

Självständigt arbete på grundnivå

Independent degree project – first cycle

Huvudområde:

Pedagogik

Titel:

Effekter av ett lokalt kollektivavtal för lärare på kommunal skola- ur lärarnas perspektiv.

Av: Lena Andersson, Helena Berg



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. **Campus Sundsvall** Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

MITTUNIVERSITETET

Pedagogiska institutionen

Examinator: Anders Olofsson anders.olofsson@miun.se

Handledare: Ola Lindberg, ola.lindberg@miun.se

Författare: Lena Andersson, lean1005@student.miun.se

Helena Berg, hebe1009@student.miun.se

Utbildningsprogram: Beteendevetenskapligt program 180 hp

Huvudområde: Pedagogik

Termin, år: 6/6, 2013

Abstrakt

Sedan 2012 har man kunnat skapa lokala kollektivavtal som ökar lärarnas schemalagda arbetstid till 40 timmars arbetsvecka från de traditionella 35 timmar, detta i syfte att öka lärarens förutsättningar. Denna studie vill upplysa om den påverkan samhällsutvecklingen har på läraryrket och de behov på arbetsorganisationsförändringar detta medför för lärare. Denna kvalitativa studie har undersökt avtalseffekter ur ett lärarperspektiv, där tio pedagoger intervjuats. Studiens resultat för fram effekter inom fyra områden: *arbetstider*, *samarbete*, *extra undervisningstid* samt *arbetsmiljö*. Resultatet för fram skillnader mellan olika lärarkategorier och pedagogernas åsikter kring den planeringstid samt undervisningstid som ökats. Gemensamt är den 100 % nöjdhet som pedagogerna upplever genom undervisning i mindre grupper. Undersökningen framför mer eller mindre positiva effekter av kollektivavtalet, samt visar på nya forskningsområden.

Nyckelord: *Förtroendetid, Lärares arbetstider, Pedagogik, Förändringsarbete i skolan, Lokalt kollektivavtal, kvalitativ fallstudie.*

Innehållsförteckning

ABSTRAKT	2
INLEDNING	1
DISPOSITION.....	2
DEFINITIONER	2
<i>Lärare/Pedagog</i>	2
<i>Lärares arbetstid</i>	3
<i>Ferieanställning</i>	3
<i>Förtroendearbetstid</i>	3
<i>Lokalt kollektivavtal</i>	4
<i>Det lokala kollektivavtalet</i>	4
<i>Arbetsorganisation</i>	4
BAKGRUND	5
<i>Pedagogikens utveckling och historik</i>	5
<i>Tillbakablick på lärares arbete</i>	5
<i>Läraryrkets förändringar</i>	6
<i>Den dialektiska processen kring lärares arbetsuppgifter</i>	7
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	8
<i>Gestaltteorin</i>	8
<i>Konstruktivism</i>	8
AVTALETS URSPRUNG OCH SYFTE	9
<i>Syftet med det lokala kollektivavtalet</i>	10
<i>Konkretisering av avtalet inom organisationen – Arbetstider</i>	10
SYFTE	12
METOD	13
ANSATS	13
PROCEDUR	14
URVAL	14
DATAINSAMLINGSMETOD	14
<i>Fallstudier</i>	15
INSTRUMENT	16
<i>Systematiska intervjuer</i>	16
<i>Föreställningskartor som intervjumetod</i>	16
<i>Gruppintervju</i>	17
ANALYSMETOD	17
ETISKT STÄLLNINGSTAGANDE.....	18
METODDISKUSSION	19
RESULTAT	21
NYCKELORD/NYCKELFRASER	21
<i>Intervju 1</i>	21
<i>Intervju 2</i>	21
<i>Intervju 3</i>	21
<i>Intervju 4</i>	21
<i>Intervju 5</i>	21
<i>Intervju 6</i>	22
<i>Intervju 7</i>	22
<i>Intervju 8</i>	22
<i>Intervju 9</i>	22
<i>Intervju 10</i>	22
KATEGORIER UTAV SAMTLIGA NYCKELORD.....	22
<i>Arbetstider</i>	22
<i>Samarbete</i>	22
<i>Undervisning/Elevtid</i>	23
<i>Arbetsmiljöeffekter</i>	23

<i>Ekonomiska effekter</i>	23
EFFEKTERNA AV DEN EXTRA ARBETSFÖRLAGDA TIDEN PÅ SKOLAN.....	24
<i>Arbetstiden</i>	24
<i>Samarbete</i>	24
<i>Extra undervisningstid/Elevtid</i>	25
<i>Arbetsmiljöeffekter</i>	27
<i>Gemensam utvärdering av det lokala kollektivavtalet</i>	29
RESPONDENTERS TANKAR KRING EFFEKTER IFALL AVTALET TAS BORT.....	30
LÄRARNAS RISKBEDÖMNING FÖR UTÖKAD REGLERAD ARBETSTID.....	30
SAMMANFATTNING AV RESULTATET.....	31
DISKUSSION	32
FRAMTIDA STUDIER	35
BILAGOR	39

Inledning

Läraruppdraget i dagens samhälle är komplicerat och ställer stora krav gällande professionalitet, flexibilitet och ett måluppfyllande arbete. För att kunna skapa en så god arbetsmiljö för ett måluppfyllande arbete för alla parter, såväl pedagogiska ledare som elever på en sådan arbetsplats krävs en utvecklad arbetsorganisation och ibland nya arbetsmodeller (Fredriksson, 2010). I detta enskilda arbete får man ta del av lärares initiativ till ett lokalt kollektivavtal. Detta avtal har uppkommit på grund av den flexibla arbetssituation denna kommunala grundskola befinner sig i, där nya elever från olika kulturer med ökade undervisningsbehov kontinuerligt börjar vid skolan.

Sveriges skolor möter många olika krav, men har ändå en möjlighet att påverka hur dessa ska hanteras då de har en institutionell självständighet som tillåter dem att möta reformerna från sina egna utgångspunkter. Denna strategi stöds också av forskningen som lyfter att skolans initiativ till förändring är det som avgör effekten av deras arbete (Wallin, 2007). Med detta menar Wallin (2007) att skolorna/lärarna skall själva utifrån sina yrkesbehov, uppfattningar om utbildning och deras pedagogiska identitet få vara med och påverka förändringar för att på deras skolas villkor skapa förutsättningar för goda resultat.

Studiens lärare har bedömt att utifrån det ökade elevarbete som hela tiden skapas genom nya måluppfyllelser samt det ganska tungt sociala belastade område skolan ligger i, uppstår behov av ökade resurser i form av tid. En arbetsorganisatorisk förändring efterfrågades av dem för att skolan skulle kunna skapa en stabilare arbetsmiljö till förmån för lärare och elever vilket också ligger i linje med det som framförts nedan av lärarnas riksförbund:

Regleringen av arbetstiden är därför i första hand ett skydd för den anställde. Härigenom dras en tydlig gräns mellan arbete och fritid. Forskning visar att denna gräns är av stor vikt för ett hälsosamt liv. (Lärarnas riksförbund, 2011, s.4)

Lärarnas riksförbund uppmärksammar därmed vikten av reglering av arbetstid. Med detta anser det självständiga arbetet inom pedagogik C sig kunna återkoppla till både utbildning, undervisning och fostransaspekten, vilket tillhör pedagogik som vetenskap (Forsberg, 2006/2007).

Denna studie undersökte utifrån ett lärarperspektiv det lokala kollektivavtal som denna skola infört och som gör att lärarnas schemalagda arbetstid ökat till 40 timmars arbetsvecka i förhållande till de traditionella 35 timmar som gällt en lång tid på kommunala grundskolor i Sverige. Alltså har en minskning av förtroendearbetstid skett med fem timmar, med förtroendearbetstid menas den tid läraren enligt avtal själv får förfoga över (Lärarnas riksförbund, 2011). Denna grundskola finns i en mångkulturell del av kommunen där många olika individer skall tillgodoseas med undervisning. Detta har gjort att dessa lärare föreslagit ett lokalt kollektivavtal till skolledare, Lärarförbundet, Kommun, Barn – och utbildningsnämnd. Detta lokala kollektivavtal är tidsbundet och därmed inte fastslaget permanent. De risker aktuella lärare och ledare bedömde kunna uppstå vid avtalets start med tanke på arbetstidsförändring, var den ökade arbetsbelastning detta ger genom mer schemalagd tid, vilket ansågs kunna öka stressnivån hos lärarna. Samt

att detta försök kan bli permanent utan att lärarna får vara med att bestämma. Studien har tagit del av den erfarenhet dessa lärare besitter om vilka effekter detta lokala kollektivavtal gett utifrån deras perspektiv som lärare. Studien utgår från ett konstruktivistiskt perspektiv som innebär att de gamla kunskaperna och erfarenheterna ligger som en grund för de nya kunskaperna och varje individ får härmed sin egen konstruerade kunskap från strukturer och mönster utifrån sitt eget perspektiv (Kroksmark, 2003; Scherp, 2005). Lev Vygotskij uttrycker att ett sociokulturellt synsätt är ett konstruktivistiskt perspektiv som handlar om att utifrån erfarenheter och nya kunskaper utveckla en ny förståelse och att det handlar om att människan utvecklas genom kulturella verktyg, det främsta verktyget är språket och att därigenom kunna uttrycka sina erfarenheter och skapa nya sådana (Kroksmark, 2003).

Studien lyfter vilka effekter den arbetsorganisatoriska förändringen uppfört, när planeringstiden för lärarna har utökats och där de i arbetsgrupper planerar, utvecklar undervisningsmetoder, samt genomför planering/reflektion kring elevernas måluppfyllelse. Wallin (2007) menar att förändring sker i skolan till följd av samhällets förändring och påtryckningar från olika instanser där villkoren i verksamheten måste anpassas till de villkor som är aktuella. Förändringar såsom reformbeslut, exempelvis nya läroplaner och uppsatta mål från stat och kommun.

Resultatet för fram att avtalet bidragit till både positiva och mindre positiva effekter inom främst fyra områden: *arbetstider, samarbete, extra undervisningstid* samt *arbetsmiljö*.

Disposition

Denna uppsats är disponerad så att inledningen skall ge en helhetförståelse kring vad som skall undersökas och varför det är viktigt att undersöka detta. Inledningen avser också att klargöra vad som skall göras inom ramen för detta självständiga arbete. Vidare kommer centrala begrepp tydligt redogöras under definitioner, då en full förståelse för området är viktigt för att förstå resultatet. Samtliga områden som definieras är centrala delar i det lokala kollektivavtal som tecknats och därför av vikt att känna till när man läser uppsatsen.

I bakgrunden lyfts det fram en koppling till läraryrkets historia, utveckling och förändring, samt avser bakgrunden också visa på syfte och bakgrund till kollektivavtalet. Metoddelen för fram studiens ansats, arbets-, och analysmetod. I resultatdelen presenteras sammanställningar från de utvärderingar som gjorts under avtalets gång samt intervjumaterial studien fått fram. Avslutningsvis presenteras en diskussion som innefattar; resonemang kring resultatet och de effekter lärarna anser att avtalet gett, de skillnader/likheter man kan utröna ifrån studiens insamlingsdata, kopplingar mellan samhällsförändringar och läraryrket. Studien kommer även presentera slutsatser som kan vara till nytta i framtida arbete inom detta sammanhang samt förslag på framtida studier.

Definitioner

Lärare/Pedagog

Eftersom det i studien inte är entydiga yrkeskategorier så kommer vi växelvis benämna alla som deltagit i studien med; lärarna eller pedagogerna. När vi i studien beskriver alla pedagoger eller lärare, syftar vi till de som deltar i det lokala kollektivavtalet.

Lärares arbetstid

Lärare har som flera heltidsarbeten en årsarbetstid på 2007 timmar minus semester. Men förläggningen av dessa timmar ser annorlunda ut eftersom elevernas ferietid räknas bort och därmed ger en mer koncentrerad period där arbetstiden bör läggas. Lärares avtal innefattas därför oftast av årsarbetstid, där andra anställda går under normalarbetstid (40 timmar/vecka). Lärares arbetstid är ofta förlagd med ”ferievillkor”, dock finns lärare oftast inom friskolan som har vanliga ”semestervillkor”, dessa anställningar beskrivs med ferieanställning och semesteranställning. Båda dessa anställningar innefattar semester. Årsarbetstiden för lärare med ferieanställning koncentreras till 194 dagar, medan lärare med semester har en årsarbetstid på cirka 220 dagar. Lärares arbetstid är utlagd på timmar per år, och anpassas efter eleverna, att deras egen ledighet ligger därför vid elevernas jul, sport- och påsklov och sommarlov. Detta gör att lärare har längre arbetsveckor än en anställd med normalarbetstidsavtal, det vill säga lärares arbetstid ligger på 45 timmar i veckan. Lärare har oftast både reglerad och oreglerad arbetstid, den reglerade arbetstiden är den schemalagda arbetstid lärare har enligt avtal och där arbetstidsregler gäller. Den oreglerade arbetstiden ligger utanför arbetstidsregler och är den tid lärare själv kan använda till det som behövs och behöver ej göras på arbetsplatsen, även kallad förtroendearbetstid (Lärarnas riksförbund, 2011).

Ferieanställning

Som ferieanställd är ledigheten styrd till skolans lov och terminer, detta för att koncentrera arbetstiden till terminerna då den mesta skolverksamhet bedrivs. Lärare jobbar lika många arbetstimmar som andra årsanställda men arbetstiden är uppdelad och planerad efter det behov som finns på skolorna, det kan handla om att mer arbetstid behövs vid nationella prov och utvecklingssamtal. Detta gör att man som ferieanställd har en reglerad arbetstid på 1360 timmar per år istället för 2007 timmar per år, och resterande timmar är därmed oreglerade så kallade förtroendearbetstidstimmar (Lärarnas riksförbund, 2011).

De lärare denna uppsats kommer att innefatta kommer att ligga under begreppet ferieanställda, och när lärares arbetstid härnäst diskuteras är det ferieanställning det syftas till.

Förtroendearbetstid

För att definiera begreppet förtroendearbetstid använder vi den definition som Lärarnas riksförbund (2011) talar om. Begreppet förtroendearbetstid, kommer fortsättningsvis förkortas till förtroendetid då det är det allmänna språkbruket. Förtroendetid syftar på en formulering i arbetstidslagen, där arbetstagare har förtroendet att själva förfoga över sin arbetstid med ett förväntat krav att den används till verksamhetens måluppfyllelse. Förtroendetid är en så kallad oreglerad arbetstid. Förtroendetiden är i första hand avsedd till för- och efterarbete. Denna förtroendetid ligger vanligtvis på tio timmar/vecka vilket ger lärare i snitt 35 timmars schemalagd (reglerad) tid och därtill tio timmar förtroendetid. Inom ramen för denna förtroendetid skall spontana elev- och föräldrakontakter rättning av prov, kompetensutveckling, elevkonferenser, utvecklingssamtal, betygsbedömningar, implementeringar av nya skollagar, läroplaner, revideringar av handlingsplaner, utvärderingar, kvalitetsredovisningar med mera ligga. Samt de möten som kan behövas kring dessa uppgifter, både med den egna arbetsgruppen samt andra involverade kring arbetsuppgifterna.

Lokalt kollektivavtal

Det har varit möjligt att teckna lokala kollektivavtal sedan 1993, dessa gäller oftast lön, arbetstider och semesterfrågor. Det gemensamma med dessa avtal är att de tecknas för att finna ett bättre organisatoriskt fungerande på arbetsplatsen som gynnar alla parter (anställda, arbetsgivare, fackförbund). Det riksomfattande avtalet tecknas mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Arbetsgivarförbundet Pacta som ena part och Lärarnas Riksförbund samt Lärarförbundets Samverkansråd som andra part. Dessa avtal gäller generellt sätt men möjliggör för enskilda kommuner att kunna skapa lokala kollektivavtal som passar deras kommun bäst (HÖK12; Kommunala arbetsmarknadsverket, 2009). När vi i uppsatsen talar om kollektivavtalet eller avtalet, syftar vi till det lokala kollektivavtal studiens grundskola tagit fram i samarbete med Kommunen samt Lärarförbundet.

Det lokala kollektivavtalet

I detta lokala kollektivavtal som infördes 2011-10-13 och gäller fram till 2013-06-30, ingår nio paragrafer gällande parternas ansvar, överenskommelse och syfte, det handlar om att reglera fem av de förtroendetidstimmar som förut varit oregrerade, och därmed få en schemalagd arbetsvecka med 40 timmar. Skolan behåller sina ferietjänster, men ökar den schemalagda arbetstiden (reglerad arbetstid 1552 timmar/verksamhetsår). Denna förändring i arbetstid kompenseras med 1500 kronor i lönetillägg per månad, från och med avtalets början och 500 kronor i extra i lönepåslag från och med april 2012. När eller om kollektivavtalet avslutas kommer lönetillägget på 1500 kronor tas bort, ej lönepåslaget på 500 kronor. Avtalet innebär att de erbjuder extratid till elever, både elever som är i behov av extra stöd men också de elever som redan presterar bra men som behöver utmaningar för att fortsätta utvecklas. De innebär också ökad tid för reflektioner och planering mellan pedagogerna i dessa timmar. Avtalet förbinder även lärarna till samma arbetstider (flectid inräknad med 30 minuter) detta för att gynna samarbete mellan alla. Avtalet innefattar även enligt § 6 i det lokala kollektivavtalet, uppföljningar och analys av samtliga parter, i form av elevers prestationer, uppgiftsfördelning, arbetstidsförläggning, arbetsmiljö, samverkan av både arbetslag och arbetsgivare. Detta skall gemensamt planeras och genomföras två gånger per termin. Vilket även gäller den tillhörande riskbedömning lärarna och arbetsgivare skrivit under.

Arbetsorganisation

Arbetsorganisationen i denna fallstudie beskrivs vara det begrepp som innefattar organisering av verksamheten och skapande av förutsättningar för denna. Detta sker i form av organisering som schemaläggning av arbetstid, elevtid och möten. Här handlar det om att skapa stabilitet, och att skapa en effektivitet i att göra det man redan gör fast på ett bättre sätt. Denna strategi skapar en produktiv effektivitet, vilket sparar resursfaktorer som tid och kompetens. Genom att strukturera upp en organisation på detta sätt kan man säga att rätt resurs skall finnas på rätt plats och därigenom få största möjliga produktivitet i dessa faktorer (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Eftersom denna skola har en väldigt dynamisk elevsituation, med tanke på ett kontinuerligt flöde av nyanlända behövs planering och omfördelning av resurser då detta påverkar lärarnas arbetssituation.

Bakgrund

Pedagogikens utveckling och historik

Att beskriva pedagogik som en vetenskapsgren utifrån några centrala begrepp som utbildning, undervisning och uppfostran ger en vägledning om vilka områden man kan forska mot, men man kan även beskriva sin vetenskapsgren genom en beskrivande text, en slags definition. Från 1950-talet och framåt följer pedagogiken en dialektisk process, baserat på samhällets spel och utveckling. Lärares undervisningsmetoder utvecklas kontinuerligt, vilket också lyfts fram via vetenskapliga arbeten där man ser på psykologiska miljöer såsom undervisning i mindre grupper eller med en annan slags didaktik (Lundahl, 2006). Införandet av det lokala kollektiva avtalet på vald skola kan ses som ytterligare en utveckling för att följa samhällets utveckling och krav, att förändra fördelningen av arbetstiden så att den passar dagens verksamhet.

En pedagogisering av stora delar av arbetslivet har utvecklats sedan mitten av 1980-talet och fortsätter fortgå. Ellström, Löfberg och Svensson (2010) beskriver olika sätt att se denna pedagogisering på. Det märks genom insatser på tekniska och organisatoriska förändringar, vilket i många verksamheter görs i syfte att skapa förutsättningar för mer utvecklande arbetsorganisationsformer. Även genom ändrade inställningar på ledning och styrning som innebär att fokus i högre grad ligger på flexibla styrfaktorer som mål, värderingar och kompetens och därmed ges ett friare spelrum till att vara med och organisera. Det finns även ökade förväntningar och krav på de anställdas utveckling och delaktighet i verksamheten. Lärare måste arbeta efter de mål och riktlinjer som förekommer i skollag och läroplaner, där det samtidigt finns delar som kräver lärarens eget ansvar:

Övergången från ett i huvudsak regelstyrt till ett mestadels mål- och resultatstyrt skolsystem innebär att makt försköts från nationell nivå nedåt mot de lokala skolorna vilket medförde att lärarna erhölet en ökad *vertikal autonomi*. Som lärare förväntas man numera vara aktiv i uttolkningen av de nationella målen och samtidigt vara med och formulera lokala målsättningar för den egna skolans arbete. (Fredriksson, 2010, s.20)

Dessa aspekter till utveckling skapar intressanta forskningsområden inom pedagogiken. På ett allmänpedagogiskt och teoretiskt plan kan detta bidra till en ökning av den generella förståelsen om kunskapsbildning och därmed också till den grundläggande teoretiska utvecklingen av pedagogikämnet i stort. I studier om lärares arbete är det lätt att hamna i pedagogiken om skola och utbildning, istället för att undersöka deras pedagogik i arbetslivet (Ellström et al., 2010; Fredriksson, 2010).

Denna undersökning kommer i linje med ovannämnda att undersöka lärarnas åsikter kring arbetsorganisationsförändringen som skett i och med det lokala kollektivavtalet och därmed fokusera på hur denna styrning påverkar deras utförande av pedagogiskt arbete istället för att titta på den didaktiska delen av pedagogiken i skolan.

Tillbakablick på lärares arbete

När Sverige var ett bondesamhälle hade kyrkan makt över skolan, och lärare och präster stod i hög samhällslig position. Lärarna hade endast som mål att lära eleverna katekesen, därefter kom prästen till husförhör för att kontrollera hur bygdens kunskaper såg ut. En

folkskolestadga fastlades 1842, där det stod att eleverna skulle lära sig läsa och skriva och framförallt lära sig de tio budorden. Men industrialiseringssamhället i slutet av 1800-talet, gjorde att fler började arbeta inom industrin och därmed inte hade möjlighet att "fostra" sina barn på samma sätt. Staten tog härmed över utbildningsstyrningen från kyrkan. Lärarens arbetsuppgifter bestod i och med detta i att lära eleverna att läsa, skriva, räkna, samt lära upp dem till fogliga medborgare. Läraren fick en utökad yrkesroll med flera arbetsuppgifter och högre krav på kompetens efterfrågades, därmed beslutades att lärarseminarier skulle inrättas för att sköta utbildningen av lärare i Sverige (Läraryrket, 2004).

Under hela 1900-talet har läroplaner avlöst varandra och lärares uppdrag har med detta hela tiden utökats. När staten utvecklade dessa läroplaner tillfördes hela tiden regelverk som läraren skulle förhålla sig till. Men på 1990-talet skedde en omfattande förändring, det skedde samtidigt som en strukturering av ekonomin gjordes. I den nya läroplanen beskrevs ej längre staten som ansvarig för undervisningen utan skolans ledning fick ansvar för detta, härmed skulle den pedagogiska utvecklingen och lärarnas organisatoriska förutsättningar skötas på skolan av dess ledning. Läroplanen vände sig inte längre till ett undervisande i form av förmedla kunskaper utan till att gynna elevers lärande och stödja och inspirera till eget ansvar. Samtidigt som lärares ansvar ökade, minskade skolans resurser drastiskt (Läraryrket, 2004). Andersson (1992) beskrev redan i mitten på 1990-talet den problematik vi skulle komma att stöta på under 2000-talet om vi fastnade i ett två tredjedels samhälle inom skolvärlden, vilket ansågs ske i och med den kraftiga besparing som skedde i samhället. Han uttryckte vikten av att se alla eleverna och att försöka motivera dem till att vilja studera vidare. Han menade att alla elever bör undervisas utifrån sina behov och kunskapsnivåer. Detta gav lärare en ännu mer omfattande ansvarsroll.

Läraryrkets förändringar

En stor förändring har skett inom läraryrket i och med att utbildning blivit en handelsvara. Staten, inte bara i Sverige utan också globalt vill kontrollera utbildningsfrågor i och med detta. Detta har medfört en stor organisationsförändring för lärare de senaste 30 åren. *"Få yrkesgrupper har, som Ball (2008) understryker, under senare år utsatts för så många och skiftande reforminitiativ som lärarna, inte bara i Sverige utan också utomlands"* (Lilja s.2, 2010). Detta benämns av Lilja (2010) som ett begrepp kallat kunskapsekonomin där man kan säga att samhällets efterfrågan är med och styr hur utbildning skall se ut för våra elever och därigenom omorganiserar krav på lärare hela tiden. Vidare beskriver Lilja (2010):

I den globala utbildningsdiskursen blir elevers prestationer i internationella jämförelser avgörande kvalitetsmarkörer och viktiga indikatorer på staters konkurrenskraft inom kunskapsekonomin, vilket resulterar i att göra skola och utbildning, och därmed lärares arbete, till ett högprioriterat område över vilket politiker i allt större utsträckning försöker skaffa sig kontroll; något som presumtivt får konsekvenser för lärares möjligheter till professionell autonomi. (Lilja, 2010, s. 5)

Med detta menar Lilja (2010) att en ny syn på lärare och dess kompetens oavbrutet utvecklas och krav på lärares kompetens och arbetsuppgifter hela tiden förändras. Samtidigt beskriver Lilja (2010) Hargreaves syn på det hela som en slags deprofessionalisering, där författaren menar att statlig kontroll tar bort lärares kompetens och profession genom att styra för mycket. Vidare fortsätter man med att visa på nationell

forskning som tyder på att man från politiskt håll uttryckt misslyckandet av elevers förmåga skyllts på lärarkompetensen i ett försök att genom ökad kontroll styra in utbildningsbehoven till vad som politik och samhällsutvecklingen efterfrågar. Detta menar Lilja (2010) har även kunnat synas i svensk media där lärares tillkortakommanden kommenteras. Här menar Lilja (2010) att man som läsare bör vara noggrann med att titta på varifrån dessa uttalanden kommer och hur läraryrkets krav ökats och där skolan är en av våra stora politiska frågor.

Överlag kan många uppfatta förändringar som något negativt, vilket det inte behöver betyda. Förändringar som bygger på medverkan och att få vara delaktig i beslut, att kunna påverka den takt som förändringen skall ske i eller i vilket omfång denne skall vara är viktigt. För många individer leder förändringar till förändringströtthet, låg delaktighet eller motstånd medan andra talar om trygghet, bättre sociala kontakter, delaktighet. När ledningen främjar den förändring som önskas av arbetsgivare skapas en positivare syn på förändring mot för där det motsatta sker (Angelöw, 2010).

Den dialektiska processen kring lärares arbetsuppgifter

Som historien berättar utvecklades lärares arbetsmiljö konstant, oftast skedde och sker utvecklingen i olika hastigheter. Styrdokument som ligger i fas med politiska mål och krav utvecklades snabbare än själva arbetet på skolan. När politiska beslut är fattade och implementeras hos lärarna skall det organisatoriska fungera för att förändringarna skall vara lyckade (Wallin, 2007). Förändringar genom styrdokument har skett centralt, men samtidigt har alla kommuner på en lokal nivå fått möjlighet att tolka och utveckla i sin takt och med sin modell, Wallin (2007) formulerar denna modell som en skolutvecklingsmodell. Skolverkets forskning kring skolreformer menar;

Reformer är inte ”direktiv från ovan” som enkelt kan implementeras i skolans organisation och verksamhet, utan de tolkas och omtolkas i en specifik skolkultur, ofta under olika former av kamp. (Skolverket, 2013, s.7)

Andersson (1992) uttrycker detsamma, samhällsutvecklingen har gått framåt, men kulturen på skolan är ändå det som påverkar deras organisationsutveckling.

Efter 1990-talet, leder staten skolan genom styrdokument (läroplaner, skollagar) men ett stort ansvar började läggas på kommuner att själva lösa den organisatoriska delen för att uppnå kraven. Detta medförde att fler arbetsuppgifter som dokumentationer, reflektioner och dylikt kom till, vilket krävde mer tid med både med elever och i arbetsgrupp (Fredriksson, 2010). I ett historiskt perspektiv visar forskning på att lärare planerat sin undervisning genom kreativitet, problemlösning och med hjälp av ämnets lärobok. Planering skedde vid terminstart som sedan under lärarens kreativa och lösningsfokuserade metod utvecklades framåt. Därmed kunde en saknad av den dokumenterande biten och kursplan som stöd märkas (Skolverket, 2013).

Eftersom utbildning kan ses som en handelsvara, där samhällets efterfrågan styr utbildningsnivån och efterfrågan på yrkeskompetens kan man dra slutsatser av att utbildningsbehovet har ökat i och med utvecklingsamhället. Det krävdes ej längre samma utbildningsform som under jordbruks och industrisamhället. När efterfrågan och utbildningskraven ökade, såg man även ett större behov i längre utbildningstimmor på skolorna, vilket gav lärarna krav om mer elevtid (Andersson, 1992).

Forskning visar att de skolor som haft en öppen förändringskultur haft lättare att implementera nya förhållningssätt, som nya läroplaner. Samtidigt visas på den flexibilitet lärararbetstiden skall innefatta, där lärares planering skall ta hänsyn till studiematerial, skolans kultur, lärarens kompetensutveckling, tiden med eleverna i grupp och individuellt (betygsbedömningar) skall planeras, samhällets allmänna opinion och skolans ekonomiska begränsningar. Sedan tillkommer styrdokumentet och läraren egna gränser samt förmågor (Skolverket, 2013).

Teoretiska utgångspunkter

Undersökningen tar två teorier som utgångspunkt i att förmedla de effekter pedagogerna upplever utifrån detta avtal, detta för att kunna utföra och beskriva dessa effekter på ett för pedagogerna och läraryrkets så rättvist sätt som möjligt. Dessa teorier är Gestaltteorin och Konstruktivism. Dessa teorier lyfter fram vikten av att alla individer uppfattar olika delar i en händelse utifrån sin egen förståelse och utifrån sina egna erfarenheter av kontexten, vilket påverkas av olika händelser.

Gestaltteorin

Genom att se delar av händelser skapar varje individ sin upplevelse och drar sina slutsatser utifrån lärdomar och upplevelser. Gestaltteori används både av organisationskonsulter och av terapeuter och utvecklades av Fritz och Laura Pearls på 1930-talet. Denna teori poängterar vikten av att vara i nuet och att individen där skapar en medvetenhet om sig själv, sin förståelse samt att en ökad vetskap om sin egen förståelse skapar ny kunskap. ”Gestalt” betyder på tyska helheter, hel form eller figur och som individer strävar vi efter att förstå helheter. När man betraktar en ”gestalt” behöver man vara medveten om bakgrunden för att se den i sin kontext. Gestaltteorin är erfarenhetsbaserad och processororienterad, det som upplevs här och nu är i fokus. Genom att upptäcka möjligheterna och öka medvetenheten om det som är, ens historia och hur den påverkar samt begränsar i nuet, är det lättare att uppnå önskade förändringar. I Gestaltteorin pratar man om kontaktstilar som beskriver kvalitet på kontakten i en dialog. Enligt den gestaltiska synen kan individer och grupper fullt förstås endast när de ses som en del av ett fält, en kontext, en omgivning (gestaltakademin.se; gestalttheory.com; Scherp, 2005).

Konstruktivism

Ett konstruktivistiskt perspektiv är ett sociokulturellt synsätt som handlar om att utifrån erfarenheter och nya kunskaper utveckla en ny förståelse. Individer konstruerar i denna teori nya kunskaper genom att deras nya erfarenheter sätts i sammanhang med de gamla erfarenheterna kring situationen. Här omorganiseras de nya upplevelserna med de gamla och en ny helhetsbild uppstår hos individen (Scherp, 2005). Dewey diskuterade även han konsekvenser där erfarenhet utifrån situation skapar ett engagerat problem, som sedan måste angripas på ett givande sätt där olika lösningar som föreslås skall prövas. Dewey ansåg att detta var det mest tänkbara sättet för lärande där problem visar sig, analyseras, olika lösningar urskiljs och hypoteser till lösningar utvecklas för att prövas, godkännas eller avvisas (Kroksmark, 2003). Scherp (2005) för fram att den inre motivationen är i centrum för detta lärande, då man genom att se ett problem, analysera och pröva olika lösningar utvecklar nya kunskaper som förändrar den gamla föreställningen till ny.

Avtalets ursprung och syfte

Sveriges Kommuner och Landsting, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Som nämnts tidigare har det varit möjligt att teckna lokala kollektivavtal sedan 1993, men 2010 så var den viktigaste frågan för Svenska Kommuner och Landsting (SKL) att lärarnas förtroendearbetstid skulle halveras med fem timmar. SKL ansåg att det fanns ett stort behov av detta för att skolorna skulle kunna forma sin organisation för att nå verksamhetsutveckling samt måluppfyllelse. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund motsatte sig detta inledningsvis men slutligen nåddes en kompromiss, de lärare som valde att teckna ett lokalt avtal fick 1500 kronor/månad i löneökning. Fler och fler kommuner har nu infört lokalt kollektivavtal och mellan 2010 till 2012 har utvecklingen gått raskt från två till nu fyrtio kommuner som infört lokalt kollektivavtal. Anledningen till att det inte är fler kommuner som tecknat lokala avtal är enligt SKL:s chef och Lärarförbundets förhandlingschef att:

- Lärarna ej är intresserad av att byta förtroendearbetstid mot högre lön
- Kommunerna anser sig inte ha råd att betala högre lön till lärarna
- Alla övriga reformer inom skolområdet bidrar till att skolansvariga och lärare har fullt upp och orkar inte med fler förändringar (Lärarnas Tidning, 2012).

Studiens pedagogers uppfattning om avtalets ursprung och syfte

Det lokala kollektivavtalet infördes på initiativ av skolans pedagoger. De pedagoger som var med och föreslog avtalet ansåg att det fanns för lite kollegial tid för att arbetsplanera, diskutera och samarbeta kring vardagliga händelser pedagog till pedagog, samt att de ej hann med det som behövdes på arbetstid. En av anledningarna var att de hade olika arbetstider, och vid de tillfällena då de alla gemensamt var på skolan var tiden avsatt och planerad för annat. De pedagogiska diskussionerna i mindre grupper eller bara mellan två pedagoger fanns inte. Anledningen till att mer tid krävdes på denna skola vara att elevantalet kunde skifta markant under terminers gång, detta genom att nyanlända elever. Med nyanlända elever menas flyktingbarn som placerats med sina familjer i området, dessa barn kan oftast inte ett enda ord svenska. Dessa elever kunde dyka upp närsomhelst under terminen. Pedagogerna berättar att från höstterminen till höstlovet 2012 började tio elever med olika ursprung i olika omgångar. Detta gjorde att man ständigt fick omfördela sina resurser för att organisera arbetet snabbt, dessa elever skall ingå i vanlig klass vilket gör att lärarens undervisningsnivå kräver en ordentlig spridning. Denna situation är annorlunda mot för andra skolor i denna kommun, det finns ingen annan skola som befinner sig i denna situation. Pedagogerna uppfattade också deras skolas situation som en av anledningarna till att de har behövt tänka till gällande deras egna arbetssätt och hur det kan förbättra eller effektivisera det, både gällande elevers måluppfyllelse samt kollegiala möten. Denna elevökning gällande nyanlända elever fortsätter på samma sätt i dagsläget.

Syftet med det lokala kollektivavtalet

Denna grundskola känner av den komplexa situation läraryrket befinner sig i, samt den situation denna grundskola befinner sig i vilket ökar deras yrkeskrav. Deras måluppfyllelse för elevers framgångar och förbättrade resultat är centralt och målet med avtalet är att nå en så hög måluppfyllelse som möjligt. Förutsättningar till att skapa en bättre arbetsorganisation gör att lärarna kan finna fler tillfällen till möten att diskutera problem de stöter på. Avtalet innefattar samtliga tillsvidare anställda på skolan, som är verksamma i årskurs 1- 5 med undantag de som gör ett färre timmar på skolan, dessa är; slöjd- och musiklärare.

Konkretisering av avtalet inom organisationen – Arbetstider

Skolan har infört samma arbetstider för samtliga pedagoger som berörs av avtalet. Följande tider har införts (med flextidsmarginal vissa dagar):

Måndag:	8.00–17.00
Tisdag:	8.00-17.00
Onsdag:	8.00-15.00
Torsdag:	8.00-17.00
Fredag:	8.00-14.00

Skolan har också frigjort måndagseftermiddagar som en gemensam tid då alla pedagoger är på plats på skolan och fri från undervisning eller andra uppbokade aktiviteter. Det inte är tillåtet att rektorn planerar in konferenser, möten eller administrativa uppgifter på denna tid utan tiden är avsatt för samtal pedagog till pedagog, spontana avstämningar, möten och gemensamma planering.

Två timmar av den totala fem timmar som förlagts som extra arbetstid på skolan har avsatts till schemalagd extra undervisningstid för eleverna, denna tid kommer i studien även kallas elevtid.

Extra undervisningstid/Elevtid

Denna tid är individuellt utlagt av respektive lärare utifrån deras förutsättningar och för att anpassas till deras respektive elevers behov. Eftersom vissa lärare är klasslärare (år 1-2) och därmed undervisar dagligen mellan kl:8.30 – 13.00 och vissa lärare är ämneslärare (år 3-5) vilket gör att de kan ha ”hålstimmar” mitt på dagen så skiljer sig tiden för undervisning. Specialpedagogernas situation beror på vilket arbetslag de tillhör. Viss tid kan även vara utlagt varefter det finns behov av denna. Tillvägagångssätten skiljer sig också beroende på vilka mål lärarna jobbar mot samt elevers olika kunskapsnivåer. Pedagogerna anser att det är viktigt att alla elever får extra elevtid erbjuden och därmed skall den anpassas individuellt. De kan använda extratiden till att fånga upp elever som ligger efter i ämnen eller förbereda dem för vad som skall komma på nästa lektion eller ge dem verktyg att själva öka sin kunskapsnivå på olika plan.

Alla pedagoger har gjort en enskild skriftlig beskrivning för; Hur de extra undervisningstimmarna skall användas, varför det valet gjorts, vilket tillvägagångssätt och målet med detta tillvägagångssätt. Därefter har en skriftlig utvärdering gjorts av var och en av lärarna. Här kommer en sammanfattning av dessa uppgifter.

Samtliga lärare arbetar medvetet mot en ökad måluppfyllelse för eleverna under elevtiden, med mål som;

- Ökad läsförståelse
- Ökade läs- och skrivkunskaper
- Ökade matematikkunskaper
- Chans att komma ikapp
- Skapa motivation till ökat lärande
- Utveckla individuella strategier till eget lärande.

De flesta lärare lägger sin elevtid under skoldagen, men i vissa klasser är den förlagd efter skolans slut. De två elevtimmarna är förlagda vid flera tillfällen i veckan och kan variera från 15 minuter till 60 minuter, beroende på om det är individuell tid med eleven eller elever i grupp. Elevgruppen kan under denna tid variera från 2-7 elever.

Självständigt arbete, Pedagogik C
Lena Andersson & Helena Berg
2013-06-05

Syfte

Syftet med denna studie är att utifrån en fallstudiemetod, undersöka det lokala kollektivavtalet ur ett lärarperspektiv, detta undersöks genom frågeställningen:

Vilka effekter har uppkommit av ett lokalt kollektivavtal enligt pedagogerna på en kommunal grundskola?

Metod

Ansats

En ansats kan vara av kvalitativ eller kvantitativ karaktär. En kvantitativ ansats innebär att man är intresserad av mätbar data i form av numeriska värden. En kvalitativ ansats är det motsatta och ser istället till icke numeriska värden och är mer intresserad av individen och dess livsvärld.

För denna studie valdes en kvalitativ ansats då vi var intresserad av lärarnas upplevda effekter av det lokala kollektiva avtalet (Hartman, 2004). Vi valde analytisk induktion som tillvägagångsätt vilket innebar att vi använt ett linjärt, sekventiellt arbetssätt i form av; planeringsfas, insamlingsfas och analysfas (Hartman, 2004). Som metod har vi valt kvalitativa fallstudier då de ger en närhet till det som undersökts och fokus ligger på processen. Metoden inriktar sig på insikt, upptäckt och tolkning istället för hypotesprövning, vilket innebär med andra ord att uppsatsen har en induktiv ansats (Merriam, 2010). Vår fallstudie utgår från ett sociokulturellt perspektiv med ansatser mot konstruktivism och gestaltteorin. Ett sociokulturellt synsätt är ett konstruktivistiskt perspektiv som handlar om att utifrån erfarenheter och nya kunskaper utveckla en ny förståelse. Scherp (2005) uttrycker att en ökad vetskap om sin egen förståelse skapar ny kunskap. Som individer strävar vi efter att förstå helheter och när man betraktar en ”gestalt” behöver man vara medveten om bakgrunden för att se den i sin kontext. Med detta i åtanke har vi därför fokuserat på att bygga en informativ bakgrund för att bidra till en helhetsförståelse. Genom att upptäcka möjligheterna och öka medvetenheten om det som är, ens historia och hur den påverkar samt begränsar i nuet, är det lättare att uppnå önskade förändringar. Enligt den gestaltteoretiska synen kan individer och grupper fullt förstås endast när de ses som en del av ett fält, en kontext, en omgivning. I Gestaltteorin pratar man om kontaktstilar som beskriver kvalitet på kontakten i en dialog (Scherp, 2005). Vi hade vid intervjuer med respondenter dessa perspektiv i vårt medvetande, detta för att inte lägga våra värderingar i deras berättelser.

För att uppnå en helhetsförståelse för läsaren upplever vi att det krävs en tydlig beskrivning av händelser, vilket arbetet vill uppnå genom tydliga definitioner samt förklara att det kan skilja sig i en liknande situation, utifrån deras förutsättningar.

Vikten av detta lyfter också Merriam (2010) fram via Lincoln och Guba i sin text:

För att förbättra möjligheten för resultatet från en fallundersökning skall vara generella i någon av dessa betydelser (d.v.s. arbetshypotes, konkreta universaliala, naturalistisk generalisering, användargeneralisering), måste forskaren ge en detaljerad beskrivning av den kontext undersökningen genomfördes i. beskrivningen måste specificera allt som en läsare behöver veta för att förstå resultatet. (Merriam, 2010, s.187)

Procedur

Undersökningsområdet för detta enskilda arbete tillkom genom en befintlig kontakt med kommunen och vetskapen om att de var intresserad av att få det lokala kollektivavtalets effekter undersökt.

Ett första möte med Kommunen och representanter från skolan skedde, där en dialog kring vad som var önskvärt att undersöka och hur det var kompatibelt med att göra ett examensarbete. Urvalet av respondenter var givet eftersom det var samtliga pedagoger som ingått i avtalet som var aktuella samt rektorn på skolan. Vi var ej inblandade i denna process men fick vetskap om att det var samtliga pedagoger som ingick i avtalet som var representerad och vi uppfattade det som frivilligt. Vidare så skapades kontakt med skolans rektor och från skolan en kontaktperson för denna studie, där det bokades upp datum och tider för en gruppintervju med syfte att få tillgång till mer information kring avtalet och dess upphov. Vi fick även en kontaktperson på kommunen, som vi kunde ställa frågor till samt få hjälp att finna material och planera hålltider med.

Efter att gruppintervjun införts så fördes en mejldialog kring när de individuella intervjuerna kunde hållas. Vi var ej inblandad i fördelningen av respondenter på de olika tiderna. Intervjutillfällena var satt till två olika tillfällen med en veckas mellanrum. Intervjuerna lades på samma veckodag, och under samma tid. Det har under studien varit löpande och kontinuerlig kontakt med den kontaktperson som skolan bidragit med samt med kommunens kontaktperson för att bland annat få tillgång till datamaterial exempelvis utvärderingar.

Urval

Undersökningen genomfördes på en kommunal grundskola. Respondenterna bestod av samtliga som bedrev undervisning i årskurs 1-5 och som ingick i avtalet. Intervju skedde även med skolans rektor. Totalt intervjuades tio personer.

Studiens yrkeskategori

I denna studie ingår tio anställda från en kommunal grundskola, de tillhör yrkeskategorierna; rektor, specialpedagoger samt lärare. Lärarna har olika inriktningar, vissa är klasslärare och undervisar i årskurs 1 och 2 medan några är ämneslärare och undervisar i årskurs 3, 4 och 5. Specialpedagogerna undervisar även de i olika delar, beroende på vilket arbetslag de tillhör, antingen arbetslag år 1-2 eller arbetslag år 3-5.

Datainsamlingsmetod

För denna studie så samlades data in:

- Gruppintervju med några lärare för att få kunskap om avtalets bakgrund.
- Via systematiska intervjuer med samtliga lärare, samt rektor på grundskolan.
- Genom att undersöka Lärarförbundets webbsida och ta del av uppfattningar som finns där kring ett lokalt kollektivavtal.

- Genom att ta del av relevanta avhandlingar.
- Genom att ta del av kontrakt, syften och fortlöpande utvärderingar på grundskolan.

Undersökningen avsåg att samla in följande information:

- Via intervjuer ta del av lärares subjektiva erfarenheter och uppfattningar kring de effekter införande av det lokala kollektivavtalet fått. Insamlingen skedde via intervjuer med hjälp av föreställningskartor, vilket hjälpte oss med att minska risken för att egen kompetens och/eller erfarenheter styrde analysen av det insamlade materialet, detta ökade undersökningens reliabilitet (Scherp, 2005; Borg & Westerlund, 2012).
- Tidigare forskning och avhandlingar som belyser fallstudiens område utifrån olika relevanta perspektiv innefattande både på för området fördelaktiga och mindre fördelaktiva synvinklar. Detta ansåg vi skulle bidra till en mer neutral utvärdering då vi fick en bredare förförståelse utifrån olika och flera perspektiv.
- Ta del av Lärarförbundets åsikter kring ett lokalt kollektivavtal, samt information kring erfarenheter och effekter av införande av liknande avtal i andra kommuner. Detta med syfte att i analysen få fler insynsvinklar och erfarenheter kring liknande avtal på andra skolor och andra orter.
- Utvärderingar som skolan själv utfört kring avtalet, vilket skett vid införandet av avtalet samt kontinuerligt under den tid avtalet fortlöpt. Vilket vi ansåg skulle bidra till att vi kan se avtalets effekter över tid. Ta del av de kontrakt, syften och utvärderingsresultat som grundskolan arbetat fram.

Det ansågs viktigt att i vårt forskande gör en litteraturgranskning genom att tolka och sammanställa tidigare forskning inom området med syfte att bibehålla kopplingen till undersökning av ett vetenskapligt problem samt att undvika att skapa en kopia av andras forskning eller att upprepa andra forskares misstag. Vi arbetade efter principen att målet med forskningen var att bidra till ett vidgande av kunskap inom vårt område (Merriam, 2010).

Fallstudier

Fallstudier blandas ofta ihop med andra undersökningstyper exempelvis surveyforskning, historisk forskning, aktionsforskning, fältarbete. Därför är det på sin plats att kort beskriva vad som kännetecknar fallstudier och samtidigt lyfta fram vilken data vi avser hämta i denna utvärdering och slutligen lyfta fram i vårt resultat:

- Att forskningen skall generera **deskriptiv data** som resultat, med andra ord beskrivande information av händelsen som är kopplad till samband såsom kulturella normer, attityder, uppfattningar, samhällsliga normer, värderingar och regler.
- Fallstudien skall vara **heuristisk**, vilket innebär att den skall förbättra eller utöka läsarens förståelse av den företeelse som studeras.

– Forskningen skall vara av **induktiv** karaktär vilket menas att hypotes, generalisering och begrepp uppstår ur den information som erhålls.

– Fallstudien skall slutligen också vara av **partikularistisk natur** vilket innebär att den har fokus på viss händelse eller person, vilket i denna studie innebär konsekvenser av det lokala kollektivavtalet. Området bör gälla en specifik situation samtidigt som det belyser ett generellt problem. Till sist så är det också viktigt att lyfta fram att resultatet i en fallstudie kan ha påverkats av författarens egna värdering, även om det inte behöver vara så. Detta är något som vi kontinuerligt har i åtanke inför varje datainsamlingsdel (Merriam, 2010).

Instrument

Systematiska intervjuer

Intervjuerna var semistrukturerade och systematiska till sin art och utfördes inom skolans lokaler. Vi använde samma kontor och tillvägagångssätt för samtliga intervjuer. Kontoret var placerat avskilt från övriga verksamheten vilket bidrog till en avkopplad miljö avskilt från övrig verksamhet. Arbets sättet och tillvägagångssättet var i form av föreställningskartor där vi utgick ifrån en fråga: ”*Vilka effekter har införande av ert lokala kollektivavtal gett dig? Utifrån ett lärarperspektiv?*”. Detta hjälpte oss att skapa validitet i intervjuerna då vi kunde hålla oss till denna under varje intervjutillfälle (Bell, 2010). Att arbeta med föreställningskartor och förståendeformulerade frågor innebär att man respekterar och värnar om den intervjuades åsikter. Inledningsvis beskrevs syftet med intervjun och att respondentens åsikter inte värderas på något sätt, utan används som underlag att föra samtalet framåt (Scherp, 2005). Intervjun antecknades på ett stort papper där respondenten beskrev och satt upp sina åsikter på post-it lappar för att sedan utveckla dessa med hjälp av följdfrågor från intervjuaren, svaren på dessa följdfrågor antecknades bredvid respektive post-it lapp. Studiens respondenter fick vid intervjutillfället en kort upprepning av syftet med studien. Intervjun avslutades genom att respondenten erhöll en muntlig sammanfattning av intervjun i syfte att kommentera och ge sitt samtycke (Bell, 2006).

De teoretiska grunder som finns i undersökningens valda intervjuform handlar om konstruktivism och gestaltteori. I ett konstruktivistiskt perspektiv skapar individen en ny kunskap när nya erfarenheter möter de tidigare erfarenheter individen har. Gestaltteorin visar på att den kunskap du bygger beror på den förförståelse man har kring ämnet, slutsatser och lärdomar dras utifrån den erfarenhet man besitter. Man kan med andra ord säga att tolkningar av ett mål kan se väldigt olika ut beroende av erfarenhet, kunskap och helhetssituation (Scherp, 2005).

Föreställningskartor som intervjumetod

Eftersom resultatet av en intervju som utförs genom föreställningskartor skapar en presentation i pappersformat så innebär detta ett bra sätt att få en helhetsbild, där jämförelser och skillnader/likheter kan ses samt finna övergripande mönster som för samman eller skiljer erfarenheter. Föreställningskartorna hjälper också till att minska riskerna med att vi som forskare för fram egna tolkningar samt uppfattningar och som vi nämnt bidrar detta till att man respekterar och värnar om den intervjuades åsikter (Scherp, 2005). En föreställningskarta hjälper till att visa på individens förståelse och föreställning

“föreställningskartan har sin teoretiska grund i konstruktivistiska och gestaltteoretisk teori om lärande och utveckling” (Scherp, 2005, s.100).

Gruppintervju

För att få de rätta förutsättningar inför vidare undersökningar så utfördes en öppen ostrukturerad gruppintervju (Bell, 2010) med några representanter för lärarna på vald skola, där vi i samtalsform fick berättat historiken och bakgrunden kring varför avtalet införts. Vi valde att genomföra en ostrukturerad gruppintervju för att få ta del av de allmänna uppfattningarna från lärarna gemensamt, sedan kommer enskilda intervjuer utföras för att ta reda på de enskilda uppfattningarna om avtalets effekter. Detta gör att den risk Bell (2010) för fram om att vid gruppintervjuer kan starka individer ta över och föra gruppens åsikter ej är stor då deras individuella åsikter kommer att tas upp vid de enskilda intervjutillfällena och denna information används för att fånga upp bakgrunden till avtalet.

Analysmetod

Vi använde oss av en induktiv ansats för analysen av vårt insamlade intervjumaterial. Detta innebär att vi utifrån intervjumaterialet försökte finna mönster som i sin tur gjorde det möjligt att skapa olika kategorier för upplevda effekter av det lokala kollektivavtalet (Hartman, 2004; Larsson, 1986).

Vi var medvetna om att en kvalitativ ansats med intervju som metod innebär en risk att under och efter varje intervju få större förståelse och kunskap kring området, vilket kunde leda till en risk att dra egna slutsatser, försök att styra respondenterna för att få fram stöd för eventuella mönster som börjar uppstå (Borg & Sköldberg, 2010). För att öka reliabiliteten för studien med tanke på ovanstående så valde vi därför att använda oss av att vi var två personer som besatt olika kunskaper och förståelse. Vi valde därför att dela upp ansvaret för att leda intervjuerna men bägge deltog vid samtliga intervjuer. En höll samtalen och en minnesantecknade. Efter varje utförd intervju så lades dokumentet, som var slutprodukten av intervjun, undan och började inte analyseras förrän samtliga intervjuer var gjorda.

Merriam (2010) menar att man ständigt skall anteckna under datainsamlingen. Vår analys av intervjuerna startade redan vid första intervjun där en av oss satt bredvid och stödantecknade. Samtidigt avgränsade vi oss till en fråga, som fördes in på de förståelsekartor vi jobbade med under intervjuerna, vilket hjälpte till att avgränsa ämnet (Merriam, 2010). Detta gjorde att vår avgränsning handlade om avtalets effekter ur ett lärarperspektiv, då det fanns ett stort omfång på aspekter som kunde beröra denna fråga. Genom att utveckla vår förkunskap om ämnet under arbetes gång var det lättare att förstå många av de begrepp som dök upp under intervjuerna, medan andra begrepp som framkom fick utvecklas av respondenterna under respektive intervju så att tomma luckor fylldes i. Insikter som uppkom antecknades av den av oss som satt som observerande under intervjutillfället (Merriam, 2010) vilket gjorde att frågor kring avtalet eller begrepp antecknades och kunde redas ut. Med detta menar vi att vi fick gå tillbaka till vissa begrepp och fråga om vi förstätt rätt, efter intervjun läsa igenom kollektivavtalets syfte för att vara uppdaterad i frågan och ej halka ifrån denna.

Under de sista intervjutillfällena uppstod en mättnad (Merriam, 2010) i de svar respondenterna gav, där åsikterna var nya men vi kunde ändå känna igen de flesta av de kommenterade effekterna och härleda dem till vad andra svarat. Här fanns en medvetenhet från vår sida att fortfarande ställa förståelseformulerade frågor till respondenten utifrån

dennes upplevelse av effekterna och härmed som Merriam (2010) beskriver, ej göra några egna sammanfattningar.

Efter att samtliga intervjuer var utförda så utfördes individuella analyser för att se mönster utifrån det erhållna intervjumaterialet. Individuella analyser användes för att inte påverka varandras syn och tolkning av materialet och därmed få *en oberoende granskning* (Merriam, 2010 s.147) av materialet. I den oberoende granskningen räknas även den opponering samt handledning fallstudien får vid uppsattsseminariet. Larsson (1986) beskriver vikten av att finna en omväxling i sin granskning och att ej vara nöjd med det första resultatet man kommer fram till för att upptäcka flera dimensioner och/eller kategorier av ämnet.

När de individuella analyserna utförts gick vi gemensamt igenom datamaterialet. Utifrån de individuella analyserna sammanställdes, analyserades och slutligen kategoriserades materialet kring de effekter som det lokala kollektivavtalet fått för lärarna på den valda skolan. Analys gjordes utifrån nyckelord/nyckelfraser vilket kan tyckas skapa stor möjlighet till egen tolkning, här har vi omsorgsfullt läst informationen kring varje nyckelord för att ej göra egna tolkningar utanför studiens frågeställning (Backman, 2008). Det finns här även en risk att läsaren vilket vi förstår genom Gestaltteorin och Konstruktivismen, tolkar in egna åsikter i nyckelorden/nyckelfraserna, detta har vi försökt att undvika genom att beskriva att citatformuleringar skall förklara nyckelordens/nyckelfrasernas innebörd vidare i resultatet. Kategoriseringen utgick ifrån de nyckelord lärarna fört fram, och vi sökte en regelbundenhet och sammanhangsbundenhet i nyckelorden (Merriam, 2010). Genom att deras nyckelord fanns på post-it lappar antecknade vi över dessa nyckelord i ett dokument samtidigt som vi hela tiden bibehöll förståelsekartan med kommentarer och förbindelser till andra nyckelord intakt för vidare analys. Detta blev det Merriam (2010) beskriver med intervjuarens egna kategorisering, då vi jämförde och försökte att gruppera nyckelorden i olika kategorier så att de passade in i respektive grupp utifrån de kommentarer som fanns beskrivna till varje nyckelord. När kategoriseringen var utförd gick vi igenom materialet ännu en gång för en extra kontroll att ingen viktig data fallit ifrån och att allt material sorterats korrekt (Merriam, 2010).

Etiskt ställningstagande

Forskningsetik handlar om att finna en balans mellan olika legitima intresseområden, exempelvis ny kunskap som kan utveckla samhälle likväl som individ men också intressen som integritet och skydd mot skada och risk (Vetenskapsrådet, 2011). Vetenskapsrådet (2011) har sammanställt generella punkter som är viktiga att ta hänsyn till när forskning bedrivs. Vi har tagit del av dessa och studien följde dessa framtagna riktlinjer hämtat från Vetenskapsrådets (2007) CODEX. Det finns en viss sammanblandning av begreppen sekretess, tystnadsplikt, konfidentialitet och anonymitet, därför redogörs kort begreppen nedan;

- **Sekretess** avser endast uppgifter som enligt sekretesslagen skall sekretessbeläggas och på så sätt tidsbegränsas.
- **Tystnadsplikten** avser enligt lag och etiska regler vissa yrkeskategorier, såsom exempelvis läkare och psykologer, med avsikt att det som exempelvis en patient berättar för sin läkare inte förs vidare till någon annan.

- **Konfidentialitet** berör de uppgifter och svar som lämnas ut via exempelvis intervjuer och enkäter, dessa skall ej kunna sammankopplas av obehörig till enskild individ. Dokumentationen och dess koppling kan dock via krypteringsnycklar hämtas av forskningsgruppen, exempelvis i de fall forskningen skall kontrolleras.
- **Anonymitet** innebär att exempelvis svar på enkät och dess koppling till aktuell individ elimineras och kan inte hämtas från obehöriga och inte heller av forskningsgruppen.

Det var svårt att garantera konfidentialitet för de iblandande i undersökningen eftersom den skedde utifrån ett önskemål från kommunen samt är den enda skolan inom kommunen som skapat detta lokala kollektivavtal. Dock behandlades materialet på sådant sätt att det inte går att härleda specifikt material till specifik individ, utan vid hänvisning till intervjuer så benämndes lärarna såsom lärare 1, lärare 2 och så vidare. Det erhållna materialet är ej kopplat till den ordning intervjuerna skedde utan föreställningskartorna sparades tillsammans osorterade i en mapp efter intervjun och sedan när samtliga intervjuer var gjorda så gjordes en indelning och märkning, genom att märka intervjuunderlaget med respondent 1, respondent 2 och så vidare (Merriam, 2010). Anonymitet var inte aktuellt för denna studie då uppgifterna bör kunna kontrolleras i efterhand för att ge stöd till uppsatsen och eftersom studien rörde en specifik grupp på en specifik skola så är det möjligt att de som har kännedom kring denna arbetsgrupp och skola samt de som ingår i arbetsgruppen kan härleda vissa åsikter till vissa individer. Det finns också en allmän kännedom kring studien inom organisationen och kommunen, vilket bidragit till att anonymitet ej gick att utlova.

Metoddiskussion

Vi hade från början en klar bild över vad vi skulle studera samt hur vi skulle göra det och har hållit oss till den planen genom hela arbetet. Studien valde att utgå från ett konstruktivistiskt perspektiv samt gestalt teorin, detta utifrån vår uppfattning; för att förstå en individ så måste denne mötas och förstås utifrån en kontext eller sammanhang, ses utifrån ett helhetsperspektiv där påverkan kommer från individens intryck, kultur och erfarenheter. Eftersom studien varit intresserad av att ta reda på individens uppfattningar kring ett särskilt område och relaterat till en särskild händelse så ansåg vi detta vara en lämplig utgångspunkt. Gestaltteorin är vidare också grunden i studiens valda intervjumetod föreställningskartor, vilket varit en mycket fördelaktig intervjumetod då hjälpt oss att hålla oss till det respondenterna för fram och därmed minskar risken för att vi som forskare tolkar och sammanfattar det som sägs. Vidare var metoden också passande eftersom studien är intresserad av de effekter pedagogerna anser uppkommit av det lokala kollektivavtalet, vilket gör det viktigt att använda en metod som ser till kontext och helhet samt är erfarenhetsbaserad. Att använda föreställningskartor innebär dessutom att man direkt på plats skapar ett färdigt material som sedan kan analyseras, tillskillnad från att utföra intervjuer som sedan exempelvis skall transkriberas. Vi finner därmed också att metoden har varit tidsbesparande och passande.

Då denna studies syfte var att undersöka det lokala kollektivavtalet ur ett lärarperspektiv så valde vi fallstudiemetoden då den är särskilt lämplig för att:

- Ta del av lärares åsikter och uppfattningar, vilket också förstärks av Merriam (2010) uppfattning att fallstudie som metod är särskilt lämpade för pedagogiska utvärderingar eftersom de kan ”... beskriva den verkliga situation där man gjort någon form av ingrepp...” (s.42).

– Den vid pedagogiska undersökningar kan på ett bra sätt förklara orsak och verkan, där till exempel experimentstudier skulle bli för komplext (Merriam, 2010).

– Den beskriver även den verkliga situationen där någon slags förändring gjorts samt belysa de förändringar som gjorts, vilket kändes relevant för vår studie då det är viktigt att belysa vad man har förändrat och vilka effekter det fått (Merriam, 2010).

– Ett visst stöd ges även till fallstudien i den aspekt där “vanlig svenska” används och därmed kan studien vända sig till en större läskrets, där både allmänhet och vetenskapliga professioner kan omfattas (Merriam, 2010). Detta är också något som allmänt kritiserats när det gäller tidigare forskning enligt Backman (2010). Eftersom vårt syfte var att utifrån en fallstudiemetod undersöka det lokala kollektivavtalet ur ett lärarperspektiv, samt bidra till ny kunskap om vilka effekter detta avtal gett, gör det viktigt att förmedla det studien kommit fram till på ett sätt som når fram till allmänheten.

Det är dock viktigt att också ta del och reflektera över de nackdelar och svårigheter som finns när man använder fallstudie som metod. En kvalitativ studie, såsom fallstudien är, påverkas till stor del av forskaren då denne är det primära instrumentet vid insamling och tolkning av information. Detta kan naturligtvis leda till felaktiga och missvisande analyser, vilket är en av riskerna som tas vid användning av denna metod (Merriam, 2010). Detta har tagits hänsyn till vid valet av metod för denna undersökning genom att fördelar och nackdelar har vägts emot varandra, såsom också rekommenderas av Merriam (2010).

Merriam (2010) för fram att man inom ramen för kvalitativa fallstudier kan tolka utifrån kontext, detta är något som vi i studien valde att avvika ifrån eftersom studien är intresserad av att ta del av respondenternas upplevda effekter och inte att ifrågasätta eller härleda vad deras åsikter kommer ifrån eller har påverkats av. Detta var ett medvetet val redan från början vid val att som intervjumetod använda föreställningskartor med grund i Gestalteorin, då den är intresserad av respondenternas tolkningar, utifrån deras förklaring, erfarenhet och kunskap.

Det har varit lättare att analysera och se tydliga mönster kring den extra undervisningstiden. Detta kan bero på att det i antal funnits mer underlag för studien att analysera inom det området jämfört med underlag kring den gemensamt förlagda arbetstiden, då det kring den extra undervisningstiden funnits utvärderingar i arbetslag, hel arbetsgrupp, individuella utvärderingar av varje lärare och fallstudiens intervjumaterial.

Att använda en induktiv analysmetod för resultatet ansåg vi lämpligt då vår avsikt med studien var att undersöka det lokala kollektivavtalet ur ett lärarperspektiv och således var intresserad av att få fram information ur materialet och inte att testa en teori eller hypotes (Hartman, 2004).

För denna studie var det svårt att finna utvärderingar eller studier inom området. Det gick att finna viss information via lärarförbundets hemsida där skolor som tecknat liknande avtal för fram sina erfarenheter, men ingen större granskning eller undersökning har funnits. Därför ser vi också att vår studie bidrar till viktig kunskap.

Resultat

Nyckelord/Nyckelfraser

När man använder förståsekartor som intervjumetod så utgår intervjun från nyckelord och eller nyckelfraser som respondenten väljer att skriva ner på post-it lappar när det får en frågeställning till sig. Våra respondenter utgick ifrån frågeställningen: *"Vilka effekter har det nya lokala kollektivavtalet gett dig? Utifrån ett lärarperspektiv?"*

Analysen av undersökningen kring det lokala kollektivavtalet har utgått från dessa ord och fraser som framkommit vid varje intervju. Dock kommer ej varje nyckelord/nyckelfras att analyseras, då det skulle resultera i ett för omfattande material. Men alla nyckelord/nyckelfraser kommer att ingå i kategoriseringen och de återkommande orden/fraserna kommer därmed vidareutvecklas längre fram i resultatdelen. Resultatet samt analysen kommer att förstärkas med ett flertal citat av lika slag, som uttrycker pedagogernas liknande åsikter, detta för att stärka validiteten i studien. Nedan följer en redovisning av nyckelord/nyckelfraser:

Intervju 1

- Extratid med eleverna
- Mer tid med mentorerna
- Gemensamma arbetstider

Intervju 2

- Svårt skilja avtalseffekter/organisationseffekter
- Kvalitetstid med eget valda elever och aktiviteter
- Mera kollegiala möten
- Mindre planeringstid för den dagliga verksamheten
- Jag jobbar fler timmar än jag ska

Intervju 3

- Bättre måluppfyllelse
- Trygghet
- Speciallärare kan möta mentorerna varje vecka
- Bättre samarbete mellan arbetslaget
- All personal finns på plats samma tider

Intervju 4

- Samarbete – Specialpedagog, ämneslärarsystem
- Bättre klimat, ökad förståelse för varandra
- Mer undervisning – bättre resultat
- Effektivitet/ småbarn, fasta tider.

Intervju 5

- Mera tid i arbetslaget
- Stöd till elever
- Planering

Intervju 6

- Det har gjort att jag som lärare har mer tid på min arbetsplats, för förberedelser och efterarbete, arbetslagsmöten etc.
- Det har givit mig nya möjligheter att arbeta mot ökad måluppfyllelse med eleverna

Intervju 7

- Mer tid och ökad möjlighet att planera tillsammans
- Bättre samarbete i arbetslaget och mellan arbetslagen
- Ökad dokumentation
- Mindre stress
- Extra tid med speciella elever

Intervju 8

- Ökade möjligheter till samplanering
- Högre lön
- Större frihet
- Kvalitetstid
- Mer tid med eleverna

Intervju 9

- Kollegor
- Elevtid
- Trötthet

Intervju 10

- Kreativiteten
- Rutin
- Arbetstiden mer gemensam
- Släpper jobbet mer
- Åldersblandat (lärare), kan reflektera om kunskaper

Kategorier utav samtliga nyckelord

Vi har utifrån intervjumaterialet funnit vissa tydliga kategorier (Merriam, 2010) och nedan kommer vi att föra in respondenternas nyckelord/nyckelfraser under skapade kategorier.

Arbetstider

Arbetstiden mer gemensam

All personal finns på plats samma tider

Mer tid och ökad möjlighet att planera tillsammans

Gemensamma arbetstider

Det har gjort att jag som lärare har mer tid på min arbetsplats, för förberedelser och efterarbete, arbetslagsmöten etc.

Svårt att skilja avtalseffekter/organisationseffekter

Samarbete

Mer kollegial tid

Mera kollegiala möten

Mer tid i arbetslaget

Bättre klimat, ökad förståelse till varandra
Samarbete – Specialpedagog, ämneslärarsystem
Trygghet
Speciallärarna kan möta mentorerna varje vecka
Bättre samarbete mellan arbetslagen
Mer tid med mentorerna
Åldersblandat (lärare), kan reflektera om kunskaper
Bättre samarbete i arbetslaget och mellan arbetslagen
Ökade möjligheter till samplanering
Kvalitetstid
Kollegor
Rutin

Undervisning/Elevtid

Mer undervisning – bättre resultat
Kvalitetstid med utvalda elever och aktiviteter
Bättre måluppfyllelse
Stöd till elever
Extratid till eleverna
Det har givit mig nya möjligheter att arbeta mot ökad måluppfyllelse med eleverna
Extra tid med speciella elever
Mer tid med eleverna
Elevtid

Arbetsmiljöeffekter

Jag jobbar mer timmar än jag ska
Trötthet
Mindre planering till den dagliga verksamheten
Ökad dokumentation
Släpper jobbet mer
Mindre stress
Kreativiteten
Planering

Ekonomiska effekter

Högre lön

Effekterna av den extra arbetsförlagda tiden på skolan

Arbetstiden

Arbetstiden har som nämnts utökats och var en av grundparametrarna vid införande av det lokala kollektivavtalet och något som kommenteras av de flesta respondenter. Det som framkommit är att mer tid på arbetsplatsen har/gör:

”skapat mer tid för förberedelser, efterarbete och arbetslagsmöten” (Intervju 6).

”att jag kan jobba undan det administrativa och att jag ser det som att det jag hinner det hinner jag, resten lämnar jag kvar på jobbet” (Intervju 10).

”Skapat förändrade förutsättningar som lärare och medföljande uppdrag” (Intervju 6).

”Mer tid ger ökad möjlighet att planera tillsammans, vilket är den främsta effekten av avtalet” (Intervju 7).

”Mindre planeringstid för den dagliga verksamheten ... detta är effekten som är den viktigaste ... detta påverkar undervisningen negativt... ibland skulle det behövas mindre elevtid för att kunna planera”(Intervju 2). Intervju 2 för vidare fram att det är *”Svårt att skilja avtalseffekter/organisationseffekter”* eftersom *”mer tid spenderas på arbetsplatsen men den tiden har blivit ålagd till annat.”* det har *”tillkommit arbetsuppgifter”* och *”avtalet följs inte. Rektorn förfogar över mer tid på skolan”*

Lärarna för sammanfattningsvis fram att de hinner med mer administrativt arbete på schemalagd tid som förändrar förutsättningarna till att hinna med mer förberedande arbete. Mer tid för gemensam planering förs fram som främsta positiva effekten medan minskning av planeringstid och dokumentationsökningen framförs som negativ effekt.

Samarbete

Mer tid/gemensam tid på arbetsplatsen har lett till en annan effekt av avtalet som lärarna lyfter; ökat och ökade möjligheter för **Samarbete**. Flertalet av respondenterna lyfter att det har tillkommit bättre möjligheter för samarbete iform av samplanering, spontana möten och att samarbetet har förbättrats genom detta;

”Vi har ett bättre samarbete i arbetslaget och mellan arbetslagen och som i sin tur leder till mindre stress” (Intervju 7).

”Möjlighet att hjälpa varandra, hantera situationer direkt tillsammans på skolan” (Intervju 7).

”Ökad möjlighet till samplanering och spontanta mötet, tidigare fanns ingen möjlighet till samplanering eftersom alla arbetad olika tider” (Intervju 8).

”Att träffas mer gör att man får ett större utbyte av varandras kompetenser, erfarenheter ex. beroende på olika åldrar” (Intervju 10).

”Skapat en ökad förståelse för varandra, varandras roller samt behov av resurser och således ökad förståelse till vart resurser behövs mest – ser mer till helheten” (Intervju 7).

”Man kan ha lärande samtal - Pedagog till pedagog ”(Intervju 3).

Genom erfarenhetsbyte kan lärarna hjälpa varandra när det uppstår problem med exempelvis dokumentationer, och den gemensamma tiden skapar fler möjligheter till samplanering:

”Positivt med samlad tid och samma arbetstider men det kan inkräkta på min egen tid ” (Intervju 9).

”Förr diskuterades saker på rasterna nu hanteras de på arbetstid” (Intervju 3).

Resultatet visar att flertalet tycker att avtalet bidragit till bättre och mer samarbete men uppfattning kring att den individuella planeringstiden därigenom minskar framkommer också.

Extra undervisningstid/Elevtid

Av den **extra undervisningstid/elevtid** för eleverna som införts så lyfte samtliga av respondenterna via intervjuerna fram den ökade tiden med eleverna som något positivt och värdefullt och majoriteten av respondenterna förde fram att det bidrar till en **ökad måluppfyllelse** – vilket var målet med den ökade arbetsplatsförlagda arbetstiden. Effekter som lärarna lyfter fram inom denna kategori är:

”Ger elever ökat självförtroende” (Intervju 7).

”Större frihet och kvalitet att som lärare välja vad man vill lägga sin extra elevtid, vart man ser behov och möjlighet” (Intervju 8).

”Upplever att extratiden som ges till eleverna ger tillbaka” (Intervju 8).

”Ger möjlighet till mer tid för de elever som behöver extra hjälp samt också för de elever som behöver utmaningar” (Intervju 9).

”Ger kvalitetstid med eget valda elever och aktiviteter. Är mest positivt men kan också bli en belastning” (Intervju 2)

"Kan arbeta fokuserat med målområden och följa upp. De mindre grupperna skapar möjlighet för läraren att ge respons till eleven samtidigt som eleverna ger respons till varandra" (Intervju 6).

Lärarna upplever att det är positivt att jobba individuellt med eleverna då detta ger större möjlighet till individuell elevfokus, detta anser lärarna underlättar även senare i helklassundervisningen, då de upplever att de får tillbaka från eleverna genom extra undervisningstimmar. Detta påverkar eleverna genom ökat självförtroende då de kunnat få möjlighet att komma ikapp och/eller erhållit extra stöd i för dem svåra områden. Lärarna framför även att de extra elevundervisningstimmarna gett dem en frihet att själva förlägga tid på vad de anser vara viktigt i undervisningen. Samtidigt beskrivs att denna elevtid även skapat belastning, då den extratiden kräver planering och uppföljning.

Vidare för lärarna fram fler positiva effekter av den extra elevtiden, där de påpekar att den mindre gruppen är viktig för lärandet och ett ökat resultat i måluppfyllelsen.

"Möjlighet att vidta åtgärder för att hjälpa eleverna att nå målen" (Intervju 6).

Pedagogerna upplever däremot att för lite uppföljning av avtalet skett, samtidigt är pedagogerna medveten om att sådana resultat kan vara missvisande på grund av skolans elevsituation.

"Mer tid "måste" bidra till ökad måluppfyllelse men det är svårt att mäta eftersom ingen uppföljning skett och eleverna på denna skola har helt andra förutsättningar än andra elever, med tanke på att det är många nyanlända som inte kan svenska språket ex. Detta gör att denna skola generellt sätt har en lägre måluppfyllelse" (Intervju 4).

Som positiva effekter av elevtiden beskriver pedagogerna i citaten fördelar som att skapa bättre förutsättningar för elever genom kvalitetstid, kunna vidta åtgärder och lära känna dem bättre.

I de löpanden skriftliga utvärderingen/uppföljning som skett på skolans och skolledares initiativ så beskriver samtliga lärare liknande åsikter i sin utvärdering av elevtiden att fokus ligger på att öka måluppfyllelsen hos eleverna. Mest arbete beskrivs läggas på läroämnena som läsa, skriva, matematik men att viss tid också läggs på att finnas med på idrott samt NO. Lärarna för fram att de arbetar målmedvetet med att öka elevernas självförtroende för att skapa en motivation till eget lärande, exempelvis genom att ge möjlighet att arbeta för att komma ikapp, att lära känna eleverna bättre, ge möjligheten att få arbeta i lugn och skapa en trygg arbetsmiljö där eleverna vågar fråga och vågar prova olika metoder. Lärarna beskriver att som ett resultat av den extra elevtiden så:

- Vågar eleverna fråga i högre utsträckning.
- Vågar eleverna prova sig fram mer.
- Är elever och föräldrar positiv till den extra undervisningstiden.

- Utvecklar även de ”duktiga” eleverna sina förmågor
- Klarar eleverna målen.
- Förbättras resultat på tester.
- Har elever ökat sin egen medvetenhet om sin kunskapsnivå.

Även om inte mätbara resultat över hela skolan kan säga så mycket om ökad måluppfyllelse på grund av den rörliga elevsituationen, anser lärarna att denna elevtid är av största vikt. Lärare beskriver att de har dokumenterat, gjort kartläggning på elevers läsförmåga samt samtalat kring uppsatta mål med eleverna och därigenom följer upp denna extra undervisningstid.

”Nu kan jag träffa samtliga barn på egen tid, på deras nivå, utifrån deras önskemål och funderingar”

”Jag tror att eleverna kan nå högre måluppfyllelse genom att vi får samtala kring deras utveckling och kunskande... Det blir en möjlighet att skapa en bra relation och uttala mål och förväntningar”

Här diskuterades även den inre motivationen kring lärandet, om att kunna ge eleven verktyget att kunna utveckla sina ämneskunskaper och hitta strategier att lära sig.

”Jag märker också att dessa mål ger resultat då eleverna blir mer motiverade av våra samtal... märkte på provet vi hade nu att 4 utav 5 som jobbat mycket med sin studieteknik nu klarade detta prov”

”Jag upplever att elever börjar bli bättre på att prata, förklara, och diskutera matematik både parvis, grupper och vid genomgångar. De har i större utsträckning börjat reflektera över sina svar och rimligheter i dessa.”

Utifrån dessa skriftliga utvärderingar framkommer att pedagogerna upplever/tror/ser effekter för ett mer effektivare lärande och högre måluppfyllelse.

Arbetsmiljöeffekter

Under denna kategori har vi placerat de effekter respondenterna fört fram kring arbetsmiljö, vilket kan kategoriseras och sammanfattas i bättre arbetsmiljö och stress.

Bättre arbetsmiljö

Vissa av respondenterna framför att avtalet har skapat en viss trygghet som bidragit till en bättre arbetsmiljö, tidigare så har det som intervju 3 beskriver det: *”varit ett dilemma i skolan att man ej har tid till att mötas”* samma intervjuperson beskriver att det nu finns *”en vi-känsla”*.

En ”vi känsla” är något som fler kommenterat:

”Skapat en sammanhållning och gemenskap som verkligen har behövts” (Intervju 7).

Det är en *”bättre stämning nu ... vi pratar mer med varandra... det finns en ökad förståelse för varandra... Det är en positiv stämning”* (intervju 4) Samma respondent beskriver att *”tidigare så fanns en pedagogisk coach som hade som uppgift att prata med alla lärare och förde deras talan till rektorn. Detta behövs ej när vi har arbetslagstid”*.

Lärarna för här fram att de ökade samarbetsmöjligheterna bidrar till en bättre arbetsmiljö genom mer gemensam tid samt också att en *”bättre arbetsmiljö är viktig då det speglas på eleverna... här ändras förutsättningar hela tiden... utan bra arbetsklimat blir detta svårare”* (Intervju 1).

Stress

Viss indikation på att det funnits stress på arbetsplatsen kan utläsas ur materialet, det nya avtalet har påverkat stress till viss del, både utifrån minskad stress men också ökad stress:

”Jag har mycket att göra men nu går det att samarbeta...” (Intervju 7). Samma intervjuperson fortsätter: *”Eftersom det är mer undervisningstid så kan jag lägga mer tid på de som behöver, inom ramen för arbetstiden och då minskar stressen”* (Intervju 7).

Denna skola kräver enligt respondenterna bra organisering eftersom deras elevsituation snabbt förändras och *”Genom avtalet så kan detta organiseras bra”* (Intervju 3) Detta har enligt samma respondent tidigare varit en *”stressfaktor”*.

Intervju 10 för fram att *”nu släpper jag jobbet mer ... avtalet bidrar till att mer av arbetet görs på jobbet, vilket gör att det går att släppa vissa bitar”*.

Intervju 8 belyser hur det fasta arbetstiderna bidrar till minskad stress genom *”Jag behöver ej väga saker mot varandra eftersom arbetstiden är fast, jag kan ta tag i saker direkt eftersom jag ändå ska vara kvar på skolan”... det gör att ”det finns en trygghet i den fasta arbetstiden”*. Detta förklarade respondenten med att denne slipper väga exempelvis att avsluta tiden på skolan tidigare för att göra privata saker och istället jobba hemifrån på kvällen mot att lösa en händelse på skolan.

Resultatet visar på att för vissa har avtalet lett till negativa konsekvenser utifrån ett stressperspektiv, med indikationer som trötthet, mindre planeringstid, ökad arbetsbelastning. Citaten nedan uttrycker att dessa konsekvenser påverkar fritid och undervisning negativt.

”Jag känner mig mycket tröttare nu... tidigare kunde man om man ville åka hem och arbeta hemma... den möjligheten finns inte längre” (Intervju 9).

Intervju 2 visar också på vad denne anser som ogynnsamma effekter ur ett stressperspektiv *”mindre planeringstid för den dagliga verksamheten... vilket påverkar undervisningen negativt och påverkar livet negativt på grund av att jag jobbar mer... jag har fått ökad arbetstid och ökad arbetsbelastning”*.

Vår studie visar indikation på att avtalet passar olika typer av lärarområden, att det finns en skillnad mellan avtalseffekter för ämneslärare, klasslärare och specialpedagoger. Man kan dra en slutsats av materialet att det som uppfattas fördelaktigt av en yrkeskategori kan bli ökade krav för en annan. Det är därför viktigt att se till den aspekten vid införande av ett liknande avtal.

Gemensam utvärdering av det lokala kollektivavtalet

Under avtalets tid så har det också skett gemensam skriftlig utvärdering där samtliga lärare som är med i avtalet har suttit i helgrupp samt/eller arbetsgrupper och utvärderat detsamma. De gemensamma utvärderingarna för fram att samtliga lärare upplever den extra elevtiden som positiv, då de märkt en ökad god relation till eleverna, vilket de ser som en vinst för sin egen del i arbetet mot ökad måluppfyllelse. Lärarna upplever att föräldrar och elever är nöjda med den extra tiden då de mer kan få central hjälp på sina respektive utvecklingsområden.

”Vi är därmed övertygade om att detta arbetssätt har lett till en ökad måluppfyllelse”.

Pedagogerna har utvärderat elevtiden under läsåret, och beskriver att deras mål är att öka på utvärderingsantalen. De lyfter även fram avsikten att se om möjlighet finns att få utomstående att medverka genom diskussion med pedagogerna om elevtiden och sammanställande av utvärderingsresultat.

Lärarna förmedlar att den stora vinningen med gemensamma arbetstider är den gemensamma dag som finns för planering på skolan, där möjlighet till möten, reflektioner och planeringar funnits. De upplever en trygghet i arbetsmiljön att veta att alla är närvarande vid skolan dessa tider

”Detta är något som samtliga pedagoger verkligen tycker har varit positivt och som vi vill värna om”.

Att det är lärarna själva som styr över denna tid är det som är mest tydligt beskrivet i gruppintervjun, tiden styrs då till möten pedagog – pedagog, eller reflektion i grupp eller organisatoriska planeringar kan göras. Just organiseringsbefarandet av denna tid att den är avsatt till detta flexibla arbetssätt upplevs göra den mest effektiv.

Däremot saknar lärarna en tydlig uppföljning av det lokala kollektivavtalet från arbetsgivaren, de beskriver att något intresse från dem har ej varit synligt på lärarnivå.

Den gemensamma skriftliga utvärderingen tyder på att samtliga lärare är positiva till avtalet, detta framkommer dock inte lika tydligt i de enskilda intervjuerna, där resultat gällande effekter kring avtalets gemensamma planeringstid skiljer sig lite. Skillnader mellan de som är helt positiva till avtalet och som framkommer de som är mindre positiva

till avtalet kan en viss del bero på aspekter som stress, personlighet, familjesituation och yrkeskategori.

Respondenters tankar kring effekter ifall avtalet tas bort

Eftersom avtalet står inför en omförhandling så är det intressant att titta på materialet utifrån perspektivet: vilka effekter det skulle få och avtalet togs bort. De uppfattningar som förmedlas i intervjuerna är:

”utan avtalet skulle det bli katastrof... Hur ska vi få till det på 35 timmar” (Intervju 3).

”Om avtalet tas bort så vet jag inte hur det skulle gå ... mycket har förändrats... extratiden skulle behövas tas bort och då tappar vi samarbetet” (Intervju 7).

”Om avtalet försvinner kommer jag försöka att organisera på samma sätt, med att få till gemensamma arbetstider och tid till att mötas” (Intervju 6).

”Om avtalet tas bort så kommer vissa bitar ej att hinnas med” (Intervju 10).

”Om vi skulle gå tillbaka så får jag tillbaka min planeringstid... i och med att undervisningstid försvinner... utökade konferenser bör då också försvinna men frågan är om de skulle försvinna, likaså dokumentationen” (Intervju 2).

Flera respondenter för fram åsikter som pekar på upplevd försämring ifall de gemensamma arbetstiderna skulle försvinna och därmed skapa sämre förutsättningarna till samarbete. Lärarna uttrycker uppfattning om att arbetsuppgifterna inte kommer att förändras, och att de kommer att försöka finna en liknande arbetsform även utan nytt avtal.

Lärarnas riskbedömning för utökad reglerad arbetstid

Inför tecknandet av avtalet så skapade lärarna ett dokument som innehöll deras uppfattning om eventuella risker med de förändringar som avtalet förde med sig:

- *Att arbetsbelastningen gällande elevarbetet ökar i och med att elevtiden ökar.*
- *Lärarnas flexibilitet i arbetstiden minskar, vilket eventuellt kan leda till stress.*
- *Lärarnas egna planeringstid/förtroendetid minskar, vilket också kan leda till stress.*
- *Risk att arbetsgivaren ”räknar med” dessa extra undervisningstimmar i framtiden så att de behövs för att få ihop grundorganisationen” och alltså inte längre ge de positiva effekter vi eftersträvar.*

Dessa risker anser dock inte lärarna vara allvarliga, eftersom lärarna ser positivt på att den ökade planeringstiden får disponeras fritt av lärarna under den schemalagda tiden, vilket de tror kommer att gynna samarbete mellan pedagoger och måluppfyllelsen hos eleverna.

Sammanfattning av resultatet

Följande slutsatser kan dras utifrån denna studies resultat; Den gemensamma arbetstiden har gett skolans pedagoger en trygghetskänsla i att veta att det finns tid till möten på arbetsplatsen. Hantering av olika händelser kan nu snabbt lösas eftersom möten pedagog – pedagog och pedagog – elev finns i större utsträckning. Stressfaktorn visar på både förbättringar och försämringar beroende på bland annat personlighetstyp, yrkeskategori och familjesituation. Både förbättrade och försvårade möjligheter gällande den enskilda planeringstid pedagogerna har lyfts av pedagogerna, men fler möjligheter till gemensamma planeringar har uppkommit som en gemensam uppfattning. Pedagogerna anser överlag att avtalet påverkat till ökat samarbete på skolan. Den ökade undervisningstiden och pedagogernas gemensamma planeringstid har gett lärarna förutsättningar till att kunna arbeta för en ökad måluppfyllelse för eleverna, då de i mindre elevgrupper kan koncentrera undervisningen till elevernas behov.

Vid intervjuerna framkommer att pedagogerna har mycket fokus på effekter som rör eleverna och deras måluppfyllelse. Även om detta avtal gett lärarna en ökad arbetstid till administration, så är det effekten av elevtiden som tydligast märks i lärarnas intervjuer, deras kommentarer handlar om att få tid att se alla elever, att i det personliga mötet med eleven få hjälpa dem att se sin egen kunskap och vilka färdigheter de äger. Man kan även märka lärarnas fokusering och vilja att öka elevernas måluppfyllelse och att dessa extra undervisningstimmar har gett dem ett verktyg för att nå det målet

Utifrån materialet så kan vi se att den förändrade upplägget kring arbetstiden ger effekter på:

- Trygghetskänsla i de fasta arbetstiderna; går att mötas kollegialt samt med elever och föräldrar. Det bidrar även till direkt hantering av eventuella incidenter.
- Mer eller mindre stress beroende på yrkeskategori, personlighetstyp och familjesituation.
- Planeringsmöjligheter eller planeringssvårigheter, beroende på yrkeskategori.
- Ger fördelaktiga effekter på elever, en tro från lärarna om att det bidrar till bättre måluppfyllelse för eleverna, bättre självkänsla och självförtroende hos eleverna.
- Skapar bättre samarbete mellan elev-pedagog samt pedagog - pedagog.
- Möjlighet till gemensam planering, samarbete och sammanhållning.

Vilken syn som finns på om avtalet medfört positiva eller mindre positiva effekter kan påverkas utifrån flera olika aspekter. Inom det personliga spektrumet kan prioriteringar med elever, att få ett andrum från skolan mitt på dagen för att gå hem och jobba i lugn och ro vara en anledning till att vara mer eller mindre positiv till avtalets effekter. Samt kan familjesituationer exempelvis om man har små barn hemma, att man tycker att det är effektivare att jobba enskilt, eller vad man är för typ av lärare (ämneslärare, klasslärare, specialpedagog) också bidra till om man bedömer avtalets effekter som positiv eller negativ.

Diskussion

Syftet med denna studie var att utifrån en kvalitativ fallstudiemetod, undersöka det lokala kollektivavtalet ur ett lärarperspektiv, genom frågeställningen: *Vilka effekter har uppkommit av ett lokalt kollektivavtal enligt pedagogerna på en kommunal grundskola?* Med denna diskussion vill vi föra fram de kopplingar vi som Beteendevetare studenter kan se gällande avtalets effekter i relation till samhällets och de organisatoriska förändringar som pågår. Vi anser det vara intressant att en skola själv tar initiativ till en organisationsförändring, när man med blick på historien om läraryrket (Läraryrket, 2004) kan tro att de skall vara mättade på sådana. Man kan se detta som att genom studiens lärares agerande för att försöka få till stånd ett lokalt kollektivavtal, samt att det i det allmänna kollektivavtalet numer finns utrymme för att skapa lokala kollektivavtal utifrån sin egen arbetsorganisations behov, är ett steg till att ta tillbaka det som den statliga styrningen och kontrollen enligt Hargraves syn tar bort, deras kompetens och profession, det som Lilja (2010) genom Hargraves kallar deprofessionalisering.

Vi lever i en ständig förändring som kan sammankopplas med samhälle och läraryrket, där de ökade krav som läggs på lärarna är en effekt av det förändrade samhället. Yrkeskategorin kräver en mer utvecklad eller förändrad organisation och nya arbetsätt, vilket vi påvisat i uppsatsens bakgrund. Den mediavinkling Lilja (2010) kritiskt uttrycker, där media och politiker skyller skolans misslyckanden på lärarna skapar attityder hos individer. Detta bidrar till att den stereotypa bilden av lärare kan bli att de gör ett dåligt jobb. Med den upplysande artikel Lilja (2010) för fram och med denna fallstudie vill vi styrka att de inte är fallet. Vi uppfattar effektiva individer som känner tillfredsställelse att kunna öka elevers måluppfyllelse de omorganiserar och effektiviserar sin arbetstid samt ökar sitt kollegiala samarbete i syfte att kunna delge varandra kunskaper och erfarenheter i linje med samhällsutvecklingen och de nya uppdrag detta ger.

Ellström et al. (2010) beskriver olika sätt att se denna arbetsorganisationsutveckling på, exempelvis utvecklade arbetsorganisationsformer. Många förändringar inom skolan görs i syfte att skapa ökade förutsättningar för utveckling. Att skolans pedagoger är delaktiga i skapande av detta avtal anser vi vara av största vikt, när man är med och demokratiskt tar initiativ och fattar beslut skapas ett mer positivt förhållningssätt och motivationen att lyckas förbättras (Angelöw, 2010). För denna skull anses ändå alla ha ett ansvar att även bromsa upp och säga till ifall något inte fungerat. Detta tycker vi skolans pedagoger tar initiativ till genom kontinuerlig utvärdering, efterfråga externa resurser för utvärderingar samt arbetar utifrån det avtal som fattats. Skolverket (2013) lyfter fram att undersökningar visar på att kulturen på skolan är viktig när ett nytt arbetssätt implementeras, vilket forskning bekräftar (Andersson, 1992). I detta sammanhang kopplar vi till att avtalets efterfrågan kommer från lärarna vilket påvisar att de önskar en förändring och är positiva till den, vilket vi fört fram främjar att nå ett positivt resultat (Wallin, 2007). Fredriksson (2010) beskriver lärarnas förehavanden som viktiga där det i både skollag och lärarutbildningsreformer talas om lärares egna initiativ till utveckling framåt. Fredriksson (2010) fortsätter med att tala om att de politiska förändringarna bara läggs som ett översta lager på skolans verksamhet, men det verkliga förändringarna i organisation måste ligga i kärnverksamheten. I och med detta påstående kan man ana att kärnverksamheten på denna skola har förändrats i och med de organisatoriska förändringar som gjorts, där lärares kommentarer kring att inte ha ett vidare avtal kommer att skapa en förändring.

Vi har i resultatet sett flertal effekter som pedagogerna relaterar till det lokala kollektivavtalet. Det går inte att utifrån det tolkade materialet och intervjuer ta miste på dessa lärares engagemang gällande en ökad måluppfyllelse. Att lärarna upplever att dessa förändringar har skapat möjligheter att nå sitt mål med ökad måluppfyllelse är i linje med tidigare forskning då det som Fredriksson (2010) beskriver krävs en välutvecklad arbetsorganisation för att nå ett måluppfyllande arbete.

Vissa respondenter uttrycker att det är så ofantligt mycket arbete kring dokumentation inom skolan och att det blir lätt att använda den fria planeringstiden till vad de benämner som måsten från högre ort, just för att minska arbetsbördan och därmed stressen de kan känna av. Detta är något som vi när vi tittar på studiens resultat av avtalets rena effekter får bortse ifrån då det handlar mer om det som vi lyfter via Lilja (2010), kunskapsekonomi. Det är dock viktigt att känna till denna aspekt och värdera den som en omgivande och påverkande faktor för dessa lärare, detta för att förstå deras vardag utifrån ett konstruktivistiskt perspektiv.

Det finns ökade krav på lärare och deras arbetsuppgifter generellt sätt genom den statliga kontroll som finns då det finns ett intresse för samhälle och politik att styra och påverka utbildning, därav krävs det uppföljning och kontroller. Detta är något som märks tydligt genom förändringarna under slutet av nittiotalet då staten införde styrdokument och lade mer organisatoriska ansvar på kommunerna (Fredriksson, 2010), vilket kan vara en rimlig förklaring till det studiens respondenter för fram kring ökad dokumentation och administrativa uppgifter och deras uppfattning om att för mycket av deras tid går till det. Man bör således se resultatet i ett sammanhang där det under avtalets tid finns andra faktorer som påverkat verksamheten. Denna skola har under avtalstiden också haft en markant ökning av nyanlända till skolan vilket har ökat deras behov av flexibilitet och planering, detta kan sättas i relation till att många av dem nu inte kan se hur det skulle kunna vara möjligt att ändra tillbaka till hur det var innan det lokala kollektivavtalet infördes. Med koppling till gestaltteorin kan diskuteras ifall denna nya arbetsorganisation kan gå tillbaka till det ursprungliga utan friktioner, när pedagogernas erfarenheter kring avtalet skapat nya kunskaper och gestalter, vilket gett dem ny kännedom kring sin arbetsorganisation. Även om deras kunskaper och erfarenheter har skiljt sig på olika sätt i intervjuerna så har ändå ett gemensamt synsätt kring avtalets effekter kunnat påvisas, vilket skulle kunna härledas till den gemensamt ökade planeringstiden vilket ur ett konstruktivistiskt perspektiv skapat en gemensam syn på avtalseffekter.

Det har framkommit att de fasta arbetstiderna har fungerat som en faktor som ökar stressen för vissa i och med att flexibiliteten försvinner. Men i samma avseende så minskar stressen för andra, då det finns en trygghet i att ha fasta tider och på så sätt utesluta flexibilitet som vi lyft i resultatet kan vara stressande. Det kan vidare bero på olika personlighetstyper, där man med stöd av gestaltteorin kan förstå att olika händelser eller erfarenheter påverkar såsom att vissa har behov av att kunna påverka sina arbetstider till viss del.

Som Andersson (1992) tidigt beskrev finns det en problematik med att finna tid för varje elev, detta anser studien att dessa lärare tagit hänsyn till när man uttrycker att varje elev skall undervisas utifrån sina egna behov. Genom att vara schemalagd fem timmar extra varje vecka anser lärarna att organisationen kring detta skapar goda förutsättningar, både genom elevtiden och också den extra planeringstiden.

Den extra elevtiden och de små elevgrupperna anses av pedagogerna kunna bidra till en ökad kunskap, detta kan tolkas som att den tid lärarna lägger på att se problemen, analysera dessa samt arbeta fram en lösning, skapar den nya förståelse och kunskap (Kroksmark, 2003) som eleverna inte hinner med att få i helklassundervisningen. Pedagogernas positiva inställning till elevtiden kräver dock ännu mer av dem, Lundahl (2007) samt Andersson (1992) talar om olika didaktiska former inom skolan, och om att lärare ständigt söker dessa för att ge elever den bästa undervisningen. När man kopplar samman didaktik och organisationsmetoder med studiens lärares utvärdering samt de effekter de för fram av den extra elevtid som lagts ut, kan man märka att lärare uttrycker en tillfredsställelse som pedagog i att utifrån ett konstruktivistiskt perspektiv kunna undervisa elever i mindre grupper samt att de har en tro om ökad måluppfyllelse hos eleverna. De lägger fram utbildningsaspekter som att ge eleverna större självkänsla, att kunna lita på sin egen studieförmåga, och att stötta elever som halkat efter samt att det ser en högre motivations nivå utan att denna påverkar den ordinarie undervisningstid som finns.

De risker som lärarna inledningsvis förde fram kan man se via studiens resultat att det också besannats, det har framkommit i intervjuerna att det finns stress som grundar sig i mindre möjlighet till flexibilitet, mer planeringsarbete kring eleverna samt mindre tid till egen planering. En punkt lärarna beskrev i sitt riskavtal var att de såg en fara i att detta avtal blev permanent utan att de fick vara med och påverka. Att det fanns en fara att dessa extratimmar från ledningens håll anses ingå i grundorganisationen och inte ge de effekter de eftersträvar. Detta har inte uppstått men däremot kan man tolka att lärarnas egna inställning till dessa extratimmar har på sätt och vis förändrats, i intervjuerna kommer det vid flera tillfällen fram att vissa av dem har svårt att se hur organisationen och de själva skulle klara sig utan dessa extra arbetsförlagda timmar, majoriteten anser att det kan uppstå en försämring om avtalet nu tas bort efter avslutad period.

Att läraryrkets förutsättningar förändras är tydligt både ur ett samhällsperspektiv och inom läraryrkets utvecklingsprocess (Lilja, 2010), detta är en effekt som kräver en kontinuerlig uppföljning/utvärdering av avtalet, vilket finns med i det lokala kollektivavtalet § 6. Detta efterfrågar lärarna och anser bör förbättras om vidare avtal skall tecknas, så att det skapar möjlighet att förändra utifrån förutsättningar och krav. Detta är en befogad önskan med tanke på de förändringar som skedde under 1990-talet som resulterade i att ansvaret för skolorganisationen och måluppfyllelse lades på skolornas ledning (Läraryrkets förbund, 2004), samt också med tanke på skapandet av en god arbetsmiljö. Det är rimligt och kanske nödvändigt att utifrån dessa aspekter att involvera arbetsorganisationen på skolan i förändringsarbeten genom exempelvis uppföljning, utvärdering och möjlighet att påverka. Detta för att nå en välutvecklad arbetsorganisation både utifrån ett lärarperspektiv samt ledningsperspektiv (Fredriksson, 2010; Läraryrkets förbund, 2004).

Generellt sett så får vi uppfattning om att det lokala kollektivavtalet är något som upplevs positivt av majoriteten av lärare på denna arbetsplats. De som är mindre positiv till avtalets effekter ser ändå positivt till vad avtalet syftar till att åstadkomma. Dock så kommer det upp kritik till att det finns brister i hur avtalet följs och dessa brister skapar upplevda negativa effekter för vissa. Här kan man vid ett eventuellt förnyat avtal utveckla och förbättra avtalet utifrån de resultat denna studie fört med sig. Med studiens resultat tillsammans med Wallins (2007) tankar om institutionell självständighet i åtanke så är ett

befogat antagande att en av anledningarna till att det kommit så pass många positiva effekter av avtalet har att göra med att skolan och lärarna har varit med och tagit initiativ till förändringen samt kunnat påverka och varit delaktiga i de förändringar som gjorts.

Framtida studier

- Det behövs fler studier och utvärderingar som påvisar vilka effekter införande av ett lokalt kollektivavtal som reglerar arbetstider och arbetssätt får på lärare/pedagoger och deras arbetsorganisation. Brist på studier eller utvärderingar som ger kunskap om effekter kan bidra till viss skepsis till att genomföra liknande förändringar kring arbetstiden som denna fallstudie tittat på. Detta framgår också via SKL's uttalande kring deras uppfattning om varför inte fler skolor tecknat lokalt kollektivavtal. Denna studies lärare för fram många vinster med detta arbetssätt samt vissa mindre gynnande konsekvenser, vilket är viktigt att förmedla med tanke på den tveksamhet som kanske råder inom skolans värld om förändringar kring lärares arbetstid (Lärarnas Tidning, 2012).
- Denna skola skiljer sig på så sätt att de har infört avtalet på hela skolan, medan andra kommuner har infört avtalet inom vissa arbetslag. Flertalet kommuner i Sverige har nu infört lokalt kollektivavtal och härmed vore det intressant att studera om det finns någon skillnad mellan skolor som inför detta som något gemensamt för samtliga lärare på skolan jämfört med de som inför det på valfria termer, det vill säga att de lärare som vill har möjligheten att teckna ett lokalt kollektivavtal (http://www.skl.se/vi_arbetar_med/avtalsrorelsen/larare-om-andrad-arbetstid).
- Det skulle vara intressant att få veta hur det skiljer sig i arbetsorganisationseffekter utifrån ett lärarperspektiv, mellan en skola som självständigt beslutat införa en liknande avtal i förhållande till en skola som fått beslut tagit på "högre ort". Detta med tanke på den politiska kontroll som breder ut sig globalt för lärare (Fredriksson, 2010; Lilja, 2010) i relation till möjligheten att få vara med att bestämma påverkar resultatet positivt (Angelöw, 2010; Wallin, 2007).

Referensförteckning

- Andersson, B-E. (1992) Spräng sönder skolan och skapa något nytt. *Pedagogiska magasinet*. 1996:1, (s.19-23).
- Angelöw, B. (2010). *Det goda förändringsarbetet – Om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Bell, J. (2010). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Malmö: Liber AB
- Ellström, P-E., Löfberg, A. & Svensson, L. (2010). Pedagogik i arbetslivet - Ett historiskt perspektiv. *I Pedagogisk Forskning i Sverige*, 3/4, 162–181.
- Forsberg, E. (2006/2007). Pedagogik som vetenskap och verksamhet- temaintroduktion. *Studies in Educational Policy and Educational Philosophy. E-tidskrift* 2006:2/2007:1.
- Fredriksson, A. (2010). *Marknaden och lärarna. Hur organiseringen av skolan påverkar lärarens offentliga tjänstemannaskap*. Göteborg: Statsvetenskapliga institutionen. Göteborgs universitet.
- Gestaltteorin (2013). Hämtad: 09 maj 2013 från <http://gestalttheory.com/>
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande. Från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.
- HÖK12 (2012). *Avtalsdokument HÖK12*. Hämtad från:
<http://www.lr.se/lonerlagaravtal/avtal/avtalinomkommunalsektor.4.55a3cce312c2c08e59480004629.html>
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.

Självständigt arbete, Pedagogik C
Lena Andersson & Helena Berg
2013-06-05

Kroksmarks, T. (Red.). (2003). *Den tidlösa pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.

Lilja, P. (2010). *Globalisering, utbildningsreformer och nya förutsättningar för läraryrket*. Hämtad från:
http://dspace.mah.se/bitstream/handle/2043/10853/RoU_2010_2_Lilja.pdf?sequence=2

Lundahl, C. (2006/2007). Den populära pedagogiken - om hur ett kunskapsområde formas i det moderna samhället. *Studies in Educational Policy and Educational Philosophy*. *E-tidskrift 2006:2/2007:1(19 s.)*

Läraryrket. (2004). *Lärares arbetsutveckling I rättan tid... – Läraryrket utredning om arbetstid och arbetsorganisation*. Hämtad från:
[http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/documents/B8FAFEE647B2C426C12572C900386BC4/\\$FILE/1%20r%C3%A4ttan%20tid.pdf](http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/documents/B8FAFEE647B2C426C12572C900386BC4/$FILE/1%20r%C3%A4ttan%20tid.pdf)

Lärarnas riksförbund.(2011). *Lärares arbetstid*. Stockholm. Modintryckoffset.

Lärarnas Tidning (2012, januari 18). Nya arbetstider blev en flopp. Hämtad 16 maj 2013, från <http://www.lararnasnyheter.se/lararnas-tidning/2012/01/18/nya-arbetstider-blev-flopp>

Merriam, S.B. (2010) . *Fallstudien som forskningsmetod*. Studentlitteratur AB. Lund.

Scherp, H-Å. (2005). *Kvalitetsarbete utifrån ett lärandeperspektiv*. Karlstad: Universitetstryckeriet.

Skolverket (2013). *Forskning om skolreformer och deras genomslag*. Hämtat från: skolverket.se/publikationer, ISSN: 1652-2508, ISBN: 978-91-7559-033-2

Vetenskapsrådet. (2007). Hur bör integritetskänsligt forskningsmaterial hanteras. Hämtad från:
http://www.vr.se/download/18.aae1aa51132473084980005790/integritetskansligt_forskningmateriale21.pdf.

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Hämtad: 21 mars 2013 från www.vr.se.

Självständigt arbete, Pedagogik C
Lena Andersson & Helena Berg
2013-06-05

Wallin, E. (2007). Att utveckla skolan En fråga om att lyfta sig själv i håret – eller vad?
Pedagogisk Forskning i Sverige, 2, 99–129.

Bilagor

Bilaga 1

Missivbrev

Utvärdering av införande av lokalt kollektivavtal för lärare på kommunal grundskola

Hej,

Med anledning av att ni på Er skola under en tid gjort förändringar av Er arbetstid genom ett lokalt kollektivavtal, så skall detta nu utvärderas och härmed följer information om utgångspunkter för dessa intervjuer.

Vi ser en möjlighet för Dig som lärare att delta i utvärderingen och på så sätt föra fram erfarenheter samt effekter som Du upplever att det lokala kollektivavtalet fört med sig och/eller skapat. Vi ser också en möjlighet för Dig att genom deltagande eventuellt kunna påverka det lokala kollektivavtalets utformning eller varande framgent.

Vår studie/utvärdering fokuserar på att finna och föra fram de effekter detta lokala kollektivavtal fått för Er lärare. Att delta i utvärderingen är frivilligt och Du som deltagare kan närsomhelst välja att avbryta Ditt deltagande. Ditt medverkande kommer att vara konfidentiellt vilket innebär att vi ej kommer att namnge deltagare utan era åsikter kommer att föras fram såsom "lärare 1", "lärare 2" och så vidare. Det finns dock en risk att kunna identifiera lärare genom att utvärderingen sker på en mindre skola men dina svar och dina resultat kommer att hanteras och bevaras på sådant sätt så att obehöriga ej kan ta del av dem.

Utvärderingen kommer att utföras individuellt i intervjuform där vi använder oss av föreställningskortor och den beräknade tiden för den enskilda intervjun är 30 minuter.

Vi som utför utvärderingen är Lena Andersson och Helena Berg och vi är studenter inom det Beteendevetenskapliga Programmet på Mittuniversitetet. Utvärderingen sker på uppdrag av Er Kommun men är också en del av ett akademiskt vetenskapligt examensarbete inom det beteendevetenskapliga programmet på Mittuniversitetet. Utvärderingen kommer att genomföras med vetenskaplig handledning via Mittuniversitetet. Vi lägger stor vikt vid vidhållandet av att bibehålla lärarperspektivet och föra fram effekter utifrån det.

Vi finner just Din åsikt och erfarenheter intressanta för vår utvärdering och hoppas att med detta brev väckt Ditt intresse och på Ditt deltagande!

Med vänliga hälsningar
Lena & Helena

Kontaktuppgifter

Lena Andersson
Mittuniversitetet

Helena Berg
Mittuniversitetet

Ola Lindberg
Mittuniversitetet/
Vetenskaplig handledare

070-661 66 33

073-837 43 63

060-14 89 44

lean1005@student.miun.se

hebe1009@student.miun.se

ola.lindberg@miun.se

Extra undervisningstid, XXX Skola

Hur ska jag använda mig av mina extra undervisningstimmar?

Varför har jag valt att göra så?

Så här tänker jag göra

Vilket är mitt mål med detta?

Minnesanteckningar

Utvärdering

Namn