk analys. Den teoretiska utgångspunkten för studien är en modell om samarbete, samordning och samverkan genom olika grader av vertikal respektive horisontal integrering av styrningsmekanismer och frivilliga initiativ. Resultatet visar att det förekommer en mängd olika tillfälliga samarbeten. De intervjuade ger exempel på yrkeskategorier som möts i det vardagliga arbetet. Dessutom sker arbete mellan olika yrkeskategorier i en mer samordnad form genom team. Vidare synliggörs respondenternas upplevelser av värdet av att samarbeta, exempelvis stärkta relationer och en bättre arbetsmiljö. Ett annat värde som lyfts fram är den ökade möjligheten för personal att identifiera behov av stöd hos eleverna, som leder till bättre anpassningar av undervisningen. Resultatet visar också hur verksamheten samordnas genom team, samt potential för samverkan. Samverkan mellan yrkeskategorier uppnås inte fullt ut idag inom sfi. Slutsatserna visar att det finns en samsyn hos chefer och övriga yrkeskategorier gällande vilka mekanismer som försvårar respektive möjliggör samverkan. Rutiner för samverkan saknas. Det medarbetarna också efterfrågar är någon som leder arbetet och beslutar *att* man ska samarbeta och *hur* det ska gå till. Det vill säga någon som bär ansvaret för att planera, genomföra och följa upp samverkan.

ABSTRACT

Title: "The value of working together." A qualitative study on coordination and collaboration from an employee and managerial perspective.

Seminar Dates: 2019-06-05

Subject: Sociology. Work Integrated Learning and Development of operations, 15hp

Author: Mikaela Halleröd

Supervisor: Charlotta Isaksson

Keywords: collaboration, coordination, inter-professional team collaboration, integration, business development, Swedish For Immigrants, SFI, new public management, work-integrated learning, AIL, sociology, master's thesis.

The aim of this study is to investigate how different occupational categories within adult education in Swedish for immigrants (SFI) interact within the framework of their common business. As a method for carrying out the study, I have used qualitative interviews. The data material presents opportunities and difficulties that appear around working together. The empirical material has been processed through thematic analysis. The theoretical starting point for the study is a model of different degrees of vertical and horizontal integration for understanding collaboration. The result shows that there are a variety of temporary collaborations. Through interviews the study give examples of professional categories that meet in everyday work. In addition, work takes place between different professional categories in a more coordinated form through teams. Furthermore, the respondents' experiences of the value of collaborating, such as strengthened relationships and a better working environment, are made visible. Another highlight that is mentioned is the increased possibility for staff to identify the need for support from the students, which leads to better adaptations of teaching. The result also shows how the business is coordinated through teams, and the potential for collaboration. Cooperation between professional categories is not fully achieved today within sfi. The conclusions show that there is a consensus among managers and other occupational categories considering which mechanisms make it difficult or possible to cooperate. There are no routines for collaboration today. What employees also demand is someone who leads the work, makes decisions and bears the responsibility of planning, implementing and following up the collaboration.

INLEDNING.....	1
Bakgrund till studien	1
Problemområde	2
Studiens avgränsning.....	3
Syfte.....	4
Frågeställningar	4
TIDIGARE FORSKNING	5
Värdet av att samarbeta eller samverka.	5
Hur samarbeten och samverkan organiseras och praktiseras.	6
Sammanfattning av tidigare forskning	7
TEORI	7
Samverkan, samordning eller samarbete?.....	7
Organisera samverkan.....	9
New Public Management	10
Kritik mot NPM	10
Professioner i samverkan	11
Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter.....	12
METOD	13
Arbetsintegrerat lärande (AIL).	13
Tillvägagångssätt	14
Individuella intervjuer och transkribering.....	15
Forskningsetik.....	16
Analys	16
Metodologisk diskussion	18
RESULTAT OCH ANALYS.....	20
Värdet av att verka tillsammans.....	20
Tillfälliga samarbeten	21
Mekanismer som underlättar samarbete	21
Försvåra samarbeten.....	23
Samordna team	25
De goda exemplen.....	27
DISKUSSION	28
Samverkan	28
Det som sker i en social process.....	29
Mekanismer som påverkar samverkan	30
SLUTSATSER.....	31

Rekommendationer.....	33
Vidare forskning	34
REFERENSER	35
Bilaga 1	38
Semistrukturerad intervjuguide	38
Bilaga 2	40
Semistrukturerad intervjuguide för gruppintervju.....	40
Bilaga 3	41
Missivbrev och utskick via e-post.....	41

INLEDNING

Den här uppsatsen handlar om hur samverkan mellan olika professioner kan bidra till utveckling av en verksamhet. Studien har koncentrerats till att undersöka samarbete, samordning och samverkan inom vuxenutbildningen med särskild avgränsning till skolformen *Utbildning i svenska för invandrare*.

Utbildning i svenska för invandrare (sfi) är en egen skolform inom ramen för vuxenutbildningen. Exempel på andra skolformer är grundskola, gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning. (Skolverket, 2019). Avsikten med utbildningen är att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i svenska språket. Utbildningen ska ge språkliga redskap för kommunikation och aktivt deltagande i vardags-, samhälls- och arbetsliv samt fortsatta studier. Utbildningen har också som syfte enligt kursplanen att ge vuxna invandrare utan grundläggande läs- och skrivfärdigheter möjlighet att anskaffa sådana färdigheter (Skolverket, u.d.). Vuxenutbildningen ska förmedla kunskaper och stödja eleverna så att de kan arbeta och verka i samhället. Den ska också möjliggöra fortsatta studier. Vidare slår Skolverket fast att vuxenutbildningens målgrupp har olika förutsättningar. Dessutom varierar elevernas egna mål med utbildningen. Vuxenutbildningen ska alltid möta varje elev utifrån dennes behov och förutsättningar genom att anpassa utbildningen. Personalen ska informera och vägleda eleverna genom att ta vara på kunskaper hos eleverna ”*och verksamhetens personal samt i samhället*” (Skolverket, 2013).

Bakgrund till studien

Det finns olika yrkesroller inom vuxenutbildningen. Det innebär att personal med olika uppdrag i verksamheten av varierande skäl träffar samma elever inom sfi. Det kan vara sfi-lärare eller andra lärare som undervisar i ämnen som eleven studerar parallellt med sfi, eller studie- och yrkesvägledare som träffar samma elev efter initiativ från eleven själv. Det kan också vara kurator, eller studiehandledare som träffar eleven med anledning av att det finns ett behov av stöd som just den yrkesrollen har bäst kompetens att tillgodose. Här följer en kort beskrivning av de olika yrkesrollerna. Jag har markerat med fet text vilka yrkesroller som medverkar i min studie:

Rektor ska ansvara för att samverkan mellan lärare i olika kurser kan genomföras. Dessutom har rektorn ett ansvar för att lärare, studie- och yrkesvägledare *och annan personal* kontinuerligt ges möjlighet att dela med sig av sin kunskap, samt att lära av varandra för att utveckla verksamheten (Skolverket, 2013). **Läraren** har till uppgift att undervisa och utbilda så att eleverna når de specificerade målen i kursplanen. Lärarna har också ett professionellt ansvar för att verksamheten utvecklas kvalitativt. Detta kräver att verksamheten ständigt prövas, att resultaten följs upp och utvärderas samt att nya metoder prövas, utvecklas och utvärderas (Skolverket, 2013). **Studie- och yrkesvägledarens** uppdrag är att informera och vara ett stöd för eleverna, så att de kan få ett arbete och medverka i samhället. Arbetslivet förändras i snabb takt och när det gäller behov av kompetens och rekrytering av arbetskraft inom olika områden får studie- och yrkesvägledning stor betydelse för eleven (Skolverket, 2013). Inom sfi finns också ofta personal som har i uppdrag att vara ett stöd för eleverna i undervisningen och underlätta förståelsen av språkbegrepp till exempel genom att översätta till ett annat modersmål. De benämns i den här uppsatsen som **studiehandledare**, men språkstödjare och studiestödjare är andra benämningar som förekommer på den här yrkesgruppen och som kan variera mellan utbildningsanordnare och kommuner.

Det finns inte krav enligt lag att erbjuda elevhälsa inom vuxenutbildningen och därför erbjuds sällan ett sådant stöd till dessa elever. I den verksamhet som jag studerat finns **specialpedagog** representerad för att bedöma och planera specialpedagogiska insatser. Det finns också en **kurator** som arbetar med att exempelvis ha enskilda samtal med elever eller ge råd och stöd till lärare.

Gemensamt för de yrkeskategorier som deltar i studien är att de utifrån sina respektive roller och uppdrag har direkt kontakt med elever. Ur ett elevperspektiv skulle det vara rimligt att anta att flera elever har anledning att någon gång under sin studietid ha kontakt med samtliga ovan nämnda yrkeskategorier. Därför är jag intresserad av att undersöka om det idag förekommer samarbeten som kan underlätta för de elever som har behov av stöd

Problemområde

Tidigare studier har visat att de olika yrkesgruppernas brist på kunskap om varandras uppdrag, attityd till andra yrkeskategorier och tidsbrist kan hindra samverkansrelationer (Hargreaves, Nakhoda, Mottay & Subramoney, 2012). En inventering av forskningsläget gällande undervisning av vuxna invandrare och deras lärande i svenska, visar att det finns ett stort behov av studier som undersöker sfi-lärares syn på sin yrkesroll och vad de behöver för att kunna utföra sitt arbete (Brogren & Carlstedt, 2013). Det är viktigt för helhetsbilden att komma ihåg vuxenutbildningens villkor, som i det svenska skolsystemet idag verkar på en marknad utsatt för konkurrens. Det innebär att skolor och utbildningar i Sverige rankas utifrån mått på kvalitet, måluppfyllelse och resultat. Det medför konsekvenser för hur arbetet organiseras och får direkt betydelse för yrkesverksammas arbetsvillkor (Parding, et al., 2018).

Den här uppsatsen handlar om hur samverkan mellan olika yrkeskategorier kan möjliggöras inom skolformen sfi, men kommer också att visa på svårigheter som finns med samverkan. Därför blir den här studien ett viktigt bidrag som kompletterar tidigare forskning. Ur ett samhällsligt perspektiv är det viktigt att stärka samverkan inom sfi, därför att utbildningen har en central betydelse för elevernas möjlighet till integration i det svenska samhället. Utbildning i svenska för invandrare ska inte enbart vara en språkutbildning utan behöver ordnas så att den kan erbjuda eleverna allt som ger dem möjligheter att delta i vardagsliv, arbetsliv och samhällsliv i Sverige (Skolverket, 2013).

Lärarna är den centrala och naturliga yrkesrollen som uppmärksammas när sfi-verksamheten ska belysas, men i takt med att omvärlden förändras och uppdraget antar en mer komplex karaktär finns det anledning att rikta uppmärksamheten vidare ut i organisationen för att se vilka andra yrkesroller som kan komplettera lärarrollen. Forskning visar också att lärare upplever att det dagliga arbetet inte organiseras på ett sådant sätt att det finns möjlighet att lära av varandra (Parding, et al., 2018). Målgruppen för sfi är en heterogen grupp där behoven av information och stöd för att klara de individuella målen har stor spännvidd. Dessa förutsättningar kräver i större utsträckning att personal som arbetar inom vuxenutbildningens olika skolformer samarbetar med varandra, men också att man inom respektive skolform hittar samarbetsmöjligheter. Dessutom signalerar läroplanen att skolans personal ska samverka för att utveckla verksamheten (Skolverket, 2013).

Relationer har en betydande roll när det kommer till en människas integrationsprocess i samhället, det vill säga om vederbörande kan etablera sig på arbetsmarknaden och bli självförsörjande eller riskerar ett utanförskap. Genom att personalen i skolan möts utifrån sina olika yrkeskategoriers värderingar och kunskaper, är jag övertygad om att kunskapsbegreppet vidgas. Det ger vuxenutbildningen större möjligheter att utveckla en individanpassad

utbildningsform som eleverna har nytta av i hela sin livssituation, så att elevernas lärande kan följa med ut ur klassrummet. Ett centralt uppdrag för vuxenutbildningen är att förmedla kunskaper och främja lärande. Enligt Skolverket krävs en aktiv diskussion om kunskapsbegrepp, om vad som är viktig kunskap i dag och i framtiden samt om hur kunskapsutveckling sker. Olika aspekter på kunskap är naturliga utgångspunkter i en sådan diskussion (Skolverket, 2013). Jag anser att Skolverkets förhållningssätt stärker motivet för att olika yrkeskategorier inom vuxenutbildningen ska verka tillsammans.

Studiens avgränsning

Den utbildningsanordnare som ansvarar för vuxenutbildningen där jag valt att genomföra min studie har anknytning till flera kommuner. Dessa kommuner är medlemmar av ett kommunalförbund som står som huvudman för vuxenutbildningen. Därmed är verksamheten i nuläget inte konkurrensutsatt, utan bedrivs i egen regi på uppdrag av medlemskommunerna. Det innebär också att kommunerna har det yttersta ansvaret för utbildningsformerna och att politiska beslut påverkar verksamheten¹. Utbildningen bedrivs på två huvudorter. Det avgränsade området i verksamheten som jag valt att studera är skolformen svenska för invandrare. I verksamheten arbetar många med olika yrkesbenämningar. De som intervjuats arbetar antingen på endast en av orterna eller på båda. De yrkeskategorier som representeras i studien är: chefer, lärare, studie- och yrkesvägledare, studiehandledare, specialpedagog och kurator.

¹ Under arbetet med att färdigställa uppsatsen genomförs exempelvis en omorganisering av sfi-verksamheten, som också innebär en minskning av personalresurser motsvarande cirka 16 tjänster. Detta till följd av politiska beslut om besparingskrav.

Syfte

Studiens syfte är att undersöka hur olika yrkeskategorier inom Vuxenutbildningens sfi verkar tillsammans inom ramarna för verksamheten. I min studie undersöker jag vad som möjliggör respektive begränsar samverkan. Jag utgår från begreppen *samverkan*, *samarbete* och *samordning* (Axelsson & Axelsson Bihari, 2006) för att förstå hur personalen arbetar tillsammans. New Public Management (NPM) utgör också en del av den teoretiska referensramen, med anledning av dess inflytande på offentlig sektor generellt och utbildningssektorn specifikt, under de senaste åren (Almqvist, 2006). Uppsatsen utgår från ett sociologiskt perspektiv i meningen att den handlar om att undersöka sociala relationer mellan olika yrkeskategorier. Jag kommer också relatera till begreppet AIL för att tydliggöra värdet av samverkan.

Med den här uppsatsen lämnar jag ett meningsfullt bidrag till forskningsområdet genom att medverka till förståelse för hur samverkan mellan personalen på sfi kan utvecklas, till exempel genom att svara på *hur* samverkan sker idag, *inom vilka områden* de olika yrkesrollerna anser att en samverkan behöver ske, *mellan vilka* professioner samverkan behöver ske och hur *möjligheter och begränsningar* för samverkan ser ut idag. Genom att ge svar på frågor som dessa kommer resultatet av studien vara en god grund för utvecklingsinsatser i form av exempelvis aktionsforskning. Det kan också användas för andra former av verksamhetsutveckling genom organisationens egna systematiska kvalitetsarbete.

Frågeställningar

1. Varför är det viktigt att olika yrkeskategorier arbetar tillsammans?
2. Hur samarbetar, samordnas och samverkar olika yrkeskategorier idag?
3. Vad underlättar respektive försvårar de olika formerna för att arbeta tillsammans?

TIDIGARE FORSKNING

Här kommer jag att redogöra för tidigare forskning som rör samarbeten mellan olika yrkeskategorier och relationers betydelse för lärande och utveckling. I min studie intresserar jag mig för samarbeten och samverkan mellan olika yrkeskategorier inom samma organisation.

Värdet av att samarbeta eller samverka.

Här introducerar jag studier som framhåller vad samarbete och samverkan kan ha för värde.

Langelotz (2014) menar i sin avhandling att kollegialt lärande, oavsett hur det är organiserat, synliggör samtliga medarbetares kompetenser och erfarenheter. I sin studie om vad som gör en skicklig lärare har hon undersökt vad som möjliggör och vad som försvårar kompetensutveckling i praktiken. Resultatet av hennes studie visar att lärare upplever en ökad ödmjukhet och att man blivit bättre på samarbete genom att låta sig handledas tillsammans. Individerna i en grupp har blivit mer jämlika och upplever en ökad tillit till varandra som ett resultat av att man delat med sig av erfarenheter och diskuterat arbetet tillsammans. Dessa värden kan motverka faktorer som begränsar möjligheterna till utveckling tillsammans med andra. En sådan begränsande faktor menar Langelotz att makt är (Langelotz, 2014).

Katrin Vangrieken m.fl. (2015) har i Belgien gjort en systematisk översyn av studier kring lärares samarbeten och hur lärare samarbetar med varandra. Efter en genomgång av 82 tidigare studier konstaterar författarna att samarbete resulterar i att lärare upplever en ökad motivation och minskad arbetsbelastning för egen del. Ett syfte med studien var att undersöka vad samarbeten mellan lärare har för fokus. Resultatet av översynen visar att samarbete ger lärarna möjligheter till gemensamt lärande och underlättar för dem att koppla den teoretiska läroplanen till elevernas verklighet och undervisningens praktik (Vangrieken, et al., 2015).

Vidare visar en dansk studie, att tid att mötas och diskutera och problematisera upplevelser i arbetet tillsammans med andra på ett ordnat sätt, är just vad lärarna efterfrågar. (Plauborg, 2009). Syftet med den här studien var att undersöka hur och vad lärare själva kan lära sig genom att samarbeta. Resultatet av studien visar att lärare själva understryker att man genom samarbete samlar på sig erfarenheter och lär sig mer om hur samarbeten kan utföras, vilket de menar är viktigt lärande om hur man får ut mesta möjliga av ett samarbete. Författaren poängterar att detta inte är självklart för en yrkeskategori som tillbringar stor del av sin arbetstid ensamma med undervisning.

Andersson & Hagberg (2010) betonar vikten av att ha samsyn inom organisationen när samverkan med andra verksamheter ska förverkligas. Vidare hävdar författarna att meningsskapande sker i interaktion mellan människor. Individer påverkar varandra och därför finns ett syfte med sociala processer. Det är dessutom när människor engagerar sig i en verksamhet tillsammans med andra som identiteter konstrueras och rekonstrueras. Människor utvecklar sina referensramar baserat på gjorda erfarenheter och därigenom kan vi förstå exempelvis varför individer uppfattar samma situation på olika sätt (Andersson Hagberg, 2010).

Anne Heassler (2018) lyfter i en amerikansk studie fram att när två eller flera yrken samarbetar lär de sig om varandras professioner. Samtidigt lär de av varandra och tillsammans med varandra. Genom samarbete möjliggörs ett effektivt lagarbete som främjar hälsa i arbetslaget. Med bättre förståelse för varandras olika villkor blir det lättare att upprätthålla ett klimat av ömsesidig respekt och gemensamma värderingar. För skolans räkning innebär det

arbetslag som består av enskilda representanter med olika kunskaper och färdigheter. Genom att förstå de unika kompetenserna för varje yrkesroll, skapas förutsättningar att utveckla effektiva multiprofessionella team. Varje yrke har sina värderingar, professionell kultur och språkbruk (Heassler, 2018). Heasslers forskning har en relevant koppling till den här studiens problemområde där olika yrkeskategoriers förståelse för varandra utgör en del av inramningen.

Blossing & Wennergren (2019) framhåller vikten av olikheter i en grupsammansättning som en förutsättning för utvecklingsinsatser i skolan. De menar att möjligheterna att lära något nytt ökar hos en grupp där deltagarna inte är vana med varandra. När människor samlas för att tillsammans arbeta mot ett gemensamt mål uppstår ett kollegialt lärande. Utöver detta betonar de vikten av ledarskap och att det är en viktig funktion för ledaren att kunna förhålla sig kritisk, samtidigt som tillit presenteras som den viktigaste faktor som återkommande utmärker framgångsrika skolverksamheter (Blossing & Wennergren, 2019).

Hur samarbeten och samverkan organiseras och praktiseras.

I detta avsnitt presenterar jag studier som beskriver olika villkor för att samarbeta och samverka.

I en artikel för en vetenskaplig konferens har Brogren & Carlstedt (2013) sammanfattat de erfarenheter som kommer ur ett förändringsarbete av en sfi-verksamhet i Falköpings kommun. Artikeln framhåller vikten av att det finns en samsyn kring rutiner och metoder i en verksamhet och att dessa finns nedtecknade och lättillgängliga för arbetslaget. Dokumentation av rutiner och riktlinjer för samverkan gör tydligt för medarbetarna och underlättar för nya och tillfälliga medarbetare hur var och en kan bidra. Ett antal framgångsfaktorer för arbetet presenteras: En bättre organisering (schema) möjliggör att personalen kan mötas. Det avsätts tid kontinuerligt för både pedagogiska och metodiska diskussioner. Arbetet följs också upp och utvärderas. Ledningsstöd verkar för att tillsammans med rektor lösa verksamhetsnära frågor och för att initiera och stödja kvalitetsarbetet. (Brogren & Carlstedt, 2013)

Som motsats visar en norsk studie att de organisatoriska aspekterna av ett samarbete mellan yrkeskategorier är mindre viktiga. I den studien lyfts istället vikten av medarbetarnas agerande fram som avgörande för vilka konsekvenser samarbeten får. Författarna menar att diskussioner mellan olika yrkeskategorier om hur man samarbetar, är avgörande för att främja att nya arbetssätt som gynnar eleverna skapas. Studien har genomförts som en kartläggning av kvalitet i samarbeten mellan olika yrkeskategorier inom skolor i olika kommuner i Norge (Borg & Pålshaugen, 2018).

Gunilla Guvå (2009) har studerat olika yrkesgrupper inom grundskolans elevhälsoarbete i syfte att förstå hur samverkan och lärande gestaltas i arbetslag där olika yrkeskategorier ingår. Hennes studie visar att de olika yrkesgrupperna (psykologer, kuratorer, specialpedagoger, lärare m.fl.) som deltagit i studien har en samsyn när det gäller den teoretiska betydelsen av begreppet "elevhälsa" men att synsätten skiljer sig när man ser på elevhälsa på ett mer praktiskt plan. Studien visar att de skillnader i synsätt som framträder ur resultatet, inte specifikt kan kopplas till en yrkeskategori. Snarare har uppfattningar en individuell koppling. Det beror alltså på person snarare än profession hur man ser på sitt och det gemensamma uppdraget (Guvå, 2009). I teorikapitlet redogör jag för professioners betydelse i samverkan.

Sammanfattning av tidigare forskning

Gemensamt för flera av de studier jag lyfter fram är att de framhåller olika värden av att arbeta tillsammans. Studier visar att samarbeten mellan lärare ger möjligheter att lära tillsammans. Lärare som samarbetar upplever en ökad motivation och minskad arbetsbelastning (Vangrieken, et al., 2015). När två eller flera yrken samarbetar lär de sig om varandras professioner och förståelse för varandras olika villkor bidrar till ett klimat där ömsesidig respekt råder. Att arbeta tillsammans stärker relationer och främjar tillit (Heassler, 2018; Langelotz, 2014). Lärare efterfrågar mer tid för att mötas och problematisera upplevelser i arbetet tillsammans med andra (Plauborg, 2009).

Samtidigt finns det flera forskare som menar att det är viktigt med samsyn kring rutiner och för att var och en i en verksamhet ska kunna bidra till en fungerande samverkan behöver rutiner och riktlinjer för samverkan göras tydligt för medarbetarna (Brogren & Carlstedt, 2013; Andersson Hagberg, 2010). Att avsätta tid för personalen att mötas är en framgångsfaktor vid förändringsarbete som kräver samarbeten, liksom stöd till ledning (Brogren & Carlstedt, 2013). Detta hänger ihop med Blossing & Wennergren (2019) som framhåller ledarskapets betydelse för en fungerande samverkan. Synsättet återfinns även i den teoretiska referensramen för denna studien (Axelsson & Bihari Axelsson, 2007). Dessa studier kommer i den här uppsatsen också att relateras till New Public Management (NPM) som är min andra teoretiska utgångspunkt.

TEORI

I följande avsnitt kommer jag att redogöra för de teoretiska utgångspunkter som studien vilar på. I uppsatsen förstår jag samverkan utifrån en modell om vertikal och horisontell integrering (Axelsson & Axelsson Bihari, 2006). Med integrering och integration menas i det här sammanhanget betydelsen av att olika delar förs samman till en helhet. Begreppet används i övergripande mening och ska i den här uppsatsen inte förväxlas med integration som vanligt förekommande begrepp i samhällsdebatt eller politisk diskurs (till exempel integrationspolitik). Studien utgår också från en modell om verksamhetsstyrning som kallas New Public management. Detta avsnitt ger en beskrivning av modellen och hur den kritiserats. Avslutningsvis redogör jag för professioners betydelse för olika yrkeskategorier i samverkan.

Samverkan, samordning eller samarbete?

Det finns anledning att skilja mellan begreppen *samverkan*, *samarbete* och *samordning*. Att utträta något gemensamt - att verka tillsammans över gränser - är en lättillgänglig definition av begreppet samverkan. I vardagligt tal kan de tre begreppen ofta förekomma synonymt i arbetslivet (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). De tre formerna som är relevanta för den här studien är samarbete, samordning och samverkan. I figuren (figur 1) nedan är de tre formerna placerade i relation till integrering på en horisontell och en vertikal axel.



Figur 1: Vertikal och horisontal integrering (jfr. Axelsson & Bihari Axelsson, 2013)

- **Samarbete** beskrivs som en form av integrering som implementeras i en verksamhet genom kontakter och kommunikation i ett nätverk (team eller arbetsgrupp). Samarbete bygger på viljan att arbeta tillsammans. Samarbeten kräver en låg grad av hierarkiskt ledarskap eftersom det grundar sig i medarbetares egna engagemang (Axelsson & Axelsson Bihari, 2006). Möten och relationer inom organisationen är exempel på samarbete. Att utbyta information i ett ärende är ett sätt att samarbeta. Samarbete är kort och gott det som sker när människor möts i empirin. I figur 1 är samarbete placerat lågt på den axel som visar graden av vertikal integrering eftersom det ofta genomförs utan inblandning av chefer eller efter andras direktiv. Samtidigt visar placeringen till höger i figuren att den horisontella integreringen är hög. Det vill säga att interaktion sker i stor utsträckning mellan olika individer i organisationen utifrån de behov som uppstår i det vardagliga arbetet.
- **Samordning** har en högre grad av styrning och kontroll än vad samarbeten har. Det framgår av figur 1, där samordning är placerad högt på den vertikala axeln, men lågt på den horisontella. Samordning förklaras i litteraturen som en integrationsform som beslutas om på en högre nivå i en organisation, för att implementeras på lägre nivåer (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Samordning kan exempelvis användas vid genomförandet av enstaka eller återkommande aktiviteter såsom kompetensutvecklingsdagar eller uppföljningsmöten där flera avdelningar deltar. Det frivilliga nätverkandet har mindre betydelse när direktiven ges uppifrån. Samordning skulle därför kunna upplevas som en mer tvingande form av integrering, men jag vill också mena att samordning handlar mycket om att finna strukturer inom vilka samarbeten kan ske.
- **Samverkan** är en komplicerad form av integration. I figuren (1) ovan är samverkan placerat högt på den vertikala axeln såväl som den horisontella. Den bygger på att hierarkisk styrning och samordning kombineras med ett frivilligt nätverkssamarbete. Det innebär i praktiken att chefer eller andra personer med mandat anger vissa ramar för det frivilliga arbetet. (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Inom ramen för samverkan sker samarbeten mellan medarbetare enligt de riktlinjer och rutiner som

fastställts. Någon är utsedd att leda arbetet när det är tal om samverkan, till exempel genom att avgöra prioriteringar och överblicka verksamheten. När jag utgår från samverkan menar jag att den innefattar arbete tillsammans med andra för att uppnå gemensamma mål, utifrån strukturer som någon utsetts att ansvara för.

Hur de olika formerna för integrering förekommer i den studerade organisationen kommer att förtydligas i resultatdelen.

Samverkan bygger på att ett antal mekanismer fungerar. Mekanismer kan stärka och stödja en förändring, men de kan också motverka att processen förändras. Därför kan det vara bra att förstå vilka några centrala mekanismer är. För att lyckas med samverkan behöver samspelet mellan dessa mekanismer hela tiden balanseras. Tid och informationsutbyte är två centrala mekanismer som kan påverka möjligheterna att samverka. Om en organisation avsätter tid, men brister i informationsutbyte blir det svårt att utveckla samverkan till exempel (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013).

Olika mekanismer som bildar strukturella ramar för samverkan kan delas upp i kategorierna externa och interna. Exempel på externa mekanismer är styrdokument eller myndighetsdirektiv som organisationen behöver följa. Interna mekanismer kan handla om olika beslutshierarkier eller hur man av tradition hanterar olika arbetssituationer, det vill säga sådant som organisationen själv styr och som inte är självklara att uppfattas av utomstående. Hur man organiserar sig kan också vara en mekanism som påverkar samverkansprocessen, till exempel beroende av geografiska placeringar. Därtill följer en tredje kategori som snarare handlar om mekanismer med förankring i mötet mellan de samverkande. Individerna är bärare av en organisationskultur och när företrädare för olika organisationskulturer möts kan det uppstå problem i samverkan. Till den här kategorin hör aktörernas synsätt på varandra såväl på det samverkan avser och förståelse för varandras villkor för samverkan (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Jag menar att det är viktigt att vara medveten om dessa mekanismer i den här studien, eftersom olika yrkeskategorier kan ha olika synsätt för att hantera samma mekanismer. Det kan härledas till olika utbildningstraditioner eller vanor som har med arbetets utförande eller normer att göra.

Organisera samverkan

Det finns olika sätt att organisera samverkan. Ett sätt är att använda en modell för den fysiska planeringen som kallas samlokalisering. Det betyder att olika verksamheter placeras i samma lokal så att de som ska samverka lätt kan nå varandra. Faktorer som hindrar eller främjar samverkan kan vara en och samma företeelse. Det är hur den hanteras som avgör om den blir ett hinder eller inte (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Hinder för samverkan kan kategoriseras som strukturella eller kulturella. Till de strukturella hindren hör regler, lagar, politiska direktiv, styrsystem eller databaser. Kulturella hinder handlar om värderingar, beteenden och oskrivna regler för hur de strukturella villkoren ska tolkas och hanteras. Hinder kan alltså beskrivas enligt samma modell som de mekanismer som påverkar samverkan. Regelbundna förändringar i personalgruppen gör det svårare att bygga en struktur för samverkan, exempelvis om det ofta är chefsbyten, förändrade prioriteringar, omorganisation eller ändrade politiska riktlinjer. Därför har chefernas inställning betydelse för hur resurser används i praktiken. Ansvaret för att skapa strukturella förutsättningar för medarbetarna vilar på cheferna. De har en totalbild av verksamheten och beslutar och prioriterar. Medarbetarna i sin tur förväntas agera inom de beslutade ramarna på ett sätt som bidrar till måluppfyllelsen (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Det här är ett synsätt med koppling till styrmodellen NPM.

New Public Management

NPM är ett sätt att styra verksamheter mot uppsatta mål genom att konkurrensutsätta marknadsideal. När den här styrmodellen införts i statliga och kommunala verksamheter har det fått stor betydelse för hur arbetet utvecklats. Som ett resultat har också nya begrepp aktualiserats inom offentlig sektor, såsom exempelvis *kunder* och *kundnytta* (Almqvist, 2006).

För skolan och lärarna har NPM inneburit att arbetet innefattar ökade krav på ansvar för resultat och dokumentation. Lärarnas möjligheter att arbeta självständigt påverkas av att kontrollfunktioner som ursprungligen kommit från ekonomiska teorier blir tidskrävande arbetsuppgifter på bekostnad av undervisningstid. Dessutom begränsas de ekonomiska resurserna, vilket leder till nedskärningar. I praktiken resulterar det i att färre personal ska klara av verksamheten, samtidigt som elevgrupperna växer. Att leva upp till krav om ansvar för resultat parallellt med förväntningar om att verka inom det egna, generösa handlingsutrymmet formar ett dilemma som lärarna behöver hantera i sitt dagliga arbete (Lundström, 2018). Ett annat exempel är rektorers arbete som tenderar att i högre grad involvera chefsuppgifter som planering, budgetering och personalansvar på bekostnad av det pedagogiska ledarskapet (Jarl, et al., 2012). Jag menar att dessa utmaningar behöver hanteras ur ett brett perspektiv eftersom det berör alla som arbetar i skolan. Med ökat ansvar för att dokumentation och mätningar genomförs, minskar utrymmet för värdefullt relationsskapande.

New Public Management har bidragit till att antalet leverantörer av välfärdstjänster har ökat, som ett resultat av privatisering och marknadsorientering. Samhällsutvecklingen har bidragit till att arbetslivet förändrats genom till exempel rationaliseringar, ökade krav på flexibilitet och inte minst digitalisering av tjänster inom såväl privat näringsliv som samhällsfunktioner och myndigheter. Styrmodellen strävar efter att rationalisera och effektivisera arbetet. Till exempel är det viktigare att nå resultat än att betrakta vad som sker i en arbetsprocess. Det som vidare utmärker styrmodellen är att verksamheten är toppstyrd och professioner får mindre betydelse. Istället belönas engagemang i form av ekonomiskt mätbara prestationer, det vill säga att professionens styrande värderingar underordnas krav om att nå uppsatta mål (Lundström, 2018). Genom att informera personalen om verksamhetens mål väntas de i större utsträckning anstränga sig för att de uppnås, eftersom styrmodellen dessutom fokuserar på att prestationer premieras (Almqvist, 2006).

Samverkan kan också, i likhet med NPM, ses som ett sätt att säkerställa att resurser används på ett effektivt sätt. För att lyckas med samverkan krävs en ledning som prioriterar möten mellan professionella med olika yrkesinriktningar och presenterar en gemensam strategi för hur man kan samverka. Att dela kunskap mellan olika yrkeskategorier anses kunna leda till mer effektiv och innovativ problemlösning. För att veta om samverkan har betydelse behöver man dokumentera utvecklingen av samverkan så att det finns underlag för att identifiera inom vilka områden den utvecklas, hur den bör prioriteras och om den ger önskade resultat. Sådana mätningar kan ge tillfälle att tillsammans diskutera och reflektera, en ofta uppskattad aktivitet som annars lätt får stå tillbaka i det vardagliga arbetet (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013).

Kritik mot NPM

Inom skolan har kritiska röster höjts mot NPM efter att styrmodellen fått genomslag, inte minst för lärarnas yrkesutövande. Som en direkt följd av införandet av NPM har lärarnas administrativa arbetsuppgifter tilltagit, med avsikt att öka kontrollen av verksamheten. Detta på bekostnad av tid som lärarna hellre tillbringar med att undervisa (Lundström, 2018). I skolans värld blir till exempel betyg ett sätt att mäta om målen nås enligt en NPM-inspirerad styrning. Risken är att det innehåll som betyget står för, det vill säga elevens utvecklade

lärande och kunskaper, blir mindre intressant att analysera. Det blir helt enkelt viktigare att eleverna får ett betyg, än att de lär sig det som utbildningen har för avsikt att lära ut.

Pollitt & Dan (2013) menar att det inte går att visa att en effektivare verksamhet just beror på införandet av NPM. Snarare beror en ökad effektivitet på att individer haft ett ökat fokus på mätningar av prestationer och effektivitetstänkande, men att det inte slår fast att det är själva modellen som varit avgörande (Pollitt & Dan, 2013). Vidare menar forskare att införandet av NPM innebär att olika verksamhetslogiker som står i konflikt med varandra, ska fungera tillsammans. En obalans mellan dessa betyder att när exempelvis marknadslogik och byråkratisk logik dominerar, blir professionens logik underordnad. Konsekvenserna blir att de som arbetar behöver följa instruktioner för att nå effektivitet och lönsamhet hellre än låta sina yrkesspecifika kunskaper och erfarenheter avgöra hur arbetet utförs. Konflikten står mellan det professionella handlingsutrymmet och ledningens krav på dokumentation (Stenlås, 2011).

Kritik har också riktats mot styrformen när det visat sig svårt för privata aktörer att hålla överenskommelser i upphandlade avtal på grund av den stora lärarbristen i landet, till exempel i Malmö (Pedersen, 2015). Det här bekräftas i en undersökning som Länsstyrelsen genomfört på uppdrag av regeringen (Grill Pettersson, 2018).

Professioner i samverkan

Det är relevant att också nämna något om professioners betydelse för samverkan. Eftersom det är komplicerat att definiera en profession, har jag valt att använda ordet yrkeskategorier i den här uppsatsen.

Ett sätt att traditionellt förklara vad som definierar en profession har varit att utgå från att en profession bestäms utifrån en universitetsutbildning. Den vetenskapliga grunden medför en auktoritet i samhället. Brante (2009) menar att det är svårt att ge en bestämd definition av begreppet då det bör ses i relation till sin samtid. Socionomer, lärare och bibliotekarier har formats genom utbildningar som bygger på tvärvetenskaplig forskning, exempelvis mellan sociologi, psykologi och medicin. Dessa professioner anses därför ha både för yrket specifika, men också generella kompetenser. I och med att offentliga verksamheter utsätts för konkurrens blir även professionerna del av, och påverkade av marknaden. Nya kompetenser har efterfrågats i arbetslivet, vilket medfört att till exempel nya professioner som förskollärare, fastighetsmäklare och dataprogrammerare växt fram (Brante, 2009). Det har också påverkat befintliga professioners villkor när det gäller att utöva sina yrken. Inom forskning brukar detta beskrivas med att professioner förlorar sin autonomi och makt (Brante, 2009; Thylefors, 2012).

Ökad reflektion eller metarefleksion om tvärprofessionellt samarbete kan leda till större medvetenhet om hur man samarbetar med andra personer, och på det sättet kan man utveckla praktiska samarbetsfärdigheter (Axelsson & Bihari Axelsson reds., 2013). Thylefors (2012) menar att samverkan mellan professioner i ett arbetslag innefattar två grundläggande villkor: Å ena sidan behöver de som samverkar formulera och ge uttryck för sina egna åsikter och bejaka sitt kompetensområde, å andra sidan behöver de andra samverkandes uppfattningar respekteras, lyssnas till och kompromissas om. Hon poängterar också vikten av jämlikhet mellan de som ska samverka, i både diskussioner och beslutsfattande (Thylefors, 2012). När olika professioner sätts samman i ett arbetslag benämns det ofta som ett multi- eller tvärprofessionellt team. I praktiken är samverkan mellan professioner tidskrävande att planera, genomföra och följa upp. Det beror ofta på att varje yrke, eller profession, har sina specifika värderingar och sätt att tolka uppdrag på, vilket påverkar hur man prioriterar och

utför arbetsuppgifter. När olika värderingar ska föras samman kan det uppstå konflikter som kräver ett engagemang och tar tid att lösa (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Detta är en del av förklaringen till ett ökat behov av samverkan inom välfärdssystemet.

Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter

Samarbete, samordning och samverkan kan ofta blandas ihop i dagligt tal. Samarbete är den enklaste formen av samverkan, som inte kräver någon hög grad av hierarkisk styrning utan förekommer genom frivilliga initiativ och kontakter inom ett nätverk. I den här studien kommer samarbete att handla om tillfällen då information eller kunskap utväxlas mellan kollegor. Samordning definieras av att en ledning beslutar om arbete, som sedan implementeras på en lägre nivå i organisationen. I den här studien kommer samordning att handla om möten mellan yrkeskategorier, som initierats av chefer men där flera andra yrkeskategorier deltar. Samverkan är den mest avancerade formen av integrering, där ledarskapet är centralt samtidigt som medarbetare i hög grad arbetar enligt givna förutsättningar. Tvärprofessionell samverkan kräver tid för planering, genomförande och uppföljning. Det beror på att varje yrke, eller profession, har sina specifika värderingar och sätt att tolka uppdrag på, som har betydelse för hur man prioriterar och utför sitt arbete (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). När olika professioner möts i samverkan kan etiska förhållningssätt innebära olika synsätt som behöver förhandlas om så att de stödjer samverkansprocessens utveckling, istället för att leda till att den avstannar i konflikt. Enligt min mening är samverkan en pågående process, i allra högsta grad en social sådan, som ska ses som ett verktyg för att utveckla verksamheter. Jag menar också att lärandet som uppstår i samverkan har betydelse för individers, grupper och verksamheters utveckling.

Olika mekanismer kan ha både stödjande och motverkande effekt på samverkan. Sådana mekanismer kan kategoriseras som externa (lagar och styrdokument) eller interna (traditioner och hierarkier inom en organisation). Mekanismer som utmärker sig som hindrande är på ett liknande sätt kategoriserade som strukturella (politiska direktiv eller databaser) eller kulturella (värderingar och beteenden inom en organisation) (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013).

Om samverkan ska fungera som ett sätt att motverka utvecklingen av New Public Management i skolläring, är det viktigt att mätningar utförs med fokus riktat på just arbetsprocesserna. I annat fall riskerar utvärderandet att stärka målfokuserade mätningar som premierar att man samverkar snarare än vilka värden samverkan genererar. När utbildning utsätts för konkurrens och upphandlas som en vara på en marknad görs lärarens profession till föremål för nya förväntningar. Det kan innebära en omvandling av den ursprungliga professionella identiteten, exempelvis läraren som manager, läraren som utförare och läraren som terapeut (Agevall & Jonnergård, 2010). Dessa egenskaper förknippas traditionellt inte med lärarrollen. Min utgångspunkt är att detta är lika aktuellt för alla som arbetar i skolan, eftersom styrningsprinciper som påverkar en profession rimligen har påverkan även på andra.

METOD

I det här avsnittet redogör jag för vilka metoder jag använt mig av vid datainsamling, -bearbetning och analys.

Kvalitativ forskning är lämplig för studier av deltagares upplevelser och förståelse av sociala verkligheter. En grundläggande ansats inom kvalitativ forskning är att fånga vad deltagarna anser är viktigt ur sitt perspektiv (Bryman, 2016). Jag har med utgångspunkt i kvalitativ forskning undersökt hur olika yrkeskategorier i verksamheten verkar tillsammans. Den här studiens syfte är att bidra till förståelse för hur olika yrkeskategorier verkar tillsammans och därför har en kvalitativ ansats varit givande. Min utgångspunkt har varit att återspegla sådant som är angeläget för deltagarna.

Som författare till den här uppsatsen vill jag också beskriva min förförståelse som huvudsakligen grundar sig i min pågående (om än tidsbegränsade) anställning i samma organisation som studien är genomförd inom. Strax innan arbetet med den här uppsatsen påbörjades anställdes jag som socialpedagog, med ett uppdrag som främst fokuseras på sfi. Vuxenutbildning är ett område där jag inte arbetat tidigare och min generella nyfikenhet riktar sig till organisationen som helhet, skolan som samhällsfunktion och de varierade uppdragen som skolan ansvarar för. Specifikt har mitt intresse riktats mot utbildning i svenska för invandrare efter en period av hög invandring till Sverige, där frågor om integration varit högt placerade på den politiska agendan och även fått stort utrymme i media. Att jag skulle rikta min studie mot samma verksamhet var överenskommet med arbetsgivaren från start. Mitt intresse för samverkansfrågor har väckts genom tidigare studier i sociologi såväl som erfarenheter från arbetslivet, där jag varit engagerad i förbättringsarbete med utgångspunkt i samarbete, samordning och samverkan.

Arbetsintegrerat lärande (AIL).

Här vill jag introducera begreppet arbetsintegrerat lärande och hur det är relevant för den här studien. En viktig orsak till detta fokus är att AIL haft en central roll under min utbildningstid på Högskolan Väst.

Syftet med min studie är att undersöka hur yrkeskategorier verkar tillsammans, vilket alltså innefattar en social dimension. Sociala processer är också centralt inom AIL.

Grunden i AIL är att lärande uppstår genom att kunskaper delas aktivt, att man reflekterar över sitt handlande och exempelvis deltar engagerat i en uppgift tillsammans med andra. Arbetsintegrerat lärande betraktas som en process. Den processen uppstår när personer med olika kompetenser engagerar sig tillsammans och diskussionsklimatet är öppet och prestigelöst. Alltså behöver det finnas flera personer inblandade i processen. Begreppet förespråkar att lärande förekommer i alla delar av ett samhälle och en viktig poäng är att AIL blir till när människor interagerar med varandra. Potentialen för arbetsintegrerat lärande ligger i det samspel som skapas just mellan de olika kompetenserna som representeras i mötet. Det är alltså mindre intressant vilka personer som ingår eller vilka titlar de bidrar med. Det är kompetenserna som motsvarar kraven för yrkesrollen som avgör kraften i lärandet. En utgångspunkt för arbetsintegrerat lärande är därför att man avstår sig en del av sin autonomi, så att lärprocessen kan formas och omformas i oändlighet (Nehls, 2010).

Värdet av teoretisk kunskap och praktisk kunskap är detsamma och genom AIL finns en ambition om att förminska den traditionella uppfattningen att vetenskaplig, teoretisk kunskap står över arbetslivets praktiska kunskaper. Enligt Nehls (2010) är arbetsintegrerat lärande ett

verktyg som kan användas för att lösa problem inom arbetslivet, men också för att bearbeta erfarenheter och producera ny kunskap. Därför kan inte processen ta vilken väg som helst, utan det som kommer att ske i nästa ögonblick bestäms av de villkor som kommer ur det som hände tidigare. För att främja ett arbetsintegrerat lärande krävs att alla aktörer är intresserade av att hålla högt i tak och bidrar till interaktion och samarbete utan prestige. I en process av arbetsintegrerat lärande har ingen deltagare tolkningsföreträdare, utan alla deltagares upplevelser och kunskaper har samma värde för processens gång. Alla som deltar i lärandet är lika viktiga och behöver engagera sig med samma förbehåll som de andra genom att utbyta kunskap och erfarenheter (Nehls, 2010).

Jag menar att ett arbetsintegrerat lärande både kan ses som ett verktyg för att praktisera samverkan och en produkt av att vi verkar tillsammans. Lärandet stannar inte i mötet utan sprider sig genom deltagarnas praktiska arbetsuppgifter, nya möten och påfyllning av teori eller reflektion. Teoretisk kunskap och praktiska erfarenheter vävs samman, utan början och slut. I den här studien används begreppet för att beskriva det lärande som uppstår i mötet mellan olika yrkeskategorier inom sfi.

Tillvägagångssätt

Här beskriver jag de förberedelser som föregått insamlingen av empiri.

Studien inleddes med en litteraturgenomgång där jag sökte tidigare publicerade forskningsartiklar inom området. i databaser tillgängliga via Högskolan Väst och använt mig av sökorden: *samsyn, samverkan, samarbete mellan professioner, multiprofessionella team, svenska för invandrare, sfi* och *vuxenutbildning*. För internationella studier har jag sökt på *collaboration, work integrated learning, och multidisciplinary teams*.

Jag har valt att arbeta med ett målstyrt urval. Med målstyrt urval väljer man individer som är relevanta för att förstå en social företeelse (Bryman, 2016). Jag hade fastställt en urvalsstrategi så att urvalet till viss del var bestämt vid inledningen av undersökningen utifrån kriterier som möjliggör att besvara forskningsfrågorna. De kriterier som jag valt att ta med har enbart varit kopplat till yrkesrollen och det uppdrag man utför i verksamheten. Det har varit tillräckligt för studien att respondenterna arbetar inom någon av de yrkeskategorier som tidigare nämnts. Ålder eller kön har till exempel varit kriterier som utgått, såväl som anställningstid eller övrig arbetslivserfarenhet.

Intervjuguiden konstruerades med några inledande, generella frågor för att beskriva vem respondenten och få en bild av vad de uppskattar med sitt yrke. Med dessa frågor hade jag för avsikt att skapa en avslappnad stämning och samtidigt samla bakgrundsfakta om personen. Intervjuguiden konstruerades med studiens syfte och frågeställningar i åtanke och jag har medvetet försökt formulera frågorna på ett sätt som underlättar att ge svar på undersökningens frågeställningar. Jag har också eftersträvat att formulera öppna frågor för att ge så stort tolkningsutrymme som möjligt åt respondenten.

Inledningsvis var min tanke att genomföra fokusgruppsintervjuer, vilket också återspeglas i missivbrevet. Jag skickade ut missivbrevet (bilaga 3) i början av april via e-post. För att nå personer som uppfyllde kriterier för urvalet sökte jag med hjälp av titeln som registreras i e-postprogrammet Outlook; sfi-lärare, studie- och yrkesvägledare etc. Detta resulterade i att sju studievägledare, arton sfi-lärare och åtta personer ur de andra yrkeskategorierna fick mitt mail. I mailet fanns en instruktion där jag bad mottagaren att följa en länk till Doodle.se som är en webbsida med samordningsfunktion för möten. Där kunde de välja vilken av föreslagna

tider som passade var och en bäst, eller tacka nej till deltagande. Omröstningen skapades med en konfidentiell utformning så att varje person endast kunde se sina egna svar och inte heller kunde se vilka andra personer som fått samma inbjudan. Detta informerades också i e-postmeddelandet. Svarstiden begränsades till en vecka och när tiden gått ut hade endast tre personer svarat. Två hade valt olika tider och en tredje hade inte valt någon tid. Den låga svarsfrekvensen innebar att jag förlängde svarstiden med ytterligare fem dagar varpå ett påminnelsemail skickades, där jag även lade till några personer som inte tidigare hade fått inbjudan.

Det var svårt att samla respondenterna till ett gemensamt tillfälle. Därför har jag genomfört sju enskilda intervjuer med personer som representerar olika yrkeskategorier inom eller med koppling till sfi. Vid ytterligare ett intervjutillfälle deltog två personer samtidigt. Totalt har alltså nio personer intervjuats.

Yrkeskategorier	Antal respondenter	Fiktivt namn i uppsatsen
Studiehandledare	1	Emily, Moa och Selma ² .
Kurator	1	
Specialpedagog	1	
Studie- och yrkesvägledare	2	Sanne och Elna.
Lärare	1	Ulla-Karin.
Chefer	3	Karin, Ludvig och Henrik.

Tabell 2: Studiens deltagare

Individuella intervjuer och transkribering

En flexibilitet i genomförandet präglar kvalitativa intervjuer. Individuella intervjuer går att genomföra på olika sätt och jag har valt att använda en semistrukturerad modell som innebär att vissa teman sätter ramarna för intervjuguiden, men de som intervjuas har en stor frihet att svara på sitt sätt. När intervjun genomförs på det här sättet kan frågorna komma i annan ordning än vad som planerats i intervjuguiden (Bryman, 2016). Så blev det också i de flesta av intervjuerna i denna studie.

För att få fördjupad förståelse för personalens upplevelser har jag genomfört intervjuer med respondenter från olika delar av verksamheten. Intervjuerna har genomförts på respondenternas arbetsställe i avskilda rum avsedda för samtal. Inspelning valde jag att göra med mobiltelefon eftersom jag genomfört intervjuer på det sättet i andra sammanhang med framgång. Under intervjun har jag haft intervjufrågorna tillgängliga via dator och så diskret som möjligt markerat löpande i intervjuguiden vilka frågor jag ställt, för att inte missa att ställa någon viktig fråga i de fall turordningen ändrats. Jag har använt samma intervjuguide (bilaga 1) vid individuella intervjuer. Däremot anpassade jag intervjuguiden (bilaga 2) inför intervjun där två respondenter deltog samtidigt.

Inspelningarna har hållit god kvalitet och transkribering genomfördes utan svårigheter. Totalt har nästan tio timmar inspelat material transkriberats ordagrant i sin helhet för att inte riskera att värdefullt material gås förlorat. Samtliga respondenter har efteråt uttryckt en positiv helhetsupplevelse av intervjusituationen. Som exempel kan nämnas att man uppskattat att få tala om sina upplevelser ostört medan någon lyssnar, eller att det varit värdefull reflektionstid som annars inte hade prioriterats.

² I uppsatsen kommer jag att använda *stödteam* som ett samlat begrepp när jag refererar till studiehandledare, kurator och specialpedagog. Detta för att ge deltagarna så hög grad av anonymitet som möjligt.

Forskningsetik

Forskningsprinciperna utgör ett grundläggande förhållningssätt för studien (Bryman, 2016). Genom det missivbrev (bilaga 3) som skickades ut informerades inbjudna personer om syftet med studien och hur data kommer att användas och återges, varför jag anser att informationskravet såväl som nyttjandekrav är uppfyllt. Studiens deltagare har också informerats om att deltagande är frivilligt. Krav på konfidentialitet är uppfyllt i och med att respondenterna informerats muntligt såväl som skriftligt om att resultaten kommer att behandlas av mig och min handledare enbart. Respondenterna har var och en tillfrågats och lämnat muntligt medgivande till inspelning innan varje intervju startat vilket innebär att samtyckeskravet är uppfyllt. Inspelningarna har raderats efter transkribering och transkriptionerna avlägsnas när arbetet är slutfört. Det var också med hänvisning till forskningsetiska principer som deltagarna gavs möjlighet att lämna svar om deltagande utan att någon av deras kollegor behövde känna till det.

Analys

Här följer en beskrivning av tematisk analys. Jag redogör sedan för hur jag gått tillväga när jag med utgångspunkt i tematisk analys bearbetat den data som erhållits genom intervjuerna.

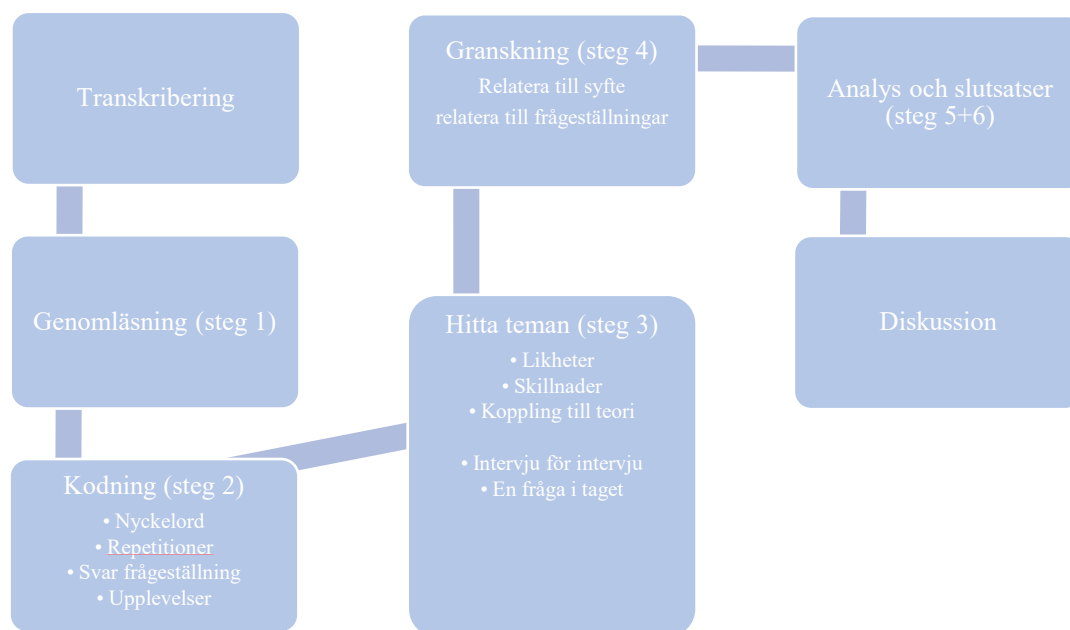
Tematisk analys är en metod som används för att identifiera och analysera mönster, så kallade teman i datamaterialet. Metoden gör det möjligt att organisera och beskriva detaljer ur data så att det blir hanterbart för tolkning av resultatet. Arbetssättet bygger på sex steg (Braun & Clarke, 2006):

1. Det första steget går ut på att bekanta sig med materialet (empirin). Här handlar det om att läsa igenom texten och notera intressanta synpunkter.
2. Texten kodas.
3. När kodningen är genomförd innebär det tredje steget att arbeta med att hitta teman. Teman skapas av de kodningar som hör samman med varandra och på så vis bildar mönster i materialet.
4. Granskning av materialet. Detta innebär att nya teman kan tillkomma eller vissa teman stryks för att materialet inte är tillräckligt. Målet med det här steget är att klargöra teman som är tydligt åtskilda från varandra och säkerställa att det finns en relevans med koppling till studiens syfte och frågeställningar.
5. Namnge teman så att de beskriver temats innehåll. Om det är svårt att återge temat på ett kort och koncist sätt kan materialet behöva granskas vidare för att innehållet ska framgå tydligt.
6. Empirin redovisas genom tydliga exempel där kärnan i temat framhålls.

All omarbetning har skett manuellt. Jag har i det första steget efter transkribering läst igenom de utskrivna texterna och markerat nyckelord och längre fraser som jag bedömt som viktiga. Dessa utskriftar har jag sedan lagt ut framför mig och använt som en "karta" när jag genomfört det andra steget som innebär att koda data. Kodningen har jag istället gjort i den digitala versionen av dokumentet. Vid kodning har jag använt **röd text** för nyckelord, **gul överstrykning** för ställningstaganden och egna upplevelser, **grön överstrykning** för synpunkter och beskrivningar av organisatorisk karaktär. För att markera uttalanden som ger svar på frågeställningarna har jag använt **rosa markering**. En fördel var också att jag på så vis kunde infoga kommentarer och notera egna reflektioner som var viktiga för analysen i ett senare skede. Eftersom jag hade formulerat forskningsfrågor som jag ville hitta svar på, har det varit

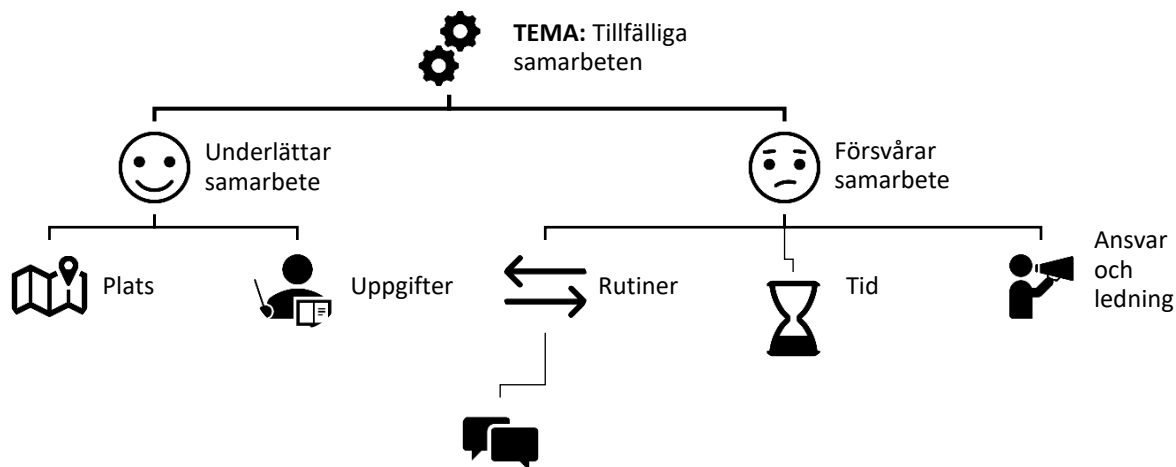
ett av mina fokus att koda aspekter som rör dessa. Jag har varit noggrann med att genomföra kodning som en del av analysarbetet, men sparat det slutgiltiga tolkningsarbetet till ett senare skede. Kriterier jag varit uppmärksam på är ord och uttryck som repeteras av samma respondent, eller som återkommit i intervju med någon av de andra respondenterna. Likheter och skillnader i upplevelser och ställningstaganden såväl som uttalanden som i någon mån kan besvara frågeställningarna har också varit i fokus under bearbetning av materialet. För att kunna arbeta systematiskt med att sammanföra det kodade materialet till teman, valde jag att skriva ut intervjuerna när de kodats och därefter börja särskilja det som var kodat från övrig text. Successivt kunde jag börja föra samman koder som hade gemensamt innehåll. I efterföljande moment granskades de teman som ursprungligen trätt fram och dessa renodlades och strukturerades så att de slutligen kunde beskrivas och namnges. Under det arbetet återkom jag regelbundet till studiens syfte och frågeställningar för att försäkra mig om att jag fokuserat på det som varit avsett att studera.

Figur 2 beskriver arbetsprocessen. De olika stegen har varit betydligt mer flytande än bilden återger eftersom analysering av data är svårt att urskilja från övrig bearbetning.



Figur 2: Arbetsprocess för bearbetning av data.

I figur 3 vill jag visa hur temat ”tillfälliga samarbeten” växt fram ur empirin. I bilden är citaten exempel på koder. När kodat material bearbetats i det tredje steget enligt den tematiska analysmodellen visar det sig att båda citaten beskriver att rutiner för att arbeta tillsammans saknas. Parallellt framträder ett mönster där respondenterna pratar om tidsbrist som en utmaning.



Citat 1: "Det har inte funnits några tydliga rutiner kring hur man ska jobba..."

Citat 2: "Det finns inga tydliga rutiner bakom."

Figur 3: Ett tema växer fram

När allt det kodade materialet arbetats igenom på det här sättet bildades kategorierna rutiner, tid och ansvar som beskriver vad som försvårar samarbete. Med stöd av teorin kunde jag också koppla det empiriska materialet till en definition av hög horisontell integrering i förhållande till graden av vertikal integrering, som i det här fallet beskrevs som låg. Därför tilldelades temat rubriken "Tillfälliga samarbeten" som beskriver temats innehåll kort och koncist.

Metodologisk diskussion

Här följer ett avsnitt där jag diskuterar olika aspekter relaterat till vald metod.

I den här kvalitativa studien har individuella intervjuer varit en givande metod för att undersöka olika yrkeskategoriers upplevelser av att verka tillsammans. Genom att använda individuella intervjuer som metod för datainsamling har representanter från olika delar av verksamheten fått komma till tals ostört. En fördel med att använda individuella intervjuer som datainsamlingsmetod har varit enkelheten att planera och genomföra tillsammans med en person åt gången. Sedan har det varit tidskrävande att genomföra åtta intervjutillfällen istället för de fyra som var planerade från början. En svårighet med kvalitativa studier kan vara att datamaterialet blir stort och därmed komplicerat att bearbeta (Bryman, 2016). Bearbetning av materialet har också varit mer omfattande än planerat. I gengäld har jag ett bredare underlag som har positiv påverkan för studiens reliabilitet i och med att samtliga respondenter har fått komma till tals gällande varje fråga. Det ökar möjligheterna för att upplevelser och uttryck återkommer hos flera av de intervjuade. Genom den systematik som tematisk analys erbjuder har jag kunnat presentera ett resultat med hög kvalitet. Jag anser att resultatet visar en bredd i resonemangen och studien har kunnat svara upp mot syfte och frågeställningar tack vare det.

Samtidigt ska framhållas att de upplevelser som kommit till tals i den här studien är just dessa individers och att variationen av uppfattningar och upplevelser som finns i organisationen som helhet inte kan generaliseras genom respondenternas utsagor.

Ofta har bilden som framträtt ur respondenternas utsagor varit samstämmig, vilket får mig att reflektera över om jag i min egen forskarroll ställt frågor på ett sätt som möjliggör varierade perspektiv i svaren. Min upplevelse av att respondenterna delat sina innersta, ärliga svar på mina frågor skapar en trovärdighet till hela studien. Jag var beredd på att intervjuerna med cheferna i mindre omfattning skulle beskriva individernas egna uppfattningar. Att cheferna kanske skulle vara i sina formella roller där de föredrar att lämna ”korrekta” svar som åligger dem som representanter för arbetsgivaren. Jag förväntade mig ett sådant förhållningssätt till mig som anställd i organisationen och som samarbetar med cheferna i min arbetsvardag. Min bedömning är att chefer såväl som övriga medarbetare har varit uppriktiga och ärliga i sin medverkan och att de har visat stor respekt för studien och för mig i forskarrollen.

Något som jag upplevt som ett dilemma har varit mitt ansvar gentemot respondenterna när det gäller anonymitet. Även om jag inte lovat deltagarna anonymitet inför studien, har det varit en viktig etisk princip för mig att inte röja någons identitet genom redovisning av resultatet. Det har medfört att jag inte tydliggör exakt vilken av yrkeskategorierna kurator, specialpedagog och studiehandledare som säger vad, i resultatdelen. Istället har jag valt att benämna dem gemensamt som stödteam. Med ett kritiskt förhållningssätt skulle det kunna betraktas som att en del av studiens syfte går förlorat, eftersom avsikten är just att belysa upplevelser utifrån yrkeskategori. Jag har av samma skäl inte heller tydliggjort vilken slags chefsroll respektive medverkande chef har. Min uppfattning är att det inte påverkat resultat och slutsatser av studien. Sammantaget har det varit möjligt att ha en övergripande diskussion där jag menar att det varit mindre viktigt vilka yrkeskategorier som tycker vad. Istället anser jag att fokus ska ligga på att representanter från olika uppdrag inom verksamheten har bidragit med sina upplevelser och i många frågor beskrivit samarbeten och samverkan på ett samstämmigt vis. Detta trots att de har olika utgångslägen för samverkan i det dagliga arbetet.

För den här studiens genomförande var inte enbart tiden avgörande för varför jag inte valde ett etnografiskt genomförande eller observationer som datainsamlingsmetod. Jag bedömde att det skulle bli för komplicerat att särskilja forskarrollen från yrkesrollen, studietid från arbetstid och så vidare, eftersom jag samtidigt arbetar i verksamheten. Den valda metoden har betydelse för studiens resultat. Min egna förförståelse har haft stor betydelse för möjligheten att ställa fruktbara följdfrågor och för att fånga upp sådant som uppfattats som nyckelord redan vid intervjutillfället.

RESULTAT OCH ANALYS

I det här avsnittet kommer jag att redogöra för resultatet av intervjuerna. Löpande beskriver jag också mina tolkningar av det som sägs. I resultatet framträder fyra övergripande teman. Det första handlar om *värdet av att verka tillsammans*. Det andra temat handlar om *samarbeten*. Det tredje temat har jag valt att benämna *samordna i team*. Avslutningsvis handlar det fjärde temat om *de goda exemplen*.

Värdet av att verka tillsammans

Det här temat handlar om vilken uppfattning de intervjuade har om varför det är bra att samarbeta, samverka eller samordna verksamheten. Här vill jag lyfta fram vad respondenterna menar att man vinner på ett sådant arbetssätt och vilka konsekvenser det kan få. Resultatet visar att arbete mellan yrkeskategorier får betydelse för både elever och för de som deltar i att verka tillsammans.

Det framgår ur intervjuerna att både medarbetare och chefer anser att samarbeten kommer att höja kvaliteten och göra utbildningarna mer likvärdiga för eleverna. Något som flera samtal handlat om är att samarbeten mellan yrkeskategorier skulle underlätta att identifiera elevers behov av stöd i undervisningen, eftersom varje person i ett samarbete uppmärksammar olika angelägenheter. Genom att snabbare upptäcka elevens behov ökar möjligheten för eleven att få rätt stöd tidigt och därmed snabbare bli klar med studierna.

”Jag tycker det är viktigt att man samverkar för att eleverna ska få en likvärdig möjlighet, så att det inte beror på vem man möter.”

Karin, chef.

I citatet ovan pratar chefen om att eleverna har rätt till ett enhetligt bemötande som säkerställer att eleven får samma svar oavsett vem den vänder sig till, i frågor som rör dennes utbildning till exempel. Att eleverna får rätt stöd för att klara studierna anser man vara en kvalitetshöjning. Flera nämner att undervisningen kan bli bättre genom att fler yrkesroller bidrar med sina unika kompetenser till att utveckla den och det tror man också kommer att leda till att resultaten förbättras. I det här sammanhanget är det också flera av de som intervjuas som nämner vikten av att tidigt förmedla till eleverna i utbildningen i vilket syfte de ska utbilda sig. De menar att det behöver kommuniceras vilka positiva värden som förknippas med att nå målet, till exempel ökade möjligheter till etablering på arbetsmarknaden.

Min tolkning av resultatet är att de som låtit sig intervjuas är positiva till att arbeta tillsammans med andra yrkesroller och beskriver utan svårigheter vilka värden de kan se att det för med sig. Det råder ingen tvekan om att uppfattningen hos de intervjuade är att eleverna är de som i första hand ska ha nytta av att man verkar tillsammans inom sf. Men det framkommer också att man ser ett värde för sin egen del och för gruppens.

För sin egen del säger respondenterna att de ser samarbete som en metod för kunskapsdelning och personlig utveckling. Något som särskilt framträder är det egna lärandet som uppstår tillsammans med andra. Utsagor beskriver att de olika representerade yrkesrollerna inte i full utsträckning känner till varandras uppdrag. Det har bland annat visat sig genom att de har haft svårt att precisera vilka kompetenser andra skulle bidra med i ett samarbete. Vad alla däremot är överens om är att samarbeten skulle ändra på det här förhållandet och bidra till kännedom

om varandras uppdrag, kompetenser och hur man tillsammans kan växelverka i det vardagliga arbetet. Det skulle inte bara leda till fler relationer utan även bidra till bättre relationer. Relationsskapandet mellan de som arbetar utifrån olika yrkeskategorier skulle också kunna bidra till att verksamhetsområdet sfi utvecklar ett mer öppet klimat ur ett arbetsmiljöperspektiv, något som särskilt framhållits i intervjuerna med chefer och stödteam. De menar att förbättrade relationer mellan yrkeskategorier skapar en struktur som är mer lik ett nätverk i organisationen, där upparbetade kontaktvägar möjliggör att verka tillsammans istället för den struktur som idag beskrivs som att olika yrkeskategorier sitter i öar och arbetar var för sig. Min tolkning är att respondenterna ser en förbättrad arbetsmiljö som ett värdefullt resultat. Flera nämner också att de tror att deras egen arbetssituation skulle underlättas om fler samarbetade. Följande citat uttrycker värdet av att verka tillsammans för både elever och personal.

”Det finns mycket att lära av varandra så vi måste samarbeta för att bli starkare och kunna behandla alla likvärdigt.”
Emily, stödteam.

Dels pekar Emily på värdet av att lära tillsammans. Hon visar också en förståelse för att samarbeten med andra leder till likvärdighet för eleverna, på samma sätt som Karin. Både lärare och studie- och yrkesvägledare pratar om möjligheten till kompetensutveckling när man kan sätta sig tillsammans och diskutera planeringen av undervisningen till exempel. Uppfattningen delas även av cheferna och stödteamet. När respondenterna själva sätter ord på vad de kan lära tillsammans är det främst att vidga sina egna perspektiv, lära sig att se på samma händelse med någon annans infallsvinkel som återfinns i svaren. De tror också att fler skulle kunna utbyta erfarenheter kring elevanpassningar, kursmaterial och undervisningsmetoder och därmed skapa större variation i undervisningen. En varierad undervisning är också något som återkommer i resultatet och som jag tolkar att respondenterna tillskriver ett värde både för eleverna och för de som verkar tillsammans. Medarbetarna poängterar att en positiv inställning infinner sig om alla förstår varför man ska verka tillsammans.

Tillfälliga samarbeten

Det här temat består av två kategorier. Det första beskriver mekanismer som underlättar eller möjliggör samarbeten. Temat är i sin tur kategoriserat till *plats* och *arbetsuppgifter*. Det andra temat återger mekanismer som försvårar samarbeten. När det gäller mekanismer som försvårar samarbeten utgör *rutiner*, *tid* och *ansvar* kategorierna.

Mekanismer som underlättar samarbete

Det här avsnittet handlar om arbetsuppgifters betydelse för att underlätta samarbeten. Här blir det också tydligt hur plats kan ses både som en underlättande och en försvårande faktor.

Vad som lagts fram som en framgångsfaktor ur medarbetarperspektiv är att befinna sig i samma lokaler eller i närheten av varandra. Att ha arbetsplatserna nära varandra underlättar spontana kontakter och oplanerade avstämningsmöten i olika angelägenheter. Det har också talats om att samarbeten i större utsträckning sker mellan yrkesgrupper där man har liknande arbetsuppgifter eller om man själv drar fördel av vad en annan utför i sitt uppdrag. Vid sådana händelser behöver ingen av samverkande parter skapa en struktur för samverkan, utan det finns en naturlig kontaktyta i form av ett elevärende, en administrativ

rutin som innefattar flera personer, eller annan uppgift som kräver samarbete. Under intervjun med Sanne råder ingen tvekan om att detta bidrar till att minska avståndet mellan olika yrkesgrupper. Här följer ett citat ur intervjun med henne, där hon talar om ett väl fungerande samarbete med administratörerna.

”Vi brottas med närliggande frågor! Vi är mer nära varann än vad vi är mot rektorer. Och lärarna tycker jag, har vi inte riktigt haft någon naturlig kanal mot. De är upptagna med sin undervisning och jag är upptagen med att ha mina besök.”

Sanne, SYV.

Jag uppfattar en underton i citatet; en förväntan om att det är någon annan som ansvarar för att upprätta kontaktvägar och forum att mötas i. Vi ska återkomma till hur respondenterna resonerar kring ansvar.

Närheten till varandra beskrivs som en framgångsfaktor och som motsats lyfter respondenterna fram att något som försvårar samarbetsmöjligheterna är att verksamheten är förlagd i två städer. Sfi erbjuds i båda städerna och här har framförallt de intervjuade cheferna uttalat sig om svårigheter som följer med detta. För cheferna handlar utmaningarna om att strukturera och organisera för att möjliggöra samarbeten. För medarbetarna finns en utmaning i att man inte vet riktigt hur man förväntas samarbeta eller hur samarbeten kan möjliggöras.

”Vi har lidit lite av att vi är två städer och att vi är så pass stora. Jag tror att om det är så att vi kan få ihop all verksamhet till en ort kommer det underlätta jättemycket.”

Ludvig, chef.

”Man hinner inte samarbeta för att man inte är på samma plats!”

Ulla-Karin, lärare.

Jag menar att citaten ovan förtydligar hur platsen för verksamheten får betydelse för möjligheterna att verka tillsammans. Ludvig uttrycker att verksamheten behöver ha en (1) plats för att han ska kunna skapa en organisatorisk struktur som kan göra det möjligt för personalen att samverka. Samtidigt bekräftar Ulla-Karin att en gemensam plats där kollegor från olika yrkeskategorier kan mötas kan vara avgörande för att kunna skapa tid för samarbete. Min sammanfattning av respondenternas utsagor inom området är att om man sitter nära varandra ökar möjligheterna att man samarbetar. En annan avgörande faktor är att känna till vad andra personer kan bidra med i ett samarbete. Sfi har i de båda städerna fungerat som två åtskilda verksamheter och det finns en önskan, i alla fall hos ledningen att frångå den strukturen. Avstånd kan betraktas som fysiska och ha geografisk koppling, men jag tolkar respondenternas svar så att arbetsuppgifter som skiljer sig mycket åt också kan utgöra ett upplevt avstånd som försvårar samarbetet. Ett sådant teoretiskt avstånd behöver inte ha någon förankring i det praktiska utförandet. Därför menar jag att det är viktigt att motverka att upplevelsen av det teoretiska avståndet växer, så att det inte omvandlas till ett verkligt hinder för samarbeten.

Försvåra samarbeten

Om rutiner, ansvar och tid.

När respondenterna själva resonerar om hur samarbeten sker idag ser jag hur svaren enas kring att det ser mycket olika ut. De som vill samarbeta gör det, medan den som inte vill eller känner sig osäker på hur man ska samarbeta, kan välja att låta bli. Det innebär att samarbeten som bygger på frivillighet mellan medarbetare blir verklighet endast där de prioriteras av individerna själva.

”Det har inte funnits några tydliga rutiner kring hur man ska jobba och det är klart att då blir samarbeten väldigt beroende på individen och hur mycket man själv tänker att man ska samverka kring elever.”

Selma, stödteam.

Medarbetare och chefer är överens om att det är chefer och rektorer som ska ge medarbetarna de förutsättningar som krävs för att samarbeten ska kunna genomföras. Samtidigt är det inte tydligt för cheferna hur detta ska gå till. Därmed är det inte konstigt att medarbetarna upplever en avsaknad av strukturella förutsättningar:

” Det finns inga tydliga rutiner bakom. Där man vill samarbeta där samarbetar man och där man känner att man inte vill samarbeta utan man vill köra sitt, där kör man sitt.”

Moa, stödteam.

Ledning av verksamheten är upp till varje chef/rektor att själv hantera. Det stöd som finns att tillgå för chefer är det som uppstår när man ger råd eller utbyter erfarenheter, till exempel inom ledningsgruppen och med andra chefer. Cheferna beskriver att man prioriterar sina respektive verksamheter och samordningen dem emellan uteblir när ingen enskilt har det specifika uppdraget att samordna och leda arbetet med gemensamma strategier och processkartläggningar. Min tolkning är att ingen har det specifika uppdraget att leda en samordning. Cheferna bekräftar flera områden där det inte finns gemensamma riktlinjer för hur de ska organisera sina respektive verksamheter och inte heller på vilket sätt dessa ska vara enhetligt utformade. Introduktion för nyanställda, rutiner kring lärplattformen och rutiner kring elevanpassningar är exempel på områden där det ser olika ut i olika delar av vuxenutbildningen. När jag frågar vad det beror på får jag förklaringen:

”Det hade ju varit bra om man hade gjort det för hela men man har väl inte tiden att driva igenom där liksom. Sedan behöver man ju ha ett visst mandat också för att göra det.”

Henrik, chef.

Det Henrik uttrycker i det här citatet gör mig särskilt nyfiken. Han pratar om mandat. Jag tänker att han är chef, vem har mandat om inte Henrik själv? Jag tolkar att de andra cheferna som ansvarar för sina respektive verksamhetsområden har ju också mandat som ska ställas

mot Henriks, om vi leker med tanken att han skulle ta på sig ansvaret för att försöka samordna ett arbete som sträcker sig utanför hans egna ansvarsområde. Det skulle innebära att arbetet med att samverka försvåras av att alla chefer åläggs samma ansvar så länge det inte är uttalat att en person har eget mandat i frågan.

En av de vanligaste anledningarna som både medarbetare och chefer beskriver som anledning till varför samverkan inte sker i större utsträckning är att tiden inte räcker till. När samtalen handlar om tid blir respondenternas uttryck mer känslösamma och jag förstår att det här är ett ämne som berör de intervjuade. Cheferna har också på lite olika sätt sett att tidsaspekten kan vara en fråga om inställning:

”Det är jättejobbigt att samarbeta för det knaprar på min egen tid, men det gör det ju bara så länge som jag inte har vänt skutan och ser att samarbetet är det som faktiskt gör att jag sparar tid och blir effektivare.”
Karin, chef.

Den enskilde medarbetarens egen inställning och vilja att samarbeta har återkommit som samtalsämne. Resonemang har handlat om att man från ledningshåll upplever att organisationen har en kulturell tradition där nytänkande tas tillvara. Det går också att skönja en uppfattning om att antalet självständiga initiativ från medarbetare därför skulle kunna få vara fler. Det verkar som att kombinationen av frihet och brist på rutiner snarare orsakar ett behov av stöd från cheferna. Förväntningar som medarbetare ska leva upp till kan upplevas på många olika sätt och risken för variation i tolkningen av vad som förväntas ökar med antalet medarbetare om arbetsgivaren inte specificerat rutiner kring samverkan.

”Jag ska inte behöva sitta här och tro att det är på mig det hänger, att jag har ett yttersta ansvar, för det har jag inte. Det finns chefer och de är välbetalda för att styra upp vissa saker och ting här.”
Sanne, SYV.

Min tolkning är att medarbetare känner ett stort ansvar för att på egen hand möjliggöra samarbeten, samordning och samverkan. Samtidigt vill man slippa det, som Sanne beskriver i citatet ovan. Inte för att man inte vill ta ansvar, utan för att den som äger ansvaret ska ha möjlighet att bära det. Jag menar att tid är en mekanism som begränsar olika yrkeskategoriers möjlighet att samarbeta, samordna och samverka i arbetet när det inte är uttalat att tiden ska användas till detta. Om det istället finns ett beslut om att en viss tid är avsedd för att samarbeta, så skulle inte tiden upplevas lika begränsande, utan kanske istället anses begränsa möjligheterna kring andra arbetsmoment som i sin tur får stå tillbaka när samarbetet prioriteras.

Tidsaspekten hänger ihop med ansvaret. I den här studien visar resultatet att det är otydligt vem som har ansvaret för att samordna olika yrkeskategorier, även om alla intygar att chefen har ett formellt ansvar. Någon beskriver att mandatet saknas och därför görs inte den prioritering som är nödvändig för att skapa den tid som olika samverkande parter behöver för att mötas i sitt gemensamma uppdrag. Det saknas ett enhetligt arbetssätt som någon behöver ta ansvar för att fastställa. Det i sin tur kräver tid, eftersom det behöver utformas i samråd med

alla olika yrkeskategoriers specifika behov med hänsyn till ursprungsuppdraget. Detta visar att mekanismer inte endast försvårar var för sig, utan blir en komplex utmaning när de är förbundna med varandra.

Sammanfattningsvis konstaterar jag att platsen för arbetet kan både underlätta och försvåra samarbeten, beroende på hur man ser det. Genom att befinna sig på samma plats eller nära varandra underlättas samarbeten mellan olika yrkeskategorier. Omvänt visar resultatet att samarbeten försvåras av att samma personer befinner sig på olika fysiska platser, eller om de upplever ett avstånd i form av okunskap om de andras uppdrag. Det är helt enkelt lättare att samarbeta med någon annan yrkeskategori när jag på förhand känner till deras uppdrag. Att tid upplevs som ett hinder är inte heller någon överraskning i en verksamhet där medarbetarna behöver förflytta sig mellan olika orter. Hur effektivt det än arrangeras blir transportererna en tidstjuv. När det dessutom inte finns några tydliga direktiv och upparbetade rutiner, uppfattas samarbeten som frivilligt och inte nödvändigt. Jag menar att det är naturligt att uppleva det som svårt när det saknas information om hur det ska gå till och stöd som underlättar initiativen. Stöd saknas både för chefer och övriga medarbetare. Cheferna har ett formellt ansvar för att samordna och leda arbetet, men saknar i sin tur ett stöd som möjliggör detta.

Samordna team

I det här avsnittet beskriver respondenterna hur begreppet team förekommer i verksamheten. och hur respondenterna resonerar kring syfte och förväntningar på teamet.

I samtal om vilka olika samarbetsformer som förekommer i organisationen pratar flera av respondenterna om team. Beskrivningen av teamets utformning är enhetlig. Team är enligt de intervjuade i den här studien ett möte där bland andra rektorsrepresentanter från både yrkesutbildningar och sfi närvarar, såväl som studievägledare, socialpedagoger och administratörer. Det kan även vara personer från andra yrkeskategorier. Team-möten är strukturerade forum där representanter från båda städerna deltar. Lärare, stödteam och studie- och yrkesvägledare har svarat att det är rektorerna som ansvarar för att inbjudan till team-möte når ut till de som ska närvara. De är också av uppfattningen att det är rektorerna som sätter dagordningen för dessa möten. Teamet i den här bemärkelsen möts endast i detta forum och har inte några andra gemensamma arbetsuppgifter eller mål än de uppdrag de verkar inom var för sig.

Flera har uppfattat att syftet med mötet är att samverka mellan yrkeskategorier. De beskriver mötet som ett initiativ som är tänkt att främja informationsutbyte och bidra till kvalitativ problemlösning i och med att representanter från olika funktioner i verksamheten deltar. I följande citat återspeglas förvirringen kring syftet med mötet:

”Det bildades team. Och nu är de så nybildade så jag kan inte säga att det går att analysera hur det har blivit, men...vilket syfte har de här teamen? Har det ökat vår förståelse för varandras uppdrag och vår samverkan över gränserna?”
Sanne, SYV.

Samtidigt som citatet ovan ställer frågan om teamets syfte, avslöjar det förväntningar om ett syfte där ökad förståelse för varandras uppdrag ska uppnås. Jag tolkar att det inte enkom föreligger oklarheter gällande syftet med mötet utan även vart frågor ska adresseras.

”Det finns ju team...och vissa fungerar bättre än andra men det är liksom...vad är syftet? Det måste vara ett tydligt syfte och inte bara information.”
Elna, SYV.

Som citatet ovan gör tydligt är det inte helt säkert att syftet med mötet uppfylls. Min tolkning är att den upplevelsen kan variera beroende på vem som deltar och vilka ämnen som fyller dagordningen för respektive möte. Något som studie- och yrkesvägledare påpekar är att det inte finns några lärare i teamet. De menar att samverkan med lärarna är angeläget ur ett vägledningsperspektiv och därför blir det tydligt för dem att representanter från den yrkeskategorin saknas. Någon tydlig förklaring ger de inte, men någon tror att det beror på att sådant som diskuteras ofta rör administrativa rutiner kring utbildningar, snarare än utbildningens innehåll.

Chefernas uppfattning skiljer sig inte från de andra medarbetarnas. De är medvetna om att det finns behov av att utveckla detta forum. De bekräftar att initiativet till mötesformen kommer från chef, liksom löpande inbjudningar och utformningen av mötets dagordning. Det förekommer reflektioner både kring teamets syfte och mål, men också gällande mötesstrukturen. Här är exempel på hur rektorerna upplever team-arbetet:

”De här team-mötena är ett steg i rätt riktning, sen finns det saker man kan förbättra såklart. Bland annat hur många som är inbjudna, vilka som är inbjudna och vilka frågor man ska ta upp – det kan man förfina men det är ett bra forum, tycker jag...”
Henrik, chef.

Citatet ovan bekräftar att det finns en positiv inställning till initiativet att mötas, samtidigt lämnas utrymme för önskemål om förbättringar kring mötets utformning. Min tolkning är att det är moment som vilka som ska delta och vilka frågor som ska diskuteras, som gör att team-arbetet upplevs svårarbetat. Dagordningen behöver vara relevant för de olika yrkeskategorier som deltar för att syftet med mötet ska kunna uppfyllas. Här verkar medarbetare och chefer återigen vara överens. Fortfarande kan mötesformen upplevas meningsfull:

”Team sfi är exempel på gott samarbete, fast det också är lite svårarbetat. Men det blir ju ofta resultat – alltså man löser frågor som man annars skulle suttit och funderat över på varsin kammare!”
Karin, chef.

Sammanfattningsvis vill jag förtydliga att det varit en positiv ton i samtalet gällande team från samtliga respondenter. Den kritik som kan anas är inte riktad mot teamet vare sig på grupp eller individnivå. Jag uppfattar det snarare som att både chefer och övriga yrkeskategorier ser positivt på initiativet och har bestämda förväntningar på en utveckling och vad den samordnade mötesformen ska leda till. Respondenterna är inte säkra på vilket gemensamt syfte teamet har, och har därför var och en formulerat sina egna avsikter med deltagandet.

Studie- och yrkesvägledarna ger uttryck för förväntningar på teamet i form av ökad förståelse för andra yrkeskategoriers uppdrag. Ingen bekräftar att förväntningarna infriats, samtidigt uttrycker de förståelse för att arbetssättet är nytt och har utvecklingspotential. Eftersom det finns en riktad förväntan om ledning och samordning av cheferna verkar det också som att övriga deltagare i teamet är försiktiga med att ta initiativ till utveckling av forumet.

De goda exemplen

I det här temat framträder exempel på fungerande samverkan. Respondenterna talar framför allt om *sammanhållen utbildning*. Detta är inte ett befintligt arbetssätt inom sfi idag, utan är ett exempel från en annan del av vuxenutbildningen som de intervjuade har kännedom om. Eftersom respondenterna talar om sammanhållen utbildning som ett arbetssätt de anser är möjligt att införa på sfi vill jag återge vad som framkommit ur intervjuerna. Jag har valt att belysa detta exempel på fungerande samverkan mellan olika yrkeskategorier för att i princip alla respondenterna har tagit upp exemplet och talat engagerat om det.

Utmärkande för den sammanhållna utbildningen är att eleverna ingår i en klass och har ett klassrum där en avgränsad och lugn miljö ska möjliggöra studierna. De lärare som ska genomföra kurserna har ett nära samarbete med varandra men också med stödteamets kurator och specialpedagog. De av respondenterna som haft en inblick i den sammanhållna utbildningen beskriver vikten av ett fungerande ledarskap som en framgångsfaktor. En viktig aspekt i den sammanhållna utbildningen är att lärarna är tillgängliga för eleverna genom att de har sina arbetsplatser nära klassrummet. Genom den här undervisningsformen beskriver respondenterna att eleverna får ett bättre stöd för att klara studierna, vilket också är tydligt i resultatet som visar att endast ett fåtal avbrutit sina studier. Men om det är ett så framgångsrikt arbetssätt, är det då inte bara att införa det i Utbildning i svenska för invandrare?

De som jag intervjuat tror att detta är ett arbetssätt som skulle vara praktiskt möjligt att genomföra inom en sfi-verksamhet. Den som förklarar svårigheten med att bedriva Utbildning i svenska för invandrare med liknande organisering är Ludvig:

”Det har ju varit väldigt framgångsrikt – sen är det väldigt personalintensivt. Vi kan inte jobba så med alla elever – och alla elever behöver ju inte det heller. Men det har varit riktigt, riktig bra”.
Ludvig, chef.

Något som också kan utläsas ur intervjuerna är vilka yrkeskategorier de olika respondenterna önskar att samverka med. De intervjuade studie- och yrkesvägledarna vill båda stärka samverkan med lärarna. Omvänt uttrycker läraren ett önskemål om att samverka med studie- och yrkesvägledare för att kunna stärka eleverna att själva formulera mål med studier eller arbete. Det finns ett påbörjat initiativ där studie- och yrkesvägledare tillsammans med lärare har för avsikt att formulera en gemensam policy eller liknande för att möjliggöra samverkan. Arbetet leds av chef och genom intervjuerna förstår jag att det är ett uppskattat initiativ som inger förhoppningar. Men det lättaste för läraren och därmed det vanligaste sättet att arbeta tillsammans med andra, är att samarbeta med andra lärare.

En annan yrkeskategori som återkommer i intervjun med läraren är bibliotekarie, som är en yrkeskategori som inte deltagit i studien, men som nämns även av andra respondenter som en potentiell samverkanspart.

DISKUSSION

Syftet med studien har varit att undersöka hur olika yrkeskategorier inom vuxenutbildningens sfi praktiserar samverkan. Här diskuterar jag resultatet som framträder ur intervjumaterialet och relaterar till tidigare forskning och teoretisk utgångspunkt.

Samverkan

Det finns anledning att betona vikten av en samsyn kring rutiner och metoder i en verksamhet (Brogren & Carlstedt, 2013). För att enskilda samarbeten ska kunna samordnas och leda till bredare samverkansformer krävs ett ledarskap (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). I skolan har styrningsprinciper med ursprung i New Public Management bidragit till att färre personal ska klara av verksamheten och krav på dokumentation och administrativa uppgifter ökar (Lundström, 2018).

För att det ska vara tal om samverkan enligt definitionen som är utgångspunkt för studien, behöver det finnas en hög grad av vertikal integrering, det vill säga en hierarkisk styrning och samordning som skapar de ramar som vi i resultatet kan se att medarbetarna efterfrågar. Ett sätt att tolka detta är att New Public Management behövs i skolan, för att strukturera och styra upp arbetet. Men som jag ser det är det inte oförmåga att styra verksamheten och fastställa rutiner som gör att sådana funktioner är saknade. Snarare visar detta att den ökade kontrollen innebär att både chefer och andra som arbetar i skolan, tvingas lägga mer tid på att tillfredsställa de system där mätningarna sker. Det innebär att cheferna hela tiden behöver förhandla om att finna utrymme för det pedagogiska ledarskapet. För att dra diskussionen till sin spets vill jag påstå att framtidens skola inte kommer att behöva medarbetare som är skickliga och utbildade inom pedagogik, specialpedagogik, ledarskap, vägledning och socialt arbete. Detta blir sekundära kompetenser som kompenseras genom skicklighet inom administration och rationaliserings- och effektiviseringsfokus. Med ett sådant tankesätt är definitivt många yrkeskategorier hotade. Med det menar jag att värdet av utbildning och specialiserad kunskap minskar. Det blir svårt att definiera vad ett yrke ska innebära och vilka kompetenser det kräver, eftersom det inte kommer att kunna verka utifrån professionens traditioner när verksamheten kräver en anpassning som kan balanseras med ekonomisk styrning.

I den här studien har det visat sig att det befintliga arbetssättet där samordning och utformade riktlinjer saknas, odlar en osäkerhet hos medarbetarna. Det verkar som att kombinationen av frihet och brist på rutiner snarare skapar ett starkare behov av hierarkisk styrning än gynnar initiativtagandet. Det kan också få konsekvenser när det gäller synen på det egna uppdraget. Jag uppfattar att alla yrkeskategorier har ett stort handlingsutrymme, men tydligt är att verksamheten är påverkad i så stor utsträckning att det utrymmet blivit osynligt under högen av administrativa arbetsuppgifter. Situationer som målas upp av deltagarna går att placera i den teoretiska modellen om integrering. Den horisontella integreringen mellan yrkeskategorier förekommer lite här och där i verksamheten, samtidigt som den vertikala integreringen saknas. Det här innebär att när respondenterna pratar om integreringsformer är det per definition inte samverkan utan samarbeten man menar. Vad jag kan konstatera utifrån resultatet i den här studien är alltså att det saknas exempel på fungerande samverkan inom sfi. Det lämnar utrymme för funderingar kring vad ett sådant arbetssätt skulle kunna leda till. De medverkande yrkeskategorierna har sina uppfattningar om vilka värden som kommer av

samverkan. Det är sannolikt så att arbetssättet samverkan behöver formulera sitt värde i ekonomiska termer för att nå erkännande hos beslutsfattare.

En av cheferna förklarar att ett arbetssätt liknande det som fungerat för den sammanhållna utbildningen, skulle vara för resurskrävande och därmed för kostsamt för att implementeras inom Utbildning i svenska för invandrare. Jag menar att det här visar hur NPM får konsekvenser i en verksamhet som har till uppgift att verka för helt andra värden än de ekonomiska. Dels exemplifierar det hur olika verksamhetslogiker får svårt att fungera gemensamt då ekonomiska principer blir avgörande för hur verksamheten utformas, på bekostnad av professioners kunskande. Respondenterna har bedömt utifrån sina yrkesroller, sina erfarenheter och sina kunskaper, att arbetssättet skulle tillgodose elevernas behov i större utsträckning. Uppfattningen är dessutom densamma hos både chefer och de respondenter som inte har en chefsroll. Det betyder att Skolverkets (2013) formuleringar om att *”vuxenutbildningen ska möta varje elev utifrån dennes behov”* blir förminskat. Istället dominerar det administrativa systemet som fokuserar på kontrollfunktioner i verksamheten. Viktigare är att mäta och definiera om den tillsatta personalresursen presterar ett väntat värde formulerat i ekonomiska termer. Exemplet visar hur professionens betydelse underordnas ekonomiska principer och stämmer överens med Stenlås (2011) uppfattning om att professionens handlingsutrymme står i konflikt med krav om dokumentation.

Det som sker i en social process

När respondenterna pratar om team ser jag likheter med Axelsson & Bihari Axelssons (2013) beskrivning av samordning, enligt integreringsmodellen (figur 1). Det finns en stark hierarkisk styrning i upplägget som respondenterna beskriver, genom att rektor kallar till mötet och därmed avgör vilka som ska delta. De yrkeskategorier som förväntas delta gör så utan invändningar, vilket får betraktas som ett mått av frivillighet. Att använda teamet som en plattform för att främja AIL skulle kunna vara ett uttalat syfte med team-mötet. För att möjliggöra en sådan process behöver samtliga deltagare vara lika aktiva i problemlösning och utbyte av erfarenheter (Nehls, 2010).

Upplevelsen av team som företeelse varierar beroende på vilken yrkeskategori man tillhör och vilket uppdrag man ansvarar för. De som deltar i teamet tycker inte att mötet har ett tydligt syfte och riskerar att tillbringa tid i ett forum utan att riktigt förstå varför och därför blir deltagandet mindre flitigt. Jag menar att om dagordningen innefattar dialog kring hur studie- och yrkesvägledare kan bli mer delaktiga i undervisningen är det naturligt att syftet problemlösning blir svårt att uppfylla utan närvarande lärare. Vilka som bjuds in till mötet behöver alltså motsvara vad man har tänkt att mötet syftar till och tvärtom. En hel del information kan sannolikt utbytas och flera av deltagarna har en positiv upplevelse på individnivå när mötet är slut. Men värdet av det arbetsintegrerade lärandet uteblir i ett sådant förfarande. Eftersom teamet är ett forum där olika kompetenser möts är det rimligt att anta att det uppstår processer där ny kunskap produceras, som kan tas tillvara i större utsträckning genom allas delaktighet. Ett sätt att nå det kan vara att fastställa varje deltagares avsikter i forumet. I nuläget saknas en enhetlig bild av ett gemensamt mål med forumet. Det har inte hindrat deltagarna i den här studien från att uttrycka förväntningar och förhoppningar om värden som dessa möten ska resultera i. Om vi ska skapa möjligheter att lära genom att interagera med andra, oavsett om det är inom den egna professionen eller tillsammans med andra inom ramen för samverkan med andra yrkesroller, så måste vi ha tid för samtal, reflektion och för att träna nya beteenden och arbetsmetoder.

Jag ser en utmaning för de som leder verksamheten gällande möjligheten att prioritera kunskapsdelning. Särskilt om verksamheten är toppstyrd och professioners betydelse minskar. För sin egen del säger respondenterna i den här studien att de ser samarbete som ett arbetssätt som främjar kunskapsdelning och personlig utveckling. Något som poängteras i resultatet är att det uppstår ett lärande när arbetsuppgifter löses tillsammans med andra. Min tolkning är att genom relationerna på arbetsplatsen kan kunskap och rutin spridas. Det bidrar i sin tur till trygghet när medarbetare vet mer om varandras kompetenser och hur man kan verka tillsammans för att öka resultaten. Genom relationerna på arbetsplatsen kan kunskap och rutin då spridas. Jag uppfattar att det finns en god vilja, intresse och engagemang nog hos respondenterna i den här studien, när det gäller att samarbeta mellan yrkeskategorier.

Mekanismer som påverkar samverkan

Att utveckla relationer mellan yrkeskategorier i verksamheten bidrar till en förbättrad helhetsbild och gemensamt lärande på individnivå. Det stärker tilliten i personalgruppen (Langelotz, 2014) och bidrar till bättre arbetsmiljö (Vangrieken, et al., 2015). Geografiska placeringar är en av de strukturella mekanismer som påverkar samverkansprocessen. Hinder av kulturell karaktär är traditioner, inställning och beteenden (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013).

När det gäller strukturella förutsättningar för att samverka vittnar respondenterna i min studie om svårigheter som inbegriper flera mekanismer. Resultatet visar att en övergripande utmaning är att verksamheten är uppdelad på två orter, vilket gör det svårt för ansvariga att hitta former för att samverka på ett enhetligt sätt. En effekt blir att man löser sina egna uppkomna situationer lokalt, men den övergripande lösningen uteblir. Jag förstår att avstånd kan betraktas som fysiska och ha geografisk koppling, men jag tolkar respondenternas svar på ett annat sätt. Det jag uppfattar är att arbetsuppgifter som skiljer sig mycket åt också kan utgöra ett upplevt avstånd som försvårar samarbetet. En annan avgörande faktor för fungerande samarbeten är att känna till vad andra personer kan bidra med i ett samarbete. Resultatet vittnar om att lärare som planerar sin undervisning tillsammans med andra – lärare eller andra professioner – får möjlighet att uppnå en samsyn kring uppdraget som eleven i sin tur gynnas av oberoende av vem den pratar med. På köpet utvecklas verksamheten och medarbetarna. Jag menar också att det skulle bidra till att sudda ut gränser mellan olika roller där det kan finnas risk för revirtänkande om man inte har väl fungerande relationer. Ett exempel från den här studien är det som respondenterna pratar om som team. Kanske är det av respekt för traditioner och revir som utvecklingen av team-arbetet betraktas snarare än beaktas av deltagarna i teamet. Det är rimligt att anta att stärkta relationer inom teamet kan överbrygga sådana tendenser. Det skulle kunna ses som ett bidrag till ökad kvalitet inom området arbetsmiljö likväl som i det trygghetsfrämjande arbetet för eleverna.

SLUTSATSER

I den här avslutande delen av uppsatsen kommer jag att presentera mina slutsatser av studien och besvara studiens syfte och frågeställningar. För att göra det tydligt för läsaren har jag delat in avsnittet efter frågeställningarna, som markerats med fet text.

Varför är det viktigt att olika yrkeskategorier arbetar tillsammans?

Chefer och medarbetare är överens om att det finns två huvudsakliga värden av att samverka mellan olika yrkeskategorier inom sfi. För det första anser man att samarbeten har ett värde för elevers möjligheter att genomföra sin utbildning. Det motiverar man främst i två delar: ett arbetslag där olika yrkeskategorier arbetar tillsammans kan i större utsträckning identifiera stödbehov hos eleverna. Det andra skälet som framträder är att ett sådant arbetslag skulle erbjuda eleverna större variation genom att ta vara på varandras unika kompetenser för att utveckla undervisningen. Dessutom visar resultatet av den här studien att stärkta relationer och en bättre arbetsmiljö är värden som samverkan genererar. Jag menar att om vi använder oss av dessa värden och formulerar mål för verksamheten krävs inte bara de teoretiska förutsättningarna, muntliga överenskommelser och en gemensam vision. Vi måste börja *göra* tillsammans. Vi måste öva, praktiskt handla, våga misslyckas, försöka igen och utmana oss själva och vår omgivning. Först då kommer vi att se resultat som gynnar eleverna. Först då kommer vi se att avståndet mellan olika yrkeskategorier minskar och relationer stärks.

Hur samarbetar, samordnar och samverkar olika yrkeskategorier idag?

Resultatet tydliggör att det förekommer en mängd olika samarbeten inom sfi idag. I likhet med Axelsson & Bihari Axelssons (2013) modell, vittnar respondenterna om hög grad av frivillighet och låg grad av styrning från chefer gällande hur man verkar tillsammans med andra yrkeskategorier än sin egen. De intervjuade ger konkreta exempel på yrkeskategorier som möts i det vardagliga arbetet. Bland annat lärare och studie- och yrkesvägledare, och lärare i samarbete med stödteam. Dessutom sker arbete mellan olika yrkeskategorier i en mer samordnad form genom team. Även om initiativet inte är fullt utvecklat är det uppskattat och visar en ambition att förverkliga arbetssätt som inkluderar samverkan.

Studien visar också att samverkan mellan yrkeskategorier inte uppnås fullt ut idag inom sfi. Vad resultatet istället visar är att det finns en potential att utveckla samverkan mellan professioner inom sfi, eftersom de som intervjuats framhåller värden som får anses ha effekter på verksamhetens mål. Den sammanhållna utbildningen är ett exempel på en fungerande samverkan enligt den här studiens teoretiska utgångspunkt, men arbetssättet är inte vedertaget inom sfi. Resultatet av intervjuerna visar inte på några andra konkreta exempel på samverkan enligt samma modell (Axelsson & Axelsson Bihari, 2006).

Vad underlättar respektive försvårar de olika formerna för att arbeta tillsammans?

Att befinna sig på samma plats och ha nära relaterade eller gemensamma arbetsuppgifter underlättar möjligheter till samarbete.

Likväl försvåras samarbeten om rutiner och tid att mötas saknas. Därtill krävs att någon bär ansvaret för att planera, genomföra och följa upp samarbetet. Det är intressant och anmärkningsvärt att det finns en upplevelse av att ingen har ett uttalat ansvar att prioritera och leda samarbeten mellan olika yrkeskategorier. Detta framkommer i odramatiska uttryck och utan skuldbeläggande. Mer ett konstaterande som verkar accepterat i verksamheten. Jag vill understryka att jag inte upplevt att det signaleras från vare sig medarbetare eller chefer att ledarskapet brister i meningen att någon struntar i att ta sitt ansvar. Snarare har jag mött en

förståelse för att cheferna har ett komplext uppdrag där tiden inte räcker till för att vara delaktig i den utsträckning som en samverkansprocess kräver.

Det medarbetarna saknar är någon som leder arbetet och beslutar *att* man ska samarbeta och *hur* det ska gå till. Medarbetarna önskar att chef eller annan utsedd ansvarig ska skapa strukturer som möjliggör samarbeten genom mandat att prioritera tid och plats för samarbetet. Cheferna i sin tur är medvetna om att detta är förutsättningar man ansvarar för att skapa samtidigt ser man utmaningar och saknar stöd för att planera, genomföra och följa upp. De ger själva exempel på rutiner som skulle kunna fungera övergripande över hela vuxenutbildningen, men som varierar mellan olika avdelningar. Risken är att goda initiativ påbörjas, men rinner ut i sanden på grund av att uppföljning och utvärdering inte kan fullföljas i den mängd arbetsuppgifter som åligger cheferna. När det saknas riktlinjer för hur samarbeten ska ske uppfattar medarbetarna att detta är ett frivilligt arbetssätt. Därför koncentreras samarbeten till enstaka initiativ utifrån hur medarbetare själva prioriterar att använda sin tid.

Integrering av olika delar, oavsett om det ska generera samarbeten, samordning eller samverkan kräver att någon axlar ansvaret för att planera, leda och följa upp arbetet. Det har tidigare konstaterats i litteraturen (Axelsson, 2007 m.fl.) och den här studien blir ytterligare ett bidrag med samma slutsats. Det finns en potential till ökad integrering på både vertikal och horisontal nivå, inte minst genom anställdas positiva inställning. De som deltagit i studien har sina respektive perspektiv och de är också överens i sina förslag på hur man kan lösa det genom att en person åläggs ansvaret för att driva integrering av olika delar inom verksamheten.

Jag bedömer att det som framkommit i den här studien bekräftar teorin om olika integreringsmodeller och visar ur ett verksamhetsperspektiv hur samverkansmodellen kan användas för att förstå begreppen. Studien har också visat att även en skolform som inte bedrivs utifrån upphandling på en marknad, har tydliga influenser från styrningsmodellen New Public Management. Jag anser att min studie undersökt det jag haft för avsikt att undersöka, nämligen hur olika yrkeskategorier interagerar inom ramarna för sfi. Studien har besvarat frågeställningarna och kan användas som underlag för utveckling av verksamheten. I forskarrollen har jag eftersträvat att inte bekräfta mina egna upplevelser i deltagarnas berättelser. Ambitionen är att återge en tolkning som deltagarna kommer att känna igen, där jag själv gör så små avtryck som möjligt.

Rekommendationer

I resultatet av denna studie visar sig rutiner och ansvar vara mekanismer som försvårar samverkan. Detta avsnitt innehåller mina rekommendationer för en fungerande samverkan. Åtgärderna är tänkta att förbättra möjligheterna för de yrkeskategorier som deltagit i studien att verka tillsammans.

1. Övergripande strategi – för att skapa enhetlighet

Utifrån de behov som identifierats i verksamheten genom denna studie skulle jag föreslå att en hållning, kanske en policy, för samverkansinsatser utformas på uppdrag av den som har ett övergripande ansvar. För att arbetet ska kunna efterlevas i den operativa verksamheten är det viktigt att medarbetare ur alla yrkeskategorier får vara delaktiga. För att undvika att ytterligare stärka inflytandet av New Public Management kan ett sådant arbete med fördel utgå från gemensamma reflektioner, som inte nödvändigtvis behöver nedtecknas. Men jag inser också att det kan finnas fördelar med att utforma en övergripande strategi, som ett dokument. Det blir en utgångspunkt för alla som verkar i organisationen, där det framgår vilket ansvar chefer har för processledning och andra viktiga funktioner som följer med samverkande insatser. Det ska i så fall också vara tydligt formulerat vad som förväntas av respektive yrkeskategori. Jag vill samtidigt poängtera att den här typen av policys tenderar att snarare fungera som styrdokument än som underlag för gemensam reflektion. Det kan därför vara meningsfullt att fastställa ett tydligt syfte med dokumentet och hur det ska användas.

2. Ledningsstöd – för att organisera och skapa rutiner

Stöd till chefer är tillgängligt i begränsad omfattning och består egentligen av det kollegiala stöd som chefer kan erbjuda varandra genom att diskutera sina utmaningar tillsammans. Här finns en potential för att stärka processer i likhet med arbetsintegrerat lärande, men för att möjliggöra det fullt ut behöver det också finnas en gemensam kontext att samlas inom. Idag har chefernas uppdrag gemensamma beröringspunkter, men resurser för att låta det gemensamma leda saknas. För att kunna prioritera att utveckla hur man samarbetar, så att initiativ i högre grad utformas som samverkan, skulle det kunna vara meningsfullt att tillsätta ett stöd som kan komplettera cheferna i deras ledarskap. En stödfunktion av det här slaget skulle också bli en viktig länk i det nätverk som behöver utgöra plattformen för arbetet mellan de verksamhetsnära cheferna (rektorerna) och deras chefer. Tidskrävande administrativa uppgifter ska ingå i stödet och frigöra cheferna så att mer tid kan tillbringas i verksamhetens kärna; klassrummen. På så vis skulle inte chefernas fokus på de egna verksamhetsdelarna få konsekvenser för samverkande funktioner, eftersom det då skulle finnas någon med ett övergripande ansvar för sådana processer. En sådan funktion skulle ansvara för att kartlägga och utforma rutiner och samverkansprocesser såväl som att operativt samordna och följa upp arbetet. Cheferna skulle därmed behålla ansvaret för att leda medarbetarna och göra samverkansinsatserna effektiva. Andra exempel på viktiga funktioner för cheferna skulle fortsatt vara att underlätta arbete och kommunikation mellan de som samverkar, skapa förtroende och hantera eventuella konflikter. En uppfattning jag delar bland annat med Axelsson & Bihari Axelsson (2013). Det pedagogiska ledarskapet skulle vinna utrymme och underlätta för varje yrkeskategori att stärka den egna professionens kompetenser. Samtidigt kan fokus vara att utveckla hur dessa kan komplettera varandra i verksamheten.

3. Relationer som hälsofrämjande verktyg

Min studie visar att platsen har betydelse för möjligheten att samarbeta. Ett upplevt avstånd handlar om att olika yrkeskategorier saknar kunskap om varandras uppdrag. Att arbeta med team-building eller liknande insatser för att utveckla personalgruppens relationer till varandra skulle kunna vara ett sätt att nå ökad förståelse och minska avstånden mellan individer med

olika yrkesroller och uppdrag inom samma verksamhet. Att tillsammans arbeta med en kartläggning av varandras kompetenser skulle gynna förståelsen för varandra, samtidigt som de konkreta arbetsuppgifterna som var och en utför i sin yrkesroll behöver bli kända för de som arbetar utifrån andra yrkeskategorier. Den här studien visar också att utveckling av samverkan mellan professioner inom sfi har ett värde för eleverna och elevernas resultat. En utvecklingsinsats kan vara värdefull att utvärdera och det är i så fall viktigt att mäta effekter med betydelse för verksamhetens resultat och mål. Detta behöver inte utesluta fokus på andra värden som uppstår i den sociala samverkansprocessen.

Vidare forskning

I min studie framkommer att det finns ett antal mekanismer som försvårar samverkan. Något som skulle kunna vara fruktbart för verksamheten och samtidigt vara intressant ur ett vetenskapligt perspektiv är en framtida studie med aktionsforskningsdesign. Ett mål med en sådan studie skulle kunna vara att sammanställa värdefull kunskap och kartläggning av olika pågående processer i verksamheten. En sådan forskningsprocess skulle ge möjligheter att hitta former för att utveckla samverkan och komma tillrätta med de utmaningar organisationen genom denna studie visat sig brottas med, till exempel avsaknad av rutiner och ansvar. Vidare skulle det gynna medarbetare på alla nivåer om en sådan studie kan leda till en enhetlig strategi för arbetsgivarens arbete där riktlinjer för samverkan, samordning och samarbeten framgår och där gemensamma rutiner samlas och utgör en kunskapsbas. Väl utformat kan ett sådant arbete utgöra en trygghet som möjliggör samarbeten, samordnade och samverkande aktiviteter och får effekt på verksamhetens mål.

Sfi har i de båda städerna fungerat som två åtskilda verksamheter och det finns en uppfattning om att en sammanslagning till en gemensam plats skulle underlätta organisering av samverkansprocesser. Ett mål gällande samlokalisering finns, med en tidsplan som sträcker sig några år fram i tiden. Det skulle vara intressant att undersöka om en sådan förändring som påverkar strukturella mekanismer kommer att få effekt på de mekanismer som är av mer kulturell karaktär. Det vill säga; kommer samverkan mellan olika yrkeskategorier att öka genom samlokalisering. Eller vilka mekanismer är avgörande i just den här verksamheten, för att samverkan ska fungera och leda till önskade resultat?

Ett perspektiv som inte framkommer i den här studien är sfi-elevernas upplevelse av samverkan. En kvalitativ studie som undersöker vilka effekter samverkan eller samarbeten kan få på verksamheten och hur samverkan upplevs av eleverna, skulle vara ett viktigt bidrag till forskningsområdet. Vidare tänker jag att det skulle vara spännande att undersöka samarbeten ur ett perspektiv där också eleven själv är delaktig och en av de samverkande parterna. En annan forskningsmetod som hade varit intressant att genomföra med ett liknande syfte som denna är den etnografiska. Det vill säga en process där jag som forskare befinner mig som observatör i en grupp under en längre tid. Observationer görs i verksamheten och antecknas det som sker sammanställs i en rapport. Den går även att genomföra som en form av mikro-etnografisk studie om tidsramen är snäv (Bryman, 2016).

REFERENSER

Agevall, L. & Jonnergård, K., 2010. Vad är professioner?. i: T. Klasson, red. *Professioner i offentlig förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.

Almqvist, R., 2006. *New Public Management: NPM: om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*. Malmö: Liber.

Andersson Hagberg, L., 2010. *När strävan efter samsyn blir en kamp. Meningsskapande och meningsgivande i mångtydiga sammanhang.*, Linköping: Linköpings Universitet; Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling.

Axelsson, R. & Axelsson Bihari, S., 2006. Integration and collaboration in public health - a conceptual framework.. *International journal of health planning and management.*, Issue 21, pp. 75-88.

Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S., 2007. Samverkan och folkhälsa - begrepp, teorier och praktisk tillämpning. i: R. Axelsson & S. Bihari Axelsson, red. *Folkhälsa i samverkan mellan professioner, organisationer och samhällssektorer.*. Lund: Studentlitteratur, pp. 11-31.

Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S., 2013. *Om samverkan - för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur.

Blossing, U. & Wennergren, A.-C., 2019. *Kollegialt lärande. Resan mot framtidens skola*. 1:1 red. Lund: Studentlitteratur.

Borg, E. & Pålshaugen, Ö., 2018. *Promoting students' mental health: A study of inter-professional team collaboration functioning in Norwegian schools.* [Online] Available at: <https://doi-org.ezproxy.server.hv.se/10.1007/s12310-018-9289-9> [Använd 19 06 2019].

Brante, T., 2009. Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner.. i: M. Lindh, red. *Vetenskap för profession.*. Borås: Högskolan i Borås, pp. 15-34.

Braun, V. & Clarke, V., 2006. Using thematic analysis in psychology.. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), pp. 77-101.

Brogren, A. & Carlstedt, L., 2013. *Förbättringsarbete inom sfi*. [Online] Available at: http://www.andrasprak.su.se/polopoly_fs/1.203888.1411039793!/menu/standard/file/Brogren-Carlstedt.pdf [Använd 190520 maj 2019].

Bryman, A., 2016. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e red. Malmö: Liber.

Grill Pettersson, M., 2018. *SVT Nyheter Inrikes*. [Online] Available at: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/ny-kartlaggning-sfi-koer-gor-att-kommuner-bryter-mot-lagen> [Använd 23 05 2019].

- Guvå, G., 2009. *Professionellas föreställningar om elevhälsans retorik och praktik.*, Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Linköpings Universitet.
- Hargreaves, A., Nakhoda, R., Mottay, N. & Subramoney, S., 2012. The collaborative relationship between teachers and occupational therapists in junior primary mainstream schools.. *South African Journal of Occupational Therapy.*, 42(1), pp. 7-10.
- Heassler, A., 2018. Audiology, interprofessional collaboration & school health services. *Audiology Today*, 09, 30(5), pp. 14-27.
- Jarl, M., Fredriksson, A. & Persson, S., 2012. New Public Management in public education: a catalyst for the professionalization of Swedish school principals.. *Public Administration*, 90(2), pp. 429-444.
- Kvale, S., 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund: Studentlitteratur.
- Langelotz, L., 2014. *Vad gör en skicklig lärare? En studie om kollegial handledning som utvecklingspraktik.*, Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Lundström, U., 2018. Lärares professionella autonomi under New Public Managementepoken.. *Utbildning & Demokrati*, 27(1), pp. 33-59.
- Nehls, E., 2010. Epistemologi för ett arbetsintegrerat lärande.. i: S. Lagrosen, U. Lundh Snis & E. Nehls, red. *Lärande i och för det nya arbetslivet.* Lund: Studentlitteratur, pp. 275-294.
- Parding, K. o.a., 2018. *Lärares arbetsvillkor i kontexten av marknadsiering,privatisering, val och konkurrens.*, Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Patel, R. & Davidson, B., 2003. *Forskningsmetodiskens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning.* 3:e red. Lund: Studentlitteratur.
- Pedersen, H., 2015. *Sydsvenskan.* [Online]
Available at: <https://www.sydsvenskan.se/2015-03-15/fortsatt-hard-kritik-mot-malms-utbildning-i-sfi>
[Använd 23 05 2019].
- Plauborg, H., 2009. Opportunities and limitations for learning within teachers' collaboration in teams: perspectives from action learning. *Action Learning: Research and Practice*, 11 03, pp. 25-34.
- Pollitt, C. & Dan, S., 2013. Searching for Impacts in Performance-Oriented Management Reform. *Public Performance & Management Review*, 37(1), pp. 7-32.
- Skolverket, 2013. *Läroplan för vuxenutbildningen.* [Online]
Available at: <https://www.skolverket.se/undervisning/vuxenutbildningen/komvux-svenska-for-invandrare-sfi/laroplan-for-vux-och-kursplan-for-svenska-for-invandrare-sfi/laroplan-lvux12-for-vuxenutbildningen?url=1530314731%2Fsyllabuscw%2Fjsp%2Fcurriculum.htm%3Ftos%3Dvuxgy&>
[Använd 13 03 2019].

Skolverket, 2019. *Från förskola till universitet - så här hänger det ihop..* [Online]
Available at: <https://www.skolverket.se/for-dig-som-ar.../elev-eller-foralder/skolans-organisation/fran-forskola-till-universitet---sa-har-hanger-det-ihop>
[Använd 24 05 2019].

Skolverket, u.d. *Kursplan för svenska för invandrare.* [Online]

Available at: <https://www.skolverket.se/undervisning/vuxenutbildningen/komvux-svenska-for-invandrare-sfi/laroplan-for-vux-och-kursplan-for-svenska-for-invandrare-sfi/kursplan-for-svenska-for-invandrare-sfi>
[Använd 13 03 2019].

Stenlås, N., 2011 . Läraryrket mellan autonomi och statliga reformideologier.. *Arbetsmarknad & Arbetsliv.* , 17 (4), pp. 11-27.

Thylefors, I., 2012. All professionals are equal but some professionals are more equal than others? Dominance, status and efficiency in Swedish interprofessional teams.. *Scandinavian Journal Of Caring Sciences.*, 26(3), pp. 503-512.

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E. & Kyndt, E., 2015. Teacher collaboration: a systematic review. *Educational research review*, Issue 15, pp. 17-40.

Wibeck, V., 2010. *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod.* 2:3 red. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1.

Semistrukturerad intervjuguide

Individuell intervju med skolledare inom sfi. (Kvale, 1997; Bryman, 2016)

Inledande frågor

(Vilken är din yrkestitel här på sfi?)

Hur länge har du arbetat (som ...) inom sfi?

Har du också undervisat sfi? (spår/kursnivå)

(Har du lärarbehörighet för att undervisa just sfi?)

Vad tycker du är roligast med ditt jobb?

Vilka utmaningar ser du med ditt arbete?

Förutsättningar för samverkan

Hur sker samverkan mellan olika yrkesroller idag inom sfi?

Kan du ge exempel?

Hur upplever du förutsättningarna för att samverka med andra?

Varför tror du att det är så?

Vem tar initiativ till samverkan?

Behöver det vara så?

Kan du beskriva situationer där ni har samverkat?

Kan du beskriva situationer där ni borde ha samverkat?

Hur kommer det sig att det är så?

Finns det något som hindrar eller begränsar samverkan mellan yrkesrollerna enligt dig?

Vad beror det på, tror du?

Vad finns det för möjligheter att samverka/vad möjliggör samarbeten?

Har du en uppfattning om vilket syfte en sådan samverkan skulle ha?

Meningsfullhet

Motivation att samverka med andra

På vilket sätt tror du att en sådan samverkan skulle påverka verksamheten?

På vilket sätt tror du att en sådan samverkan skulle påverka ditt yrkesutövande?

Förändringar i arbetssätt, arbetsuppgifter, rutiner, kompetensutveckling?

Vilka fördelar kan du se?

Vilka nackdelar tror du föreligger?

För eleverna?

För dina kollegor?

För dig själv?

Skapa förutsättningar för eleverna

Vilka förutsättningar anser du stärker elevernas känsla av meningsfullhet att delta i studier här på vuxenutbildningen?

Anser du att sådana förutsättningar finns?

(Vilka förutsättningar behöver finnas för att elevernas känsla av meningsfullhet att delta i studierna ska stärkas?)

Hur tror du att personal på sfi skulle kunna samverka för att skapa förutsättningar att stärka elevernas känsla av meningsfullhet?

Berätta mer!

vilka fler tror du kan samverka?

Finns det andra sätt?

Vad är gjort?

Vad återstår att pröva?

Vems ansvar anser du att det är, att skapa sådana förutsättningar?

Görs det i den utsträckning du önskar idag?

Hur kommer det sig?

På vilket sätt har du möjlighet att skapa förutsättningar som stärker elevernas upplevelse av meningsfullhet

på egen hand?

tillsammans med annan personal?

Avslut

Hur tänker du kring alla de här frågorna såhär i slutet av intervjun?

Vill du berätta något som jag missat att fråga om?

Vad tar du med dig från vårt samtal?

Stort tack för att jag fick möjlighet att ställa alla dessa frågor!

Bilaga 2.

Semistrukturerad intervjuguide för gruppintervju (jfr. Wibeck, 2010)

Inledande frågor (uppvärmning)

Ni arbetar alla utifrån lite olika roller – vad skulle ni säga att ni har gemensamt med varandra i förhållande till uppdrag?

Meningsfullhet

Vad tror ni *eleverna* tycker är meningsfullt att uppleva i skolan?

Kan ni ge exempel på när ni förstått att en elev upplevt det meningsfullt att delta i studierna?
(*Vad har ni för möjligheter att leva upp till elevernas förväntningar?*)

Skapa förutsättningar för eleverna

Vilka förutsättningar anser ni stärker elevernas känsla av meningsfullhet att delta i studier här på vuxenutbildningen? (*Alltså – vad behöver finnas för att eleverna ska känna meningsfullhet?*)

Vems ansvar anser ni att det är att skapa sådana förutsättningar?

Hur skulle ni önska att era möjligheter att skapa förutsättningar för meningsfullhet istället ser ut?

Förutsättningar för samverkan

Hur sker samverkan mellan olika yrkesroller idag inom sfi?

Kan ni ange något specifikt som möjliggör en sådan samverkan?

Kan ni ange något specifikt som begränsar en sådan samverkan?

Hur tror ni att personal på sfi skulle kunna samverka för att skapa förutsättningar att stärka elevernas känsla av meningsfullhet?

Vilka behöver samverka (om vi ska skapa förutsättningar som stärker elevernas känsla av meningsfullhet att delta i studier)?

Vad tror ni det skulle innebära för er, var och en, i era respektive yrkesroller?

Vad skulle krävas av dig?

Vad skulle du behöva ställa för krav på dina kollegor?

På din chef?

På dina elever?

Kan ni beskriva varför ni tror att det skulle stärka elevernas upplevelse av meningsfullhet att delta i studierna?

På vilket sätt har ni möjlighet att skapa förutsättningar för ökad samverkan på egen hand?

tillsammans med annan personal?

Verksamhetsutveckling genom samverkan?

Vad skulle en sådan samverkan leda till/få för effekter

För eleverna?

För personalen?

För verksamheten?

Finns det något som gör det svårt att samverka idag?

Hur skulle ni vilja förändra det?

Avslut

Vad har jag missat att fråga om?

Berätta, vad menar du?

Stort tack för att ni ville medverka så att jag kunde få svar på alla dessa frågor!

Bilaga 3

Missivbrev och utskick via e-post.

Hej!

Utöver mitt jobb som Socialpedagog skriver jag examensarbete inom ett Magisterprogram på Högskolan Väst. Syftet med min studie är att undersöka hur olika professionella aktörer kan samverka för att skapa förutsättningar att stärka elevernas känsla av meningsfullhet att delta i vuxenutbildningens sfi.

Som en del av min datainsamling kommer jag att genomföra intervjuer. Jag skulle vara mycket tacksam om du har möjlighet att delta i en fokusgruppintervju tillsammans med andra kollegor som arbetar inom sfi-verksamheten. Gruppens sammansättning är tänkt att bestå av:

Studie- och yrkesvägledare
Lärare
Specialpedagog och/eller kurator
Studiehandledare

Ett önskemål är att kunna genomföra intervjun någon gång under vecka 15-17. För att ange vilken tid som passar dig bäst följer du instruktionerna i mailet.

Eftersom det är viktigt att alla får komma till tals behöver vi avsätta ca. 60 minuter till samtalet. Mina frågor kommer bland annat att handla om hur samverkan mellan olika professioner sker idag och vilka förutsättningar ni tror kan stärka elevernas upplevelse av meningsfullhet att delta i sfi-studierna. Jag kommer att spela in intervjuerna (om du tillåter detta).

Allt material kommer att behandlas konfidentiellt, vilket betyder att det enbart är jag och eventuellt min handledare som kommer att hantera det inspelade materialet. Inga namn eller benämningar kommer att användas inom ramen för forskningsstudien, som kan härledas till dig eller din verksamhet. Deltagande är frivilligt.

En sammanställning av resultatet kommer göras i den D-uppsats som ska seminariebehandlas i juni.

För frågor är du välkommen att kontakta mig, eller passa på att fråga mig när vi ses!

Med vänliga hälsningar,

Mikaela Halleröd
Socialpedagog
[...]