

# *Examensarbete - kandidat*

Våren 2010

Sektionen för Hälsa och Samhälle  
Personal- och arbetslivsvetenskap

## **Gränsdragning mellan två yrkesroller**

- En studie med fokus på upplevelsen av det sociala samspelet inom arbetsgrupper bestående av förskollärare och barnskötare

Författare:  
Marina Andersson

Handledare:  
Ulf Ericsson

Examinator:  
Carin Linander

## **Förord**

Jag vill tacka alla de personer som har medverkat i denna undersökning.

Ett stort tack till alla de informanter som tog sig tid att delta och förmedla sina erfarenheter och synpunkter till mig.

Detta arbete var en utmaning för mig och utan alla inblandade som har kommit med uppmuntran, goda råd och nya idéer hade det inte varit möjligt att genomföra studien.

Arlöv 2010-06-15

*Marina Andersson*

## Sammanfattning

**Syfte:** På dagens arbetsplatser finns det ofta en mängd olika yrkestitlar representerade med yrkesutbildningar på skilda nivåer. Syftet med studien är att undersöka hur barnskötare och förskollärare ser på yrkesrollerna och dess samspel. Syftet är att synliggöra hur det ser ut i en verksamhet, där arbetsgrupper innehåller olika yrkeskategorier. Vilka är likheterna och skillnaderna mellan de olika yrkeskategorierna gällande status, ledarskap, ansvar och uppgifter?

**Metod:** Studien är kvalitativ. Insamlingen av material gjordes genom djupintervjuer och med hjälp av ett frågeformulär som besvarades via internet. Målet med studien var att fånga hur informanterna upplever sitt yrke. Studien gjordes utifrån tanken att yrkesgruppernas arbetsuppgifter ligger nära varandra trots skillnaderna mellan yrkeskategoriernas utbildningsnivå. Studien gjordes inom barnomsorgen på ett antal förskolor med förskollärare och barnskötare.

**Analysen:** Datamaterialet kodades in i kategorier som grundar sig på meningskategorisering och meningskodning. Analysen presenteras sedan som en sammanhängande text.

**Resultat:** Hur kunskapen fördelar sig på, mellan barnskötare och förskollärare, verkar bero i hög grad på hur länge individerna har varit yrkesverksamma, och i betydligt lägre grad på de skillnader som skapas av utbildningsnivån. Oavsett yrkesgrupp läggs primär fokus på att skapa en trygg miljö för barnen. Status har mycket liten inverkan på samspelet mellan arbetsgruppen. De skillnader i status som framkommer är att förskollärare har fler privilegier, exempelvis förskolläraryrket, än vad barnskötare har.

**Nyckelord:** yrkesroller, status, socialt samspel, kunskap, erfarenhetsbaserad kunskap, hierarki, förskola, barnomsorg

## Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1. Bakgrund.....	6
1.2. Definitioner av begrepp .....	7
1.2.1. Kunskap .....	7
1.2.2. Status .....	7
1.2.3. Fokus .....	7
1.3. Syfte och frågeställningar .....	7
<b>2. Teoretisk referensram</b> .....	<b>8</b>
2.1. Yrkesbeskrivning och socioekonomiska status.....	8
2.2. Socialt samspel .....	9
2.2.1. <i>Tidigare studie inom barnomsorgen</i> .....	9
2.2.2. <i>Tidigare studie på en sjukvårdsklinik</i> .....	10
2.3. Yrkesstatus .....	10
2.3.1. Makt som status.....	12
2.4. Kunskap.....	13
2.5. Fokus i arbetet .....	14
2.6. Helhetsbild över ramverket .....	15
<b>3. Metod</b> .....	<b>16</b>
3.1. Anpassning till problem och syfte.....	16
3.2. Synsätt .....	16
3.3. Bakgrundkunskap om organisationen och undersökningsdeltagarna.....	16
3.4. Procedur .....	18
3.5. Analysmetod .....	19
3.6. Korrekthet och trovärdighet .....	19
3.7. Etik.....	20
<b>4. Berättelser från fältet</b> .....	<b>20</b>
4.1. Perspektiv från den biträdande rektorns håll .....	21
4.1.1. <i>Ledare och Samspel i gruppen</i> .....	21
4.1.2. <i>Arbetsuppgifter</i> .....	21
4.1.3. <i>Kunskap och fokus</i> .....	21
4.1.4. <i>Status</i> .....	21
4.2. Berättelser från yrkesgrupperna .....	22
4.2.1. <i>Ledare och Samspel i gruppen</i> .....	22
4.2.2. <i>Arbetsuppgifter</i> .....	23
4.2.3. <i>Kunskap och fokus</i> .....	26

4.2.4. Status .....	27
<b>5. Analys.....</b>	<b>29</b>
5.1. Samspel .....	29
5.2. Status .....	30
5.3. Kunskap .....	30
5.4. Fokus .....	31
5.5. Sammanfattning av analys.....	31
<b>6. Diskussion .....</b>	<b>32</b>
6.1. Metoddiskussion .....	33
6.2. Förslag till fortsatt forskning .....	33
<b>7. Litteraturförteckning och källförteckning.....</b>	<b>34</b>
<b>8. Bilagor .....</b>	<b>36</b>
Bilaga 1: Informationsbrev .....	36
Bilaga 2: Intervjuguide .....	37
Bilaga 3: Frågeformulär till biträdande rektor.....	39
Bilaga 4: Litteratursök.....	41

# 1. Inledning

## 1.1. Bakgrund

Idag talas det i stor utsträckning om *mångfald*. Mångfald handlar inte enbart om etnicitet eller kön, utan har även andra epitet. Mångfald kan vara att en organisation består av medarbetare som har med sig olika kompetenser och egenskaper in i arbetet eller olika utbildningar. Detta skapar en rikedom – mångfald (Falsafi, 2004). Bidragande faktorer av mångfalden kan vara att kreativiteten ökar och att problemlösningsförmågan blir bättre. Risken för groupthink minskar och flexibiliteten i organisationen stiger med mångfald (Granberg, 2003).

Mångfalden av yrkeskategorier är en väsentlig del för att skapa samhällstruktur och separerar individerna i olika grupper som har olika makt, krav, inflytande och privilegier. Yrket och positionen i en organisation definierar vilken social ställning individen har i samhället (Ulfsson & Eriksson, 2009). Studier har undersökt hur samspelet och relationerna mellan olika yrkeskategorier ser ut och vilket synsätt som appliceras beroende på yrke. Lindgren (1992) gjorde en studie *Doktorer, systrar och flickor* (doktorer, sjuksköterskor och undersköterskor) på en sjukvårdsklinik och presenterar verksamheten utifrån de tre yrkesgrupperna vars perspektiv undersöktes. Lindgren (1992) visar en ordning som skapas i organisationen, så länge alla håller sig inom sina ramar flyter allt på. Grupperna dras till sina likar, då en gemenskap finns dem emellan och de känner sig trygga. En hierarkisk struktur finns i verksamheten och yrkesgrupperna använder sig av olika medel för att nå samma mål.

Finns det någon liknande struktur inom andra organisationer med olika yrkeskategorier representerade, som det finns inom sjukvården?

Barnomsorgen är en organisation där två yrkesgrupper: barnskötare och förskollärare, arbetar väldigt nära varandra och mycket av arbetet handlar om att samverka i grupp.

Skolverket kom ut med en läroplan för förskolan 1998. Innehållet består av vilka mål som ska eftersträvas och hur ansvaret ska fördelas för yrkeskategorierna. Aktuellt idag är att läroplanen för förskolan är under revidering. Datum för beslutet eller när den reviderade upplagan träder i kraft är inte fastställt ännu. Skolverket vill stärka den pedagogiska kvalitén inom förskolan och skapa ett tydligare mål för verksamheten. En av delarna som förslagsvis kommer att förändras är att tydliggöra förskollärarens roll i verksamheten. (Skolverket, 2008). Man kan utläsa av läroplanen att det ska finnas skillnader mellan yrkesgrupperna och hur arbetsuppgifterna ska fördelas.

Alliansen kom med en proposition om att en yrkeslegitimation ska införas för lärare och förskollärare, som börjar gälla 2012. En åtgärd för öka kvaliteten och statusen i yrket. Propositionen innebär att som legitimerad är du berättigad att sätta betyg. De personer som idag är anställda och obehöriga kommer behålla sina tjänster, men har inte samma behörigheter inom yrket som tidigare. Tanken är att det endast ska ges tillsvidareanställning till behöriga lärare (Sydsvenskan, 2010-04-12).

Kommuner arbetar med implementering av den nya läroplanen. I en del kommuner är en följd av detta att barnskötarna ersätts utav förskollärare. Ett sådant exempel är Arboga kommun som är i tvist med fackförbundet Kommunal, då kommunen vill säga upp fjorton barnskötartjänster till förmån för förskollärare (Janson, 2009). En undersökning gjord av Kommunal tyder på att sex av tio barnskötare tror att deras yrke kommer att försvinna.

Samma undersökning visar även på att andra kommuner fortbildar de anställda barnskötarna (Janson, 2010).

Det framkommer att Skolverket gör en åtskillnad mellan yrkesgrupperna och ger förskollärarna ett större ansvar. Det aktuella problemet var ett intressant ämne att undersöka och studien riktar uppmärksamheten på hur gränsdragningen mellan de olika yrkesgrupperna är i den faktiska verksamheten.

Studien är intressant ur ett personal- och arbetslivsperspektiv eftersom det blir mer återkommande att olika yrkeskategorier arbetar tillsammans.

## **1.2. Definitioner av begrepp**

### **1.2.1. Kunskap**

Kunskap kan finnas i olika former. De former som studien belyser är *tyst kunskap* och *teoretisk kunskap*. När det i uppsatsen endast står *kunskap* har det inte gått att specificera vilken typ av kunskap som menas. Alltså är benämningen kunskap en övergripande benämning som innefattar alla delar.

*Tyst kunskap* – kompetens som baseras på tidigare erfarenhet och som tar sig uttryck i inriktning, förhållningssätt och färdigheter, vilka fungerar som en personligt färgad och tyst kunskap om hur man ska gripa sig an problem, värdera olika fenomen och ta ställning till dem. Tyst kunskap beskrivs därför ofta som personlig kunskap (Granberg, 2003).

*Teoretisk kunskap* – innebär den kunskap som personerna lärt sig via studier. Kunskapen är inte inlärd genom praktiska moment, exv. arbetslivserfarenhet.

### **1.2.2. Status**

*Status* - den övergripande definitionen av status är att status är ett värde som representerar en hierarki av de sociala positioner som finns i samhället (Wegener, 1992).

I de fall under studien som status begreppet inte går att specificera används enbart status som en övergripande benämning av begreppet.

*Tillskriven status* – är status som kommer av socialisering. Det är genom socialisering som vi har kunskap om vilka yrken som innehar mer eller mindre status (Rothman, 2002).

*Förvärvad status* – innebär de objektiva delarna av status. Skillnader i lön, utbildning och arbetsförhållande, är påverkansfaktorer som kan höja/sänka nivån av status (Rothman, 2002).

### **1.2.3. Fokus**

*Fokus* – med fokus menas var personen riktar sin uppmärksamhet i arbetet.

## **1.3. Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att undersöka hur barnskötare och förskollärare ser på yrkesrollerna och dess samspel. Syftet är att synliggöra hur det ser ut i en verksamhet, där arbetsgrupper innehåller olika yrkeskategorier. Hur ser likheter och olikheter ut gällande status, ledare, ansvar och uppgifter mellan de olika yrkeskategorierna?

Studien bygger på följande frågeställningar:

- Hur fördelar sig kunskapen mellan barnskötare och förskollärare, och var lägger respektive yrkesgrupp fokus i arbetet?
- Hur påverkar status arbetet mellan barnskötarna och förskollärarna?
- Hur framkommer kunskap, fokus och status i det praktiska arbetet?

## 2. Teoretisk referensram

### 2.1. Yrkesbeskrivning och socioekonomiska status

Yrkesgrupperna inom förskolan är kvinnodominerade. Medeltalet för yrkenas könsfördelning är 95 % kvinnor och 5 % män som arbetar som barnskötare eller förskollärare (SCB, 2008).

Förskollärareutbildningen finns på flera högskolor och ligger under lärarprogrammet. Vanligast är att utbildningen är tre och ett halvt år (Arbetsförmedlingen, 2010).

Utbildningen till barnskötare är en treårig gymnasieutbildning, på Barn- och Fritidsprogrammet. Det finns utbildningar till barnskötare på ett flertal komvux i landet (Arbetsförmedlingen, 2009).

SCB ger följande arbetsbeskrivning för barnskötare respektive förskollärare

Förskollärare: Undervisar och organiserar aktiviteter för förskolebarn på daghem, förskola m.m. eller inom skolans sexårsverksamhet; planerar och organiserar fritidsaktiviteter för skolelever på fritidshem eller inom skolbarnomsorgen; ger stöd och stimulans genom lek, samtal, sång och musik, drama, bild och form, utflykter, studiebesök m.m. (Statistiska central byrån)

Barnskötare: Sköter och sysselsätter barn på bl.a. daghem, förskola, fritidshem och sjukhus samt inom skolans sexårsverksamhet; bistår handikappade elever inom barnomsorg och skola (Statistiska central byrån)

Genom att läsa standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) kan man erhålla en hierarkisk uppdelning av olika yrken. SSYK är uppdelad i fyra nivåer där nivå fyra är högst. Socioekonomisk indelning (SEI) visar var yrket befinner sig i den socioekonomiska strukturen som finns i samhället.

Förskollärarna tillhör, i SSYK, gruppen *Arbete som kräver kortare högskoleutbildning* och nivå tre som innebär att det normalt krävs gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning (högst ca 3 år)<sup>1</sup>. Yrket förskollärare klassificeras i SEI inom gruppen tjänstemän, vilket innebär tjänstemän på en mellannivå.

I SSYK tillhör barnskötarna gruppen *Service-, omsorgs- och försäljningsarbete* som ligger på nivå två i hierarkin. Yrket barnskötare klassificeras i SEI inom gruppen arbetare, vilket innebär facklärd och har en utbildning på minst två år efter grundskolan. Definitionen av tillhörandet av nivå två är att det normalt krävs gymnasiekompetens.

---

<sup>1</sup> Idag är längden på förskollärareutbildningen tre och ett halvt år.



Detta ger en bild över hur yrkesstatusen ser ut i samhället och hur de förhåller sig till och skiljer sig åt från varandra.

## **2.2. Socialt samspel**

King, Hebl och Beal (2009) menar att samarbetet påverkas av mångfald och hur konflikter utvecklas i ett arbetslag. Hur gruppmedlemmarna förhåller sig till varandra har betydelse för hur gruppen fungerar. Tänker de i termen *vi* (eng: us) och *de* framför *vi* (eng: we) blir samarbetet svårare. Ekstam (2001) refererar till Tannen som i många studier beskrivit hur kvinnor och män kommunicerar och vilka grunder de står på i sin kommunikation. Kvinnor har ett större behov av närhet och använder sig oftare av termen *vi* än *jag* (Ekstam, 2001). Människor har lättare för att tycka bättre om andra som de känner samhörighet med. Ser gruppen på varandra som en helhet är det lättare att skapa resultat (King, Hebl, & Beal, 2009). Tannen har visat att kvinnor oftare ser organisationsstrukturen som platt och anser inte att någon ska försöka vara förmer än någon annan (Ekstam, 2001). Det har visats att kvinnor som hamnat i en konflikt försöker föra en diskussion i syfte att bli överens, så att inget stör relationen mellan de inblandade parterna (Ekstam, 2001). King m.fl. slutsats är att grupper som består av olika yrken hamnar mer troligt i en konflikt än en grupp med lika medlemmar. Lika personer dras till varandra och har lättare för att samarbeta. Om individerna tillhör olika sociala grupper kan detta hota identiteten och skapa problem i relationerna. Skillnader mellan medlemmarna kan skapa negativa effekter och svårigheter att för gruppmedlemmarna att samarbeta (King, Hebl, & Beal, 2009).

Barrick, Stewart, Neubert, & Mount (1998) har visats resultat över att en arbetsgrupp som har höga värden på social förmåga skapar bättre prestationer i sitt arbete. De personliga egenskaperna gruppmedlemmarna har som noggrannhet, öppenhet och känslor spelar in i interaktionen i gruppen. Egenskaperna är viktiga i avgörandet för hur samstämmig gruppen är och hur deras arbetsprestationer ser ut. Genom att sammanföra individer som skapar en positiv interaktion stärks sannolikheten för en bra arbetsgrupp och positiva arbetsprestationer. Den sociala interaktionen i arbetsgruppen har visat sig viktig för att skapa nya tankar och idéer. Samspelet är en viktig del i arbetsprocessen, de personliga kunskaperna en individ bär på kan inte komma fram utan en interaktion med andra personer (Leonard & Sensiper, 1998).

### **2.2.1. Tidigare studie inom barnomsorgen**

Davies (1996) gjorde en fallstudie på två förskolor genom deltagande observationer. Materialet samlades in under 90-talets början, dvs. innan läroplanen för förskolan (1998) införts i arbetet. Studien beskriver gruppstrukturen och de skeenden som framkommer. I intervjuerna framkom att många av barnskötarna och förskollärarna ansåg att de utförde samma arbete som den andra yrkeskategorin. Barnskötarna menade att det inte fanns någon mening i att vidareutbilda sig till förskollärare, eftersom det resulterade i samma arbete som de utförde som barnskötare. Vissa förskollärare berättade att de ibland hade en känsla av att de hade mer kunskap än deras kollegor som var barnskötare. En föreståndare uttryckte skillnaden som att förskollärarna har ett tydligare mål med de aktiviteter som görs med barnen. Förskolläraren har en medveten tanke om vilket/vilka behov barnet har och vad som behöver utvecklas hos barnen. Uppfattningen från föreståndaren var att barnskötare inte alla gånger hade denna bakomliggande tanke med sina handlingar. Det observerades under studien att förskollärarna hade en tendens att lättare föra ner mål och dokumentation skriftligt på grund av att de hade en bredare uppfattning över begrepp som användes för att beskriva barns utveckling och arbetet med utvecklingen.

Kommunikationen anses vara en stor del i hur samspelet mellan arbetsgruppen fungerar. Att saker medvetandegörs och diskuteras är viktigt, menade intervjupersonerna i studien. För att arbetet ska fungera måste det finnas en samstämmighet mellan personligheterna i arbetsgruppen. Davis uppmärksammade i sina observationer att de olika personligheterna ofta kompletterade varandra gällande idéer, pedagogiska egenskaper och förmåga att uppfylla barnens behov (Davies, 1996).

Det krävs en period för personal att lära känna barngruppen och att skapa en fungerande atmosfär i arbetet. Detaljerade normer och informella regler bildas som gör att gruppen håller ihop. För en ny person kan det vara svårt att bli medveten om informella regler, normer och gränser som finns i arbetsgruppen (Davies, 1996).

### **2.2.2. Tidigare studie på en sjukvårdsklinik**

På sjukvårdskliniken som Lindgren (1992) studerade fanns tre yrkeskategorier: *Doktorer, systrar* och *flickor*. I studien finner hon att det finns tre organisationskulturer, en för varje yrkesgrupp. Organisationskulturerna upprättar en struktur för arbetsplatsen. Oftast håller yrkesgrupperna sig till sin grupp och kultur. Flickorna (undersköterskorna) har en *kollektivkultur* som skapas om det finns likheter, närhet och någorlunda lika tolkningar av problem mellan medlemmarna i gruppen. Om en medlem inte accepterar de normer som finns i kulturen finns det risk för att man stöts ut ur gruppen eller inte trivs med de andra medlemmarna. Det centrala verkar vara att individerna känner en samhörighet som kvinnor. Systrarna (sjuksköterskorna) har en *korporativkultur*. Systrarna har en mellanposition i organisationen. De både blir leda och leder andra. Systrarna har samma mål och försöker erövra den närmaste kontakten med överordnade. *Kooperingskulturen* beskriver doktorernas ställning och samspel. Personerna som ingår i denna kultur har på något sätt blivit invalda för att de passar in i ordningen som finns i organisationen. Personernas lämplighet bedöms utifrån andra kriterier än enbart en läkarexamen. Till exempel spelar ålder, kön, etnicitet en roll i värderingen av yrkets status och är därför en viktig del för att behålla det sociala värdet. Vid tillfällen av fåtalig personal händer det att grupperna interagerar med varandra. Då omskapas klassrangordningen för stunden och yrkesgrupperna agerar tillsammans. Det är inte längre lika viktigt vem som gör vad.

### **2.3. Yrkesstatus**

Den övergripande definitionen av status är att status är ett värde som representerar en hierarki av de sociala positioner som finns i samhället (Wegener, 1992).

Yrkesstatus finns i två former: förvärvad och tillskriven. Den tillskrivna statusen är den som följer genom socialisation. Vilket medför att vi redan i vår barndom får lära oss hur ett yrke uppfattas och vilken status yrket har. Även media medverkar i denna process och medverkar till hur yrkena uppfattas. Förvärvad status innehåller de mer objektiva delarna som individen tar hänsyn till i valet av yrke. Dessa faktorer kan vara bland annat lön, utbildning och arbetsförhållanden. Ett yrke med högt utbildningskrav, bra arbetsförhållanden och god lön är faktorer som troligen höjer yrkesstatusen (Rothman, 2002).

Ulfsdotter Eriksson (2006) har visat i sin studie *Yrken, status och genus* att lönen korrelerar med yrkesstatus. Ett yrke med högre genomsnittslön har högre status än det yrke med lägre genomsnittslön. Det visades också att utbildningsnivå har en statistiskt signifikant inverkan på yrkesstatus, vilket stöds av Plickert & Schieman (2008). Nakao och Treas (1994) vidgar diskussionen genom att hävda att den sociala ställning ett yrke har dvs. den kunskap

allmänheten har om arbetsförhållande och utbildningskraven i yrket, också har betydelse för vilken status yrket kvalificerar sig för. De yrken som inte har några formella krav på utbildning påverkas negativt, det vill säga det är mindre yrkesstatus i de lågutbildade yrkena. Om de formella kraven var att inneha en högre utbildning innebar detta ökad yrkesstatus (Ulfsson, 2006). Den sociala gruppen (yrkeskategorin) utesluter andra grupper för att säkerställa de ekonomiska fördelar som kommer med att vara en stark grupp. Detta kan göras genom att yrket legitimeras och endast de individer som har en legitimation äger tillträde i gruppen (Weeden, 2002).

En genomgång av yrkens rangordning och tillhörande status (ex: SSYK) visade att ordningen över tiden inte förändrats mycket. Det är lågstatusyrkena som har börjat tillskrivas mer värde de sista åren (Nakao & Treas, 1994).

Plickert & Schieman (2008) visar att yrken som har högre status korrelerar med ett mer mentalt krävande arbete. Studien visar även att högutbildade personer har ett yrke som omfattar mer kontroll över sin arbetstid, att de har ett mer berikande och utvecklande arbete och att de är mer avlönade (Plickert & Schieman, 2008). Weeden (2002) visade även resultat på att högutbildade har lättare för att ta sig fram på arbetsmarknaden samt att försvara sin position, då de har den speciella kunskap som eftersöks inom yrket.

Wegener (1992) diskuterar olika prestige/status<sup>2</sup> teorier. Han redogör för hur teorierna är uppbyggda och dess styrkor och svagheter. Teorierna tillhör något av begreppsparen: *ordning och hierarki* eller *konflikt och stängning*.

Nedan redovisas de fyra inriktningar av teorier som Wegener tar upp:

1. *Rationell – Konfliktteorierna*<sup>3</sup> bygger på utbytesteorier. Deras mening är att individer i samhället tar emot prestige/status som en typ av vara som bildas och ges under ett förlopp. Statusutdelning kan exempelvis ske under förloppet av individens arbetsbedrift. Det handlar om att omgivningen visar aktning till personen i fråga och det är där statusen kommer från. Man kan säga att det är omgivningen som ”delar ut” status eftersom de respekterar personen. Eftersom prestige inte är något materiellt kan det inte tas ifrån personen när processen är över. Svagheten med teorin är att det är svårt att dra en gräns mellan vad som är makt och vad som är status. Låt säga att jag är en högt uppsatt person inom ett företag och ska sluta. Då förlorar jag den makt jag hade i min tjänst och personen som övertar tjänsten får denna makt, men jag behåller trots det min status. Teorins förklaring är att statusen ligger i de processer som har skett och att personens fortsatta status inte påverkar ”utdelningen” till någon annan.
2. *Normative - konfliktteorierna*<sup>4</sup> menar att status ska bestå av ett objektiva synsätt, statusen är inte individuell utan något alla i samma grupp delar. Idén om status är att mängden status inte är kopplat till pengar, bedrifter, yrke, ägande eller auktoritet. Tanken är att samhället är indelade i olika statusgrupper<sup>5</sup>. Det betyder att status inte är möjlig att gradera i någon ordning. Det finns inte en hierarkisk skillnad mellan

---

<sup>2</sup> Wegener använder *status* och *prestige* som synonymer. Därför har begreppen valts att användas efter samma förutsättningar i studien.

<sup>3</sup> Översatt från *rational - conflict theories*

<sup>4</sup> Översatt från *normative - conflict theories*

<sup>5</sup> Wegener (1992) refererar till Ossowski (1963) som påpekar att begreppet status är missvisande då det ofta för tankarna till en hierarkisk ordning.

grupperna utan mer en samhällsskiktning av närhet mellan grupperna. Status grupperna avgränsar sig från varandra och man får sin status genom grupptillhörighet. Forskarna menar att det endast är de personerna som är samstämmiga och har samma attribut som kan förstå gruppen, då de har samma sociala ställning i samhället.

3. *Normative – ordningsteorier om prestige*<sup>6</sup> anser att personens status är kopplat till karismatiskt handlande. Karisman som personen innehar tillskrivs status kopplat till personen och även i yrkesrollen. De personerna med mest karisma är oftast de som befinner sig närmast centrum av sitt yrke, på grund av att de har auktoritet och blir därmed berättigade till aktning från omgivningen. Det kan förekomma strukturella fördelar med status, men det behöver inte vara kopplat till status. Wegener (1992) refererar till Eisenstadt (1968) som skiljer mellan symbolisk och strukturell status. Eisenstadt gör om den symboliska statusen till strukturell genom att skapa, på de elementära grunderna av status, tre krav för grupptillhörighet. Karismatiskstatus, auktoritetsstatus och medlemsstatus är delarna som krävs för att få tillträde till statusgruppen. Kort sagt är det de framgångsrika personerna som har högst status i samhället.
4. *Rationell – ordningsteorier* syftar på att statusen tillskrivs en person som genom sitt handlande får en belöning. Individen styrs sedan efter en ambition att behålla och förtjäna mer belöning i form av status. Grupperna avgränsar sig från andra grupper för att försvara sin ställning i samhället. De ”rätta” grupperna tillskrivs status om samhället anser att de har ett anseende och får ett erkännande (Wegener, 1992).

Det har visats att det finns större skillnader i status mellan individer i samma grupp än mellan olika grupper (Wegener, 1992). Diskussionen förs på två nivåer: subjektiv och objektiv. Huruvida man kan skilja på om status skulle vara antingen individuell eller objektivt. Frågan är om status tillhör person eller position. Alla teorierna har problem som inte lösts än. Wegener argumenterar för att ämnet status måste fortsätta att studeras till dess att de mekanismer som skapar status har funnits.

### **2.3.1. Makt som status**

Ulfsson Eriksson (2006) tar upp forskning gjord av Treiman (1977). Treiman är en statusforskare som utformat en statusteori. Den grundar sig på följande fyra påståenden:

1. I alla samhällen finns det funktioner som måste fungera. Lämpliga individer väljs ut för att utföra dessa funktioner på ett effektivt och bra vis. Fysiska och mentala egenskaper avgör lämpligheten på positionen. Lämpligheten avgränsar yrkena från varandra och skapar specialiseringar och en social skiktning.
2. Skiktningen i sin tur fördelar kontroll över de resurser som finns tillgängliga. Resurserna är kunskap, färdigheter och kontroll. Fördelningen leder till maktskillnader och hierarki mellan yrkesgrupper. Olika typer av arbete kräver olika kunskap, eftersom kunskapen i sig är en begränsad resurs ger det individen mer makt.
3. De skillnader som finns mellan yrkesgrupperna medför olika privilegier.
4. Människan har ett behov av att värdera saker. Värderingen följer de normer som finns i samhället och vissa saker är mer värdefulla än andra. Makten och kontrollen leder till status och med makt kommer alltid status.

---

<sup>6</sup> Översatt från *normative – order theories of prestige*

## 2.4. Kunskap

Det finns olika typer av kunskap och olika idéer om vad kunskap är, hur kunskap används och när det blir till kunskap. De typer som är relevanta för denna studie är *teoretisk kunskap* även kallad regelkunskap och *tyst kunskap* även benämnd som erfarenhetsbaserad kunskap eller praktisk kunskap.

Haldin-Herregård (2004) refererar till studier gjorda av Polanyi, som studerade fenomenet *kunskap*. Hans kunskapssyn är aktivitetsbaserad. Med detta menas att individen måste vara aktiv genom en handling, för att kunna sägas ha kunskap angående ett fenomen. Det infinner sig inte plötsligt kunskap, utan individen måste på ett mentalt och fysiskt plan utföra en aktiv handling för att förvärva sig kunskap. Kunskap kräver engagemang från personen och därför blir kunskap personlig. Den går inte att skilja från individen och varje individ har sin egen ordinära kunskap beroende på vilka erfarenheter och handlingar hon/han har deltagit i sedan tidigare. Helhetssynen över kunskap är att den går att separera i två delar; artikulerad och tyst kunskap. Den artikulerade kunskapen är synlig och går att verbalisera. Den tysta delen är dold, men alltid närvarande för individen (Haldin-Herregård, 2004). Många personer är omedvetna om sin tysta kunskap eller så kan de inte verbalt uttrycka kunskapen (Leonard & Sensiper, 1998). Dessa två kunskapsdelar skapar helheten för kunskapen. Vidare gör Polanyi, refererat från Haldin-Herregård (2004), en åtskillnad i den tysta kunskapen. En del benämns *proximala* - som fokuserar på delarna av helheten. "Helhetskunskapen" utgörs av den *distala* delen vilket syftar på den kunskap vi söker. Vi är medvetna om den tysta kunskapen (delarna) men fokuserar på helheten. Om vi fokuserar på ett ansikte (helheten) är vi fortfarande medvetna av att ett ansikte bildas av de pusselbitar som är ögon, öra, näsa osv. (delarna) Detta leder till att kunskapen är situationsbunden beroende på vilka delar som finns och vilken helhet som skapas av dem (Haldin-Herregård, 2004). Den tysta kunskapen bidrar med en problemlösningsförmåga. Personer med tyst kunskap har genom sina tidigare erfarenheter lättare för att finna en lösning när de ställs inför ett problem. Det kan kännetecknas som intuition eller magkänsla, men grundar sig egentligen på den tysta kunskapen (Leonard & Sensiper, 1998).

I en studie av sjukvården framkom det att den teoretiska kunskapen har en stor roll. Individerna (i detta fall läkare) kunde genom sin teoretiska kunskap lättare förankra ny kunskap, eftersom de hade en teoretisk grund att stå på. Samtidigt påtalas det att under utbildningen ges den teoretiska kunskap som behövs för att utföra arbetet, men att det är i yrkesutövningen som yrket lärs. Värdet av den teoretiska kunskapen infinner sig först i en verklig situation (Östlinder, Norberg, Pilhammar Andersson, & Öhlén, 2006).

Haldin-Herregård (2004) menar att det är en styrka att den tysta kunskapen är vår följeslagare i livet. Hon anser att det är synd att den praktiska kunskapen inte värdesätts högre i dagens samhälle. Större delen av fokus läggs på den teoretiska kunskap individer får via utbildning samt att det är teoretisk kunskap som står i centrum under studietiden. Leonard och Sensiper (1998) anser den tysta kunskapen vara en enorm resurs för nya tankar i en interaktion. Å andra sidan menar Sarvimäki (u.d.) att det kan ses som både för- och nackdel att kunskapen är personlig då antalet situationer individen kan hantera är begränsad. Även om individen har lång erfarenhet kan kunskapen vara snäv. Personen kan bli mer rutinerad i sitt yrke, men skulle hon/han sluta ta in nya intryck och inte reflektera över situationer slutar kunskapen att utvecklas – den stagnerar (Kihlström, 1995). Det är via reflektion som kunskapen växer och nya erfarenheter bildas (Sarvimäki, u.d.).

Östlinder med flera gör en åtskillnad mellan *specialist* och *expert*. En specialist är en person som har skapat sin kunskap (teoretisk kunskap) genom utbildning. Kunskapen hon/han

besitter grundas inte på erfarenhet. Experten å sin sida har dels teoretisk kunskap men även erfarenheter inom området. Erfarenheterna gör att experten känner igen situationen på basis av sin erfarenhet och inte enbart utifrån de teoretiska grunderna (Östlinder, Norberg, Pilhammar Andersson, & Öhlén, 2006). Att kunna se utanför teoretisk kunskap, som är generaliserbar, blir en fördel då handlingen kan anpassas till den specifika situationen och upptäcka att somliga händelser inte stämmer in på teorin (Svensson, Brulin, Ellström, & Widegren, 2002).

I studien som nämnts tidigare av Davies (1996) syftar hon på att trots att yrkena hade olika utbildningsnivå var det svårt att ana vem som hade vilken utbildning. Individernas erfarenheter suddade ut gränserna och gjorde skillnaden mellan yrkesgrupperna mindre synliga.

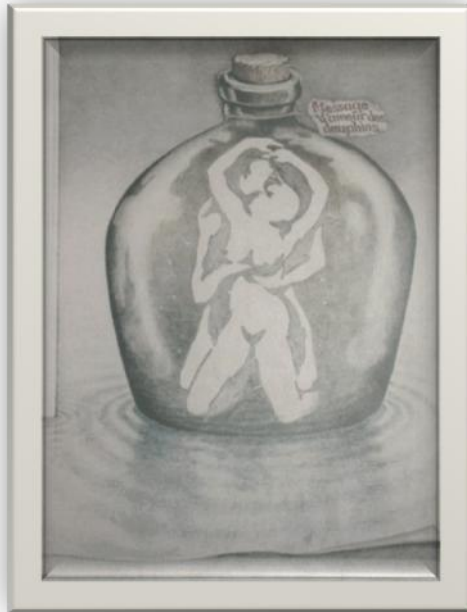
## **2.5. Fokus i arbetet**

I en studie av Kihlström (1995) om *Att vara förskollärare* kunde hon tyda tre olika typer av fokus i barnomsorgsverksamheten. Studien utgår från förskollärarens roll, barnskötarens roll tas inte upp i studien. I studien deltog tjugoåtta förskollärare. Av informanterna var det tre förskollärare som uttryckte sig se till samtliga fokus, tretton informanter ser till två av fokusperspektiven och tolv informanter ser till ett fokusperspektiv. De olika fokusperspektiven skiljer sig i det avseendet att de inte har samma utgångspunkter för hur innehållet i verksamheten ska se ut och hur man ska arbeta mot målet (Kihlström, 1995)

Tre typer av fokus:

1. Fokus på att ta hand om: Arbetet fokuserar mot att barnen ska omhändertas, må bra, eventuella konflikter ska lösas och barnens behov ska tillfredställas. Barnen ska trivas. Målen fokuserar inte på utvecklingen/inläring, utan ett mer nutidstänk att förskolläraren ska ta hand om barnen på ett bra sätt.
2. Fokus på att utveckla: Det är barnens personliga utveckling som arbetet lägger fokus på. Aktiviteterna är utformade för att stimulera de psykologiska, sociala och/eller motoriska delarna som ska utvecklas. Målen är långsiktiga och aktiviteterna är de medel som används för att nå dit.
3. Fokus på att lära: Aktiviteterna ses som inlärningsmedel, vilket ska ge barnet en ny kompetens. Förskolläraren arbetar t. ex med begrepp för att utöka barnens erfarenhetsvärld.

För att ge ett exempel på hur vår förkunskap påverkar var vi lägger fokus och på vad vi observerar. Titta på bilden här under. Vad ser du?



De flesta vuxna ser ett par i en kärleksfull ställning. Hade man istället frågat ett barn hade de troligen berättat att bilden föreställer några delfiner som hoppar i luften. Detta beror på att man har olika erfarenheter och fokus läggs på det man kan referera till. När man blir medveten om att där finns "något annat" att se kan man istället vända sin fokus i den riktningen och se andra saker. Att förskollärarna fokuserade på olika saker beror på att de ser och lägger fokus efter de tidigare erfarenheterna/kunskaperna de har.

## **2.6. Helhetsbild över ramverket**

Alla de delar som tagits upp kan ge en känsla av en splittrad framställning och att de är osammanhängande. Jag har valt ut dessa delar för att varje del inverkar på arbetet mellan yrkeskategorierna. För att kunna besvara studiens syfte är alla bitar en del för att skapa en helhet. Nedan ska jag försöka förklara hur delarna hänger samman och varför de har betydelse i studien.

Intresset för yrkeskategorierna i studien är att undersöka hur barnskötare och förskollärare ser på yrkesrollerna och dess samspel i gruppen. Skilda utbildningar på olika avancerad nivå borde skapa en skillnad mellan de kunskaper personerna innehar. Olika lång arbetslivserfarenhet kunde tänkas påverka resultatet, av det skälet, för att ge en rättvis bild, togs den tysta kunskapen upp. Många personer har lång erfarenhet av att arbeta inom förskolan och har troligen samlat på sig mycket tyst kunskap. Skillnader i kunskaperna kan även tänkas påverka hur personer arbetar mot de uppsatta målen och vad de fokuserar på under arbetet. Om yrkesgrupperna har olika typer av kunskaper kan det tänkas att de har olika förutsättningar i arbetet. Olika förutsättningar kan påverka på ett sätt som gör arbetsuppgifter statusbetonade eller mer värda. I statussammanhanget återkommer utbildningsnivån där det anses finnas mer prestige i högre utbildning.

Delarna tillsammans kommer att påverka hur samspelet i gruppen ser ut och fungerar. Hur individerna i gruppen förhåller sig till varandra beror på vilka åsikter och känslor de har om/för gruppen och sig själva

### 3. Metod

#### 3.1. Anpassning till problem och syfte

För att kunna fånga det material som kan svara på frågeställningarna kommer studien vara av kvalitativ karaktär. Intervjuer kommer användas som medel att skapa material till studien. Tillvägagångssättet valdes för att intresset var att åskådliggöra de känslor, tankar och erfarenheter som informanten kunde tänkas ha i relation till sitt arbete<sup>7</sup>. Målet var att visa hur deras verklighetsbild av arbetet såg ut.

För att fånga det som hör samman med frågeställningarna och för att kunna ge svar på dessa kommer semistrukturerade intervjuer genomföras. Intervjun ska ge utrymme för fler tankar och synvinklar än jag möjligtvis har tänkt på. Anledningen till att det ska vara öppna frågor är syftet att fånga de personliga tankarna och upplevelserna inför ämnet. Intervjun kommer vara uppbyggd av ett antal teman som intervjupersonen får berätta fritt kring. Under intervjun kommer jag att ställa fördjupningsfrågor efterhand som informanten berättar. Dessa gör det möjligt att komma djupare i frågan och/eller för att förvissa mig om att tolkningen av materialet blir korrekt med avseende på vad informanten vill förmedla. Under intervjuerna kommer en frågeguide (se bilaga 2) användas som stöd, för hjälp med fortsatta frågor.

#### 3.2. Synsätt

Jag har en fenomenologisk ansats i studien. Detta betyder att jag har som huvudsyfte att ta reda på hur människor uppfattar olika aspekter av sin omvärld. I denna studie utgörs livsvärlden av deras yrke och arbete. Syftet är att undersöka hur barnskötare och förskollärare ser på yrkesrollerna och dess samspel. En fenomenologisk studie syftar till att beskriva den sociala verklighet som finns i kontexten (Kvale & Brinkmann, 2009). Uppfattningarna kan skilja sig åt från person till person och därför kan man inte tala om verkligheten från ett generellt perspektiv - utan om hur verkligheten ter sig utifrån informantens uppfattning om sin egen omvärld.

Skulle det finnas skillnader mellan yrkesgruppernas upplevelser tyder det inte på att den ena gör den andras upplevelse mindre riktig, utan istället att omvärlden upplevs på olika sätt. Erfarenheterna som individerna bär på, påverkar hur saker uppfattas. Därför måste ”frågorna” studeras mot bakgrund av kontexten, som är arbete i en grupp med olika utbildningsnivåer och erfarenheter. Därmed försöka beskriva skeendet i kontexten för att kunna skapa en helhetsbild. Marton (1992a) anser att fenomenet<sup>8</sup> är summan av alla individers erfarenheter och åsikter tillsammans. Valet av hur strukturen på verkligheten kommer beskrivas ligger hos den som genomför studien. Informanternas erfarenheter läggs ihop för att ge en helhetsbild (Kihlström, 1995). Min förförståelse skapar gränser för intervjuerna och vad som blir sagt, då jag ställer frågor grundade på mina tidigare erfarenheter som barnskötare. Jag har ansträngt mig för att vara objektiv under arbetet med studien.

#### 3.3. Bakgrundkunskap om organisationen och undersökningsdeltagarna

Förskolan har en pedagogisk verksamhet riktad mot barn mellan 1-6 år. Barngruppens storlek ligger runt 12-20 barn beroende på barnens ålder och i vilken kommun verksamheten bedrivs. Två yrkesgrupper har utbildning för arbete inom förskola: barnskötare och förskollärare.

---

<sup>7</sup> Begreppet arbete syftar på förvärvsarbete.

<sup>8</sup> Det som studeras i studien.



Beroende på förskolans storlek består den av en eller flera avdelningar. På varje avdelning arbetar ett arbetslag, som utgörs av förskollärare och barnskötare. Vanligtvis är arbetslaget sammansatt av tre till fyra personer. Det finns avdelningar som enbart består av personal som är utbildade förskollärare. Alla informanter har arbetat i arbetslag med både förskollärare och barnskötare. En biträdande rektor eller föreståndare har det övergripande ansvaret över förskolan och de anställda. De åtta informanterna kommer från fem förskolor som är oberoende av varandra. Samtliga informanter i studien är kvinnor. Här under citeras arbetsbeskrivningen som kan stå på yrkesgruppernas anställningskontrakt.

Arbetsuppgifter:

Utöva tillsyn och ge omvårdnadsarbete i enlighet med gällande läroplan samt utföra inom yrket i övrigt förekommande arbetsuppgifter. För anställningen gäller det allmänna åliggande som finns i 6 § AB 05. (Arbetsbeskrivning för barnskötare och förskolelärare i Lunds kommun)

Nedan ges en kort presentation över informanterna:

#### *Informant A*

Biträdande rektor över ett par förskolor. Har en tjänst om 70 % biträdande rektor och 30 % förskollärare. Är utbildad förskollärare och har även läst en rekryterande skolledarutbildning<sup>9</sup>.

#### *Informant B*

Är förskollärare och arbetar i samma arbetslag som informant E. Har varit yrkesverksam i fem år. Arbetar på en mindre förskola. Arbetslaget består av två förskollärare och två barnskötare.

#### *Informant C*

Är nyutexaminerad förskollärare och har arbetat 3 månader. Är verksam på en större förskola. Arbetslaget består av en förskollärare och två barnskötare.

#### *Informant D*

Är förskollärare och har arbetat i flera år. Arbetar på samma förskola som informant F. Arbetar på en större förskola. Arbetslaget består av två förskollärare och en barnskötare.

#### *Informant E*

Är barnskötare och arbetar med informant B. Har varit yrkesverksam i drygt 20 år. Arbetar idag på en mindre förskola. Arbetslaget består av två förskollärare och två barnskötare.

#### *Informant F*

Är barnskötare och har arbetat i 15 år. Arbetsplatsen är en större förskola. Har samma arbetsplats som informant D. Arbetslaget består av en förskollärare och två barnskötare.

#### *Informant G*

Är barnskötare och har arbetat i ca 6 år på en mindre privat förskola. Arbetslaget består av en förskollärare och två barnskötare.

#### *Informant H*

Varit verksam som barnskötare ca 4 år. Arbetar på en mindre förskola. Arbetslaget består av en förskollärare och två barnskötare.

---

<sup>9</sup> Rekryterande skolledarutbildning är en intern utbildning som ges inom Lunds kommun, för framtida ledarförsörjning. Deltagarna är medarbetare anställda i Lunds kommun, som är intresserade av att bli rektorer.

### 3.4. Procedur

Ett geografiskt område, i södra Skåne, valdes ut eftersom det låg inom rimligt avstånd för att genomföra intervjuerna. Förskolorna i området är indelade i olika rektorsområden. Kontakt med de biträdande rektorerna för områdena togs via telefon. Studien presenterades och om intresse fanns skickades ett informationsbrev (se bilaga 1) till den biträdande rektorn. Tanken var att informationsbrevet skulle vidarebefordras till de anställda. I informationsbrevet framgick studiens syfte och läsaren fick veta att det var frivilligt att delta och att materialet från intervjun skulle behandlas konfidentiellt. Vidare beskrevs hur intervjun skulle gå till, hur lång tid som krävdes och vilka hjälpmedel som skulle användas samt kontaktuppgifter vid intresse att delta. Om intresse fanns skulle informanterna kontakta mig eller via den biträdande rektorn för att boka tid till en intervju, vilket gjordes och tider för intervju bokades in.

Under arbetets gång framkom det att många förskolor har en hög arbetsbelastning som gjorde att det inte var möjligt för förskolorna/arbetsgruppen att avsätta tid för intervjuer.

Det avsedda området täckte inte antalet tänkta intervjuer och jag fick vidga mina vyer till närliggande områden. Ytterligare kontaktades tre personer med förfrågan om intresse för att delta i studien. Tillvägagångssättet var detsamma som tidigare, då jag i första hand kontaktade de biträdande rektorerna. På grund av problematiken att hitta informanter är merparten okända för varandra och antalet intervjuer blev något färre än tänkt.

Studien utgår ifrån hur yrkesgrupperna uppfattar sin och varandras arbetsroller. För att undersöka detta kommer personer ur vardera av yrkeskategorierna att intervjuas. Det intervjuades fyra barnskötare och tre förskollärare. Varav det är två personer som ingick i samma arbetslag, två andra personer som har gemensam arbetsplats och övriga informanter är okända för varandra. Intervjuerna ägde rum på informanternas arbetsplats och hölls i ett separat rum, så vi kunde sitta ostört. Under intervjun använde jag mig av en frågeguide (bilaga 2). Den utvecklades utifrån uppsatta teman som separerade olika delar av arbetet. Den var indelad under rubrikerna; Arbetsuppgifter, Roller i arbetet, Status/makt och Övriga frågor. Frågeguiden användes som stöd under intervjun och fördjupningsfrågor följde under intervjun.

För att få en kompletterande syn ville jag veta hur den biträdande rektorn ser på arbetsrollerna, arbetsgruppens samspel och hur ansvarsfördelningen kan/ska se ut. Kontakt togs med två biträdande rektorer, via telefon och e-mail. En presentation över studien gavs, samt en förfrågan om intresse för medverkan i studien. Ett frågeformulär (se bilaga 3) utformades och skickades till de biträdande rektorerna. Frågeformuläret utgick från de uppsatta teman som fanns i intervjuguiden. Frågeformuläret kompletterades med frågor som tillkommit under intervjuerna med barnskötarna och förskollärarna. De frågor som ansågs mest betydelsefulla ställdes och övriga frågor uteslöts. Frågorna till den biträdande rektorn gällde främst hur arbets-/ansvarsfördelningen var uppdelad, yrkeskategoriernas kunskap, och om den biträdande rektorn hade olika krav på yrkeskategoriernas prestation. Anledningen till att frågeformuläret var utformat med färre frågor var att intrycket från informantens sida inte skulle bli negativt och därmed välja att inte delta. Tanken är att svaren fylls i under respektive fråga och skickas till mig. Frågeformuläret var semistrukturerat och där fanns möjlighet för informanten att utveckla sin synvinkel över yrkesgrupperna och arbetet.

En av de tillfrågade biträdande rektorerna var intresserade av att delta och skickade tillbaka formuläret med de ifyllda svaren. Den andra biträdande rektorn avböjde pga. tidsbrist.

### 3.5. Analysmetod

Analysmetoden är meningskategorisering samt meningskodning (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuguiden som användes vid intervjuerna var indelad i olika segment<sup>10</sup> som var förutbestämda efter studiens syfte och frågeställningar, dessa låg till grund när kategorierna skapades och fanns även som grund när materialet bearbetades. Det inspelade materialet från intervjuerna lyssnades igenom och transkriberades. Transkriptionerna lästes först igenom för att skapa en överblick av materialet. Materialet lästes återigen, samtidigt som återkommande nyckelord antecknades vid styckena. Nyckelorden bildades genom att det begrepp som bäst beskrev stycket antecknades vid sidan om stycket (Ex: Om uttalandet är *I vår arbetsgrupp är jag den som har ledarrollen*, blir Nyckelordet *roll*). I det fortsatta arbetet med analysen av materialet delades nyckelorden in under en av fyra kategorier, dessa var *Ledare och samspel*, *Arbetsuppgifter*, *Status* och *Kunskap och fokus*. Kategorierna skapades utifrån de delar som fanns i frågeguiden till barnskötarna och förskollärarna. Nyckelorden placerades under den kategori de hade störst relation till (se tabell 1). Styckena i sin tur, efter att de givits ett nyckelord, markerades med färgkod för att jag skulle kunna skilja styckena åt och bearbeta en kategori i taget till en berättelse.

Kategorisering av svaren utgör en kvalitativ grund för att se saker i sitt sammanhang och hur uttalandena påverkas av kontexten de befinner sig (Kvale & Brinkmann, 2009).

En tabell redovisar nyckelorden efter kategorierna här under

<b>Kategorier med nyckelord</b>			
<b>Ledare och samspel</b>	<b>Arbetsuppgifter</b>	<b>Status</b>	<b>Kunskap och fokus</b>
Sammanhållning	Ansvar	Egenskap	Intresse
Samarbete	Arbetsuppgifter	Privilegier	Fokus
Förtroende	Omvårdnad	Värde	Kunskap
Diskutera	Rutiner	Status	Erfarenhet
Samtala	Uppdelning	Erfarenhet	Utv. genom kollega
Alla värdefulla	Mål/syfte	Skillnad	Synsätt
Kompletterar	Belastning	Berättigande	Tyst kunskap
Egenskap	Struktur	Fördel	
Samspel	Arbetsätt	Makt	
Stöd	Intresse	Förtroende	
Roll			
Tillåtelse			
Flexibel			
Värderingar			

Tabell 1: Kategorier med tillhörande nyckelord

### 3.6. Korrekthet och trovärdighet

I kvalitativa studier används sällan begreppen reliabilitet och validitet. Istället har jag valt *korrekthet* och *tolkningens trovärdighet* som motsvarande begrepp då de känns mer samhöriga med denna studie.

Korrekthet syftar på hur det insamlade empiriska materialet förhåller sig till studiens syfte.

<sup>10</sup> Bakgrundsuppgifter, arbetsuppgifter, roller i arbetet, status och makt, och övriga frågor.

Intervjuerna som genomfördes gav ett förhållandevis bra material till att besvara frågeställningarna. Under intervjuerna ställdes motfrågor som blev besvarade med en bekräftelse att svaret tolkats riktigt. Genom att ställa frågor från olika synvinklar angreps problemet från flera olika håll. Detta resulterade i djupare svar och att informanterna bekräftade det som sagts tidigare. Senare i processen vid transkriberingen uppkom fler frågor som hade varit positiva att ställa för att skapa en mer detaljrik och nyanserad bild i studien. Den del som handlade om status utgick från hur arbetslaget förhöll sig till status inom yrkena och i arbetslaget. Frågor kring hur allmänheten ser på förskolans yrkesgrupper från ett statusperspektiv hade varit en fördel för att kunna utveckla fler synvinklar över materialet.

Tolknings trovärdighet är komplex då den utgår ifrån en person. Kvale och Brinkmann (2009) påpekar risken att det kan bli en subjektiv tolkning utifrån endast en person och att ingen annan bekräftat att de uppfattat och tolkat uttalandet på samma sätt.

Min förförståelse som barnskötare/personalvetare appliceras på de begrepp och teorier som använts under teoridelen och empirin påverkar tolkningen av materialet. De val som gjorts genom att lyfta enskilda teorier och studier utgör en sida av materialets tolkning och resultat. En annan sida av samma fenomen hade framkommit vid val av andra teorier.

Studien syftar inte till att skapa en generaliserbar sanning. Sanningen som framkommer visar på hur det *kan se ut* och inte på hur det *ser ut* i förskolevärlden. En sanning utesluter inte en annan.

### **3.7. Etik**

I alla studier finns det etiska frågor att ta ställning till, så att ingen av informanterna kränks under processens. Studien var ärlig i sitt syfte gentemot de inblandade i processen. Detta löstes genom en förklaring i informationsbrevet (se bilaga 1), att studien är fullständigt frivillig och att personen kunde avbryta sitt deltagande när som helst under hela processen. Deltagarna blev informerade angående vad studiens syfte var och informanten gav ett samtycke att delta vid intervjuerna. Frågan om samtycke ställdes i samband med en förfrågan om inspelning av intervjun. Det material som framkom från intervjuerna skyddades på ett sätt så att ingen utomstående kunde få reda på vem informanten var. Dokumenten med de transkriberade intervjuerna lösenordsskyddades. Materialet behandlades konfidentiellt, genom att det inte skrevs ut i vilket område informanterna arbetade eller informanternas namn. I transkriptionerna angavs inte namnen på varken kollegor eller informanten. Med vetskapen om att studien kommer skickas till de medverkande förskolorna och att kollegor till informanten kommer att ta del av studien. Därför kommer referensen till de citat som tagits från intervjuerna inte att specificeras ytterligare än vilken yrkeskategori personen tillhör. Personer som känner informanten kan med hjälp av presentationen över undersökningsdeltagarna räkna ut vem som uttalat vad och det vill jag så långt som det är möjligt förhindra.

## **4. Berättelser från fältet**

De berättelser som framkommit i studien följer här under. Första delen beskriver först hur den biträdande rektorn anser att arbetet bör fungera och vidare hur informanten upplever att det är. Styckena som följer utgår från barnskötarnas/förskollärarnas berättelser över hur det är att arbeta på en förskola i ett arbetslag. Berättelserna från intervjuerna kan placeras under flera av kategorierna samtidigt (ex: både status och arbetsuppgifter), det har varit svårt vid de tillfällena att välja var berättelsen ska visas, då de beskriver mer än ett fenomen samtidigt.

Upprepningar har i största mån undvikits under de olika delarna, men för att skapa en helhet har någon del placerats under mer än en kategori.

#### **4.1. Perspektiv från den biträdande rektorns håll**

##### ***4.1.1. Ledare och Samspel i gruppen***

På varje avdelning ska det finnas en pedagogisk huvudansvarig, denna person är alltid en förskollärare. Förskolläraren ska ha ansvaret att läroplanen följs i det pedagogiska arbetet. Hon/han ska diskutera med övrig personal om hur planeringstid ska användas på ett lämpligt sätt. Förskolläraren ska leda och göra läroplanen synlig för arbetsgruppen i deras arbete. Svaren tolkas som att den formella ledaren i arbetsgruppen ska vara förskolläraren och oftast är samma person utnämnd av gruppen som informell ledare. Informanten beskriver att det har förekommit konflikter i arbetsgrupper eftersom barnskötare anser att de utför exakt samma arbete som förskolläraren och känner att de borde ha rätt till lika lön. Det finns även de förskollärare som anser att de borde få ett mycket större ansvar, samtidigt som de tycker att barnskötarna ska sköta de praktiska syslorna som t. ex att torka av borden.

Det ställs högre krav, från den biträdande rektorn, genom lönekriterierna på förskollärarnas arbetsprestation. I jämförelse har barnskötarna inte lika höga krav på sig.

##### ***4.1.2. Arbetsuppgifter***

I anställningskontraktet står det samma arbetsbeskrivning för både barnskötare och förskollärare, men i realiteten ska yrkesgruppernas arbetsåtagande skilja sig åt. Förskolläraren har ansvaret över att göra en kvalitetsredovisning på avdelningen. Informanten önskar att det varit tydligare med fördelningen av arbetsuppgifter i verksamheten. Så att skillnaderna mellan yrkesgruppernas ansvars-/arbets- områden tydliggjordes. En ny läroplan är under bearbetning, som tydligare ska dra gränser mellan vilka ansvarsområden respektive yrkesgrupp är ansvariga för. Informanten berättar att den befintliga situationen främjar konflikter mellan yrkesgrupperna. Skillnaderna som finns mellan yrkesgrupperna är inte så stora och kommuniceras inte tydligt ut till personalen. Inom båda yrkesgrupperna finns det många som tycker att de utför exakt samma arbete fast att de har olika titlar och utbildningar.

##### ***4.1.3. Kunskap och fokus***

Den biträdande rektorn upplever att barnskötare ofta har större fokus på omsorgen av barnen och att förskolläraren är mer inriktad mot barnens lärande, utveckling och hur dokumentationen fungerar i arbetet. Under pedagogiska diskussioner och utvecklingsarbete anser informanten sig se en skillnad av kunskaperna som finns i yrkesgrupperna. Förskollärarna verkar oftast ha mer kunskap om barns utveckling och hur inläring sker.

##### ***4.1.4. Status***

På frågan om det kommunicerades ut till allmänheten vem som innehar vilken yrkestitel, berättade informanten att titlarna skrivs ut på förskolans hemsida och att detta är viktigt. Informanten anser att det är viktigt att kommunicera ut till allmänheten att förskolan har välutbildad personal, såväl förskollärare som barnskötare.

Alla förskollärare i rektorsområdet träffas en gång per termin. Förskollärarna ska även ingå i pedagogmöten/pedagogiska diskussioner på sin egen förskola. Någon liknande träff finns inte för barnskötare.

## 4.2. Berättelser från yrkesgrupperna

### 4.2.1. Ledare och Samspel i gruppen

Det förekom skilda meningar mellan informanterna ifall det fanns någon ledare i gruppen. Fyra av personerna tyckte att gruppen beslutade saker tillsammans och att ledaren skiftar efter situation och vem som har mest kunskap inom ämnet. Det är den person som kommer med en idé, som sedan leder arbetet. När ett beslut ska fattas diskuterar gruppen hur det ska lösas. Hittar man ingen lösning avgör majoriteten vad som beslutas.

En förskollärare ansåg sig vara ledaren och att hon var den som var mest drivande i gruppen. Hon berättar så här

Jag tror det är kombinationen av min personlighet och utbildning som gör mig till ledaren. Det är omedvetet. Jag tänker inte på att jag är ledaren i gruppen. Många gånger när det rör pedagogiken känner jag att jag går in och tar över. Det beror på att min yrkesroll spelar in (Förskollärare)

En barnskötare (inte samma arbetsplats som ovan) kände att det var den andra barnskötaren i gruppen som var deras ledare. Som var självutnämnd till ledare på grund av att hon arbetet länge och ansåg sig ha större kunskap än de andra gruppmedlemmarna. Liknande berättelse från en annan informant låter så här

Förskolläraren är ledaren i vår grupp och sätter sig över eftersom hon tycker sig kunna mer än vi barnskötare. Hon ser ner på oss. Från början hade jag ansvar för de administrativa delarna, som att beställa saker till förskolan. Men när förskolläraren började och hon blev ledaren i gruppen togs det ifrån mig och lades på en högre position. Hon såg oss som hjälpredor till henne. Förskolläraren beställde pedagogiskt material utan att prata med oss först. Då undrade jag varför vi inte fick vara med och beställa materialet. Varför kunde vi inte diskutera tillsammans? Jag tror det handlade om makt. Hon störde sig nog på mig eftersom jag såg mig som en barnskötare med mycket kunskap. Det blev för mycket ledarroll när hon gjorde som hon själv ville och inte tog notis om vad vi sa (Barnskötare)

En förskollärare anser att det hade varit bättre att försöka sudda ut gränserna mellan yrkesgrupperna istället för att stärka de skillnader som redan finns.

Det är viktigt att vi som arbetslag fungerar. Vi har svackor periodvis, men då är det viktigt att man tar upp saker och pratar om dem på ett rakt och ärligt sätt. Så att vi kan hitta tillbaka till varandra. Då har man kommit en bra bit på vägen. Vi litar på varandra och är ett bra arbetslag tillsammans. Mina kollegor stöttar mig i de beslut jag tar och står bakom mig. Jag känner att jag har stöd från dem. Jag tror att man skapar en trygg miljö för barnen genom att vara ett fungerande arbetslag. Hade inte arbetslaget kommit överrens hade inte verksamheten fungerat (Förskollärare)

Nedan följer ett citat från en barnskötare som visar på skillnader som kan finns mellan gruppmedlemmarna.

När jag började arbeta här fanns det ingen städerska. Den förskolläraren som på den tiden arbetade här ville inte städa. Hon menade att hon hade utbildat sig för att vara med barnen inte för att städa. Jag håller med henne, det är klart man inte ska städa när man har utbildat sig! (Barnskötare)

Ändå menar informanterna att alla är lika värdefulla i arbetet. Det finns inte någon i arbetslaget som är mer värdefull på grund av sin utbildning.

Informanterna känner att det görs skillnad mellan yrkesgrupperna från den biträdande rektorns håll. Han/hon har större krav på förskolläraren och det som presteras. Samtidigt tycker en av personerna att det hade varit mer inspirerande att få arbeta tillsammans med fler förskollärare och att genom varandra utvecklas i arbetet. Informanterna förklarar att man utvecklas genom gruppen och lär sig nya saker av varandra.

Informanterna använder sig i stort sett endast av formen *vi* när de berättar om sitt arbete. En känsla av samhörighet mellan gruppmedlemmarna lyser igenom i intervjuerna. Diskussioner och samtal om hur man löser problem eller utvecklar sina idéer är en stor del i samspelet mellan gruppmedlemmarna. Olika uppfattningar tas upp och diskuteras som på det viset skapar en större bild. Beslut fattas gemensamt och skulle gruppen inte vara överrens om ett beslut eller en kompromiss inte kommit till stånd är det majoriteten som avgör vad beslutet blir.

Samtidigt är många saker outtalade. Personalen bestämmer inte vem som ska göra vad, utan många gånger tar någon själv tag i det. De tar på sig olika delar av arbetet och känner vad som behöver göras. Det blir sällan några missförstånd mellan gruppmedlemmarna. Arbetet på avdelningen fördelas över gruppen och alla gör allt. En förutsättning för att hinna med att samtala och diskutera är den gemensamma planeringstiden, där en struktur för verksamheten läggs upp.

Den roll man har i arbetslaget beror på sammansättningen av gruppen och hur de övriga individerna är som personer. Alla personer i gruppen har olika egenskaper som spelar in i hur arbetsfördelningen skapas. T.ex. finns det alltid någon som har lättare för att prata inför en grupp, då samtalar denna person mest vid föräldramötet. Detta beror inte på utbildningen, utan på personliga kvaliteter. Uppgiften delas ut efter vem som har just den egenskapen.

Planering av schema och semester diskuteras i arbetslaget på en av förskolorna. Oftast kommer de fram till en överrenskommelse om hur det ska förläggas. Schema/semestern blir då på bästa sätt för alla om de gör det själv. Skulle den biträdande rektorn göra det hade de fått rätta sig efter hennes/hans beslut.

I följande citat beskrivs den generella bilden som gavs av informanterna om huruvida de visade uppskattning.

Vi uppskattar varandra i arbetslaget och försöker ge varandra beröm och uppmuntran.  
Det ges kanske ändå för sällan?! (Förskollärare)

#### **4.2.2. Arbetsuppgifter**

Det framgår att förskolläraren har ett större ansvar för verksamheten än vad barnskötaren har. Förskolläraren har det pedagogiska ansvaret för verksamheten. Ett övergripande ansvar över gruppens arbete ligger på förskolläraren.

Min chef har sagt till mig att det är mitt ansvar att driva arbetet framåt på avdelningen och styra det (Förskollärare)

Vid de fall då specialpedagoger är inkopplade, är det förskolläraren som har ansvaret över kontakten och att skriva åtgärdsprogram.

Eventuellt kommer en förnyad läroplan för förskolan. I den vill de stärka förskollärarens roll ännu mer. Det jag har läst skrämmer mig. Det är en massa fina ord men hur ska vi hinna leva upp till dem? Jag har det pedagogiska huvudansvaret vilket jag ibland har ångest över. Jag är inte rädd för ansvaret, men jag är missnöjd med de verktyg vi har att använda oss av i arbetet. Ett par saker *måste* jag göra eftersom jag är förskolläraren och ansvaret ligger hos mig. Skulle något gå fel är det jag som får ta smällen (Förskollärare)

Vi har hjälpts åt tidigare. Bara det senaste året känner man skillnad i arbetets fördelning. Det känns. Jag är lika kapabel att utföra arbetet nu som jag varit innan. Jag tycker ändå att vi lyckats med en bra uppdelning i arbetslaget. Jag förstår att förskollärarna får lite panik för allt de ska göra. De finns två sidor av saken – på ett sätt tycker jag det är skönt att inte behöva ha utvecklingssamtal. Å andra sidan förlorar man kontakten med föräldrarna. Det känns för mig, men det är inget man kan göra något åt. Besluten kommer uppifrån. Vi är ett arbetslag och då hjälps man åt. Om man skulle vilja ta över en syssla för att avlasta förskolläraren så får vi inte göra det (Barnskötare)

Barngruppen är idag uppdelad på arbetslaget i olika ansvarsgrupper. Oavsett om det är en barnskötare eller förskollärare så har de ansvar för att skriva dokumentation och material till utvecklingssamtalen för sina ansvarsbarn. Arbetsgruppen diskuterar sen vad som är planerat att sägas på utvecklingssamtalet. Anledningen är att alla ska vara överrens om det som skrivits. Förskolläraren har i detta moment det övergripande ansvaret för vad som står i dokumentationen.

Den nya läroplanen ser ut så att det endast ska vara förskolläraren som har hand om samtalen med föräldrarna (Förskollärare)

Vi barnskötare på avdelningen tycker att förskolläraren ska ta mer ansvar och ta en större del av arbetet med dokumentationen. Vi vill att hon går igenom det vi skrivit om våra ansvarsbarn. Vi är inte överrens om detta. Hon tycker att vi ska ha en jämn fördelning som är rättvis (Barnskötare)

En förskollärare berättar att hon vid pedagogiska diskussioner var samtalsledare och att hon i de sammanhangen var ledaren.

En annan förskollärare berättar att hon tycker det läggs fler uppgifter på henne eftersom hon som förskollärare har mer tid att planera på. Hon känner även ett samvetsmässigt ansvar eftersom hon har mer planeringstid, vilket betyder att hon tar på sig fler uppgifter.

De intervjuade sökte sig till förskolläraryrket eftersom de tyckte om att arbeta med barn. Att hjälpa barnen till utveckling, skapa förutsättningar för lärande och att få en chans att kunna påverka. Att arbetet verkade vara kreativt och skapande var något som även det lockade i yrkesvalet. Två av förskollärarna hade haft funderingar på andra yrken inom omvårdnad eller skola. En förskollärare berättar att hon funnit det intressant och inspirerande att arbeta i ett arbetslag där man hjälps åt och av det skälet valt förskollärare som yrke.

Nästan alla informanter anser att det inte finns någon uppdelning av arbetet på avdelningen de arbetar på. Det är endast att förskolläraren har mer ansvar, det pedagogiska ansvaret. Detta



ansvar har inte barnskötarna. Informanterna tycker inte att denna skillnad är särskilt märkbar i det dagliga arbetet. Utvecklingssamtal och dokumentation är arbetsuppgifter som delas med barnskötarna. Barngruppen är uppdelad och alla i arbetsgruppen tar hand om samtalen. Materialet som används under samtalet med föräldrarna skrivs av den person som ska hålla i det. Innan samtalet äger rum går arbetsgruppen igenom vad som ska tas upp så att alla är överrens om det som kommer bli sagt.

En förskollärare berättar att hennes kollega tar ansvar för de mer praktiska delarna, som exempelvis att städa förrådet. Informanten tror att detta beror på deras personligheter eftersom hennes kollega är mer ordningssam som person.

De finns de som säger att förskolläraren ”klipper och klistrar” medan barnskötaren ”diskar och byter blöjor”. Jag tycker att det är pedagogiskt att byta en blöja, man kan få ut jättemycket av den stunden. Varför ska inte jag göra det då?! Det vill inte jag missa! (Förskollärare)

Flera av informanterna är ense om att det är samma arbete i praktiken oavsett vilken yrkeskategori man tillhör. Strukturen i arbetet består av väldigt mycket rutiner som sätter gränser och ramar för verksamheten. Mycket av arbetet handlar om rutiner och omvårdnad. Verksamheten är uppbyggd kring klockan och den skapar struktur åt dagen. Rutinerna avgör i flera fall vem det är som tar disken eller städningen, beroende på hur schemat ser ut den dagen. Arbetet består till stor del av att hjälpa barnen med exv. på- och avklädnad.

Arbetet utgår mycket från omvårdnad och att hjälpa barnen och lärandet kommer i andra hand. Detta tycker jag är tråkigt, men så är det (Förskollärare)

Jag trivs med yrket bortsett från alla dessa måsten som finns. Jag måste ta hand om disken, vi måste byta blöjor. Det är så många andra delar som styr helheten. Alla dessa måsten tar så mycket tid från barnen... Jag tycker det är skönt att diska – då får man en liten stund för sig själv. Men jag tycker även att det är ett stressmoment. Jag är alltid stressad, för det är en så stressig miljö. Jag vet egentligen inte varför (Barnskötare)

Idag är det så mycket andra arbetsuppgifter som ska göras förutom att vara med barnen. Man måste bestämma sig för att man är här för barnens skull. Då åsidosätter man andra saker som måste göras, men de får komma i andra hand. De är svårt att få tiden att räcka till (Barnskötare)

Informanternas grundtanke i arbetet är att förskolan ska vara en trygg miljö där barnen känner sig trygga, i barngruppen och med personalen. Grundtanken genomsyrar arbetet med barnen. Barnen kan inte utvecklas om de inte känner sig trygga.

Jag försöker skapa trygghet genom att vara en närvarande vuxen, som samtalar mycket med barnen. Jag möter dem när de kommer på morgonen och följer dem när de går hem. Jag försöker vara positiv och glad. Jag ska finnas där för dem när de behöver mig och ta ett steg tillbaka när de klarar sig själva (Förskollärare)

Det är viktigt att finnas tillhands för barnen. Arbetet i barngruppen utgår från det enskilda barnets behov och efter det har man aktiviteter som främjar deras utveckling, berättar informanterna. Även skapandet av en trygg och kamratlig barngrupp är viktigt.

Det handlar mycket om beröring och att man ser barnen. Att man talar om för barnen att de är duktiga. Detta är en viktig del. Jag uppmuntrar barnen att våga prova på att göra saker själva. Inge dem förtroende att de kan. Jag försöker motivera och uppmuntra dem till egna initiativ och handlingar (Förskollärare)

Avdelningarna arbetar med teman som kan vara t.ex. djur. Temaarbetet och ämnet bestämmer arbetsgruppen tillsammans och väljs efter barnens intresse och behov.

#### **4.2.3. Kunskap och fokus**

Alla informanterna svarar att kunskapen skiljer sig åt mellan yrkesgrupperna. Informanterna har svårt för att uttrycka vad skillnaden mellan yrkesgruppernas kunskap faktiskt är. Förskollärarna menar att deras utbildning måste ha gett dem något, annars hade den varit bortkastad.

Jag tycker själv att jag har blivit mer vidsynt efter mina studier (Förskollärare)

De kan inte säga hur utbildningen påverkar deras handlingar i det dagliga arbetet eller hur de använder sina kunskaper praktiskt. En förskollärare uttrycker det som att hon ”ser genom” sin utbildning under arbetet. De bär kunskapen med sig utan att tänka på när de omsätter kunskap till handling.

Vi ser olika saker hos barnen (både förskollärare och barnskötare).

Om skillnaderna i kunskaperna beror på personens utbildning eller personlighet är svårt för informanterna att ge svar på. Behöver informanterna hjälp eller råd vänder de sig till den person de tror kan svara på frågan. Den personliga livserfarenheten och färdigheterna gör att arbetsgruppen kompletterar varandra. Ingen går i första hand till någon för deras utbildnings skull, förutom när det rör sig om något som har direkt anknytning till utbildningen. Informanterna är överens om att det inte enbart är den teoretiska kunskapen som gör en lämplig för arbetet - utan även att de praktiska delarna fungerar.

Förskolläraren borde vara mer kunnig än vad vi barnskötare är, eftersom de har läst mer. Förskollärarna på denna förskola är väldigt kunniga och drivande i deras arbete. Det är i för sig även en del barnskötare (Barnskötare)

Vi hade en förskollärare som arbetade här ett tag. Hon var jätteduktig. Hon kom med mycket idéer och hade god hand med barnen. Det kändes verkligen att hon var förskollärare. Hon var väldigt drivande. Den förskolläraren som tog över hennes tjänst var inte alls lika duktig i arbetet och skillnaden var inte så stor mellan henne och mig i våra kunskaper. Hon var nyligen färdigutbildad förskollärare (Barnskötare)

Erfarenheten spelar stor roll. Jag har arbetat i många år nu och genom den erfarenheten har jag lärt mig att vissa små saker inte är värda att lägga energi på. Istället försöker jag hitta en lösning. De som inte arbetat så länge har lättare för att hänga upp sig på saker och bli irriterade (Barnskötare)

Alla informanter sätter barnen i första rummet. Deras primära fokus ligger på två nivåer: det enskilda barnet och dess behov och samspelet i barngruppen. Personalen kompletterar varandra eftersom de inte fokuserar på samma saker alla gånger. Personalen gör saker, förutom de rutinlagda uppgifterna, med barnen som de själva känner att de är duktiga på och har ett intresse för.

Jag utbildade inte mig till förskollärare direkt, utan jag har gjort andra saker tidigare. Att jag har en annan väg till min yrkesroll tycker jag påverkar var jag fokuserar. På förskollärarträffarna märker man att fast att vi har samma yrkesroll, arbetar i samma område och har samma chef så skiljer våra värderingar sig väldigt mycket åt och hur vi ser på arbetet (Förskollärare)

Jag tycker vi fokuserar på olika saker i verksamheten. Jag uppfattar det som att förskolläraren lägger mer fokus på hela barngruppen och att alla ska fungera tillsammans. Jag anser att alla är individer och därför fokuserar jag mer på varje enskilt barn. Jag tänker inte så mycket på helheten. Vi har olika syn på vad som är viktigt. Förskolläraren på min avdelning håller sig hundra procent till läroplanen. Samtidigt har vi gemensamma mål och arbetar för att uppfylla dem. Jag tycker att förskolläraren håller sig mer till den pedagogiska delen/verksamheten och vi ser mer till barnens behov i arbetet (Barnskötare)

Vi har haft mycket inskolningar sista tiden och jag är nyligen anställd. Så här har hänt mycket som gjort att verksamheten har fått vara vilande. Under denna period har fokus legat på att skapa trygghet i barngruppen. Jag fokuserar i dagsläget på att skapa en fungerande verksamhet och temaarbete. Jag fokuserar på att arbetet ska utgå från barnen och deras intressen (Förskollärare)

Min arbetsgrupp fokuserade mycket på barnens språkutveckling. Har barnen inte ett bra språk med sig har de inte samma förutsättningar när de ska börja skolan. Jag tycker alla barn ska ha samma förutsättningar. Alla barn har samma värde och de har rätt till att få den hjälpen de behöver för att utvecklas (Förskollärare)

Flera av informanterna berättar att barnskötare har utvecklat samma kunskaper genom att arbeta och få erfarenhet av arbetet. Förskollärarna uppger att barnskötarna har förvärvat delvis samma kunskaper som de själva läst sig till under utbildningen. De menar att vissa kunskaper blir allmänt vedertaget och är saker de flesta som arbetat några år har lärt sig.

Min förskollärare gav mig och min kollega väldigt tydliga instruktioner över hur vi skulle arbeta. Hon förklarade anledningen till arbetssättet och vår kunskap växte genom detta. Vi började närma oss samma kunskapsnivå som hon låg på och såg saker mer från hennes synvinkel (Barnskötare)

Jag är nyexaminerad och har ingen praktisk kunskap ännu. Det är stor skillnad mellan min och mina kollegors kunskaper. Jag ser upp till mina kollegor och tycker att det är roligt och givande att lära mig av deras erfarenheter. Vi tolkar saker på olika sätt (Förskollärare)

Förskollärarna är överens om att det är viktigt att fortsätta utvecklas och att hålla sig uppdaterad på det som är nytt inom området. Barnskötarna nämner att de blir erbjudna utbildningar, men inte att de tycker att det är viktigt att hålla sig uppdaterade.

#### **4.2.4. Status**

Under intervjuerna framkommer det att informanterna tycker att det inte finns någon statusskillnad mellan barnskötare och förskollärare i deras arbetsgrupp. Någon berättar att kollegor till dem anser sig vara bättre för att de har mer kunskap. Yrkestiteln har ingen betydelse i arbetsgruppen för att tillskriva någon mer status. Det som värderas av informanterna är den kunskapen som man tror att kollegerna har. Det talas mycket om

erfarenhet och personlighet under intervjuerna. Värdet av erfarenhet kunde låta som i kommande citat

Jag har inte arbetat i lika många år som min kollega. All den erfarenheten hon har efter sina år inom barnomsorgen är värdefulla. Jag kan inte komma och trampa på det bara för att jag har en utbildning som förskollärare (Förskollärare)

Det finns de personer som man jobbar med eller som arbetar på samma förskola, som man ser upp till för deras kunskap. Man tänker *Jag önskar jag vore som henne och kunde allt det...* Sen vilken utbildning de har spelar ingen roll. Utan det är deras vetande om saker och hur de handlar i situationer som betyder något (Barnskötare)

Yrkestitlarna skrivs ut på kvalitetsredovisningar och vissa andra handlingar. Oftast berättar gruppen vem som är förskollärare och barnskötare på föräldramöten.

Jag tycker inte det är viktigt att våra titlar är synliga i tamburen. Barnskötarna är precis lika viktiga som förskollärarna. Jag vill inte att där ska finnas någon skillnad mellan oss (Förskollärare)

Informanter berättar att vikarier ofta lägger vikt i vem som är förskollärare genom att fråga vem som har vilken utbildning. Många av informanterna tycker att den biträdande rektorn fokuserar mer eller enbart på förskollärarna. De flesta av informanterna tror inte att föräldrarna gör någon skillnad mellan yrkeskategorierna. Några tror inte att föräldrarna är medvetna om att det faktiskt finns två yrkesgrupper. De tror att föräldrarna känner samma förtroende och värderar personalen lika högt oavsett yrkestiteln. Att andra kollegor skulle göra någon skillnad är det ingen som känt av.

Så fort det blir någon form av särbehandling tycker jag att det blir statusbetonat. Om en grupp blir särbehandlad för deras yrkestitel genom att de får mer ansvar eller att vissa saker begränsar arbetet med att endast den gruppen har tillträde – då tycker jag att där finns status i det (Förskollärare)

Jag hade tidigare ansvar för ett barn som jag har haft sedan barnet var litet. När det kopplades in hjälp för barnet, fick jag inte ta hand om samtalen som jag alltid gjort. Då skulle förskolläraren ta de istället. Jag önskar att jag i alla fall hade kunnat få sitta med på de kommande mötena, men det fick jag inte. Det är inte förskollärarens fel och jag är inte arg på henne, eftersom det är beslut som kommer från chefen. Det var tungt och kändes inte bra för mig. Det kändes som jag inte dög längre (Barnskötare)

På drygt hälften av arbetsplatserna har förskollärarna mer planeringstid förlagd. Ofta är tiden fri och kan förläggas när det passar personen. Förskollärarna har förskolläraryrkesmöten där de samlas en gång i månaden eller var sjätte vecka beroende på vilken förskola man tillhör. På dessa möten samlas förskollärarna och diskuterar olika ämnen. Barnskötarna är inte med och har ingen egen träff där de samlas för att diskutera frågor.

Jag underskattar inte min roll som förskollärare, men jag överskattar inte den heller (Förskollärare)

Aktuellt just nu är hur våra roller kommer se ut framåt. Sitter man på ett möte idag talas det bara om förskollärarens roll och inte om oss barnskötare. Det är inte roligt att sitta och lyssna på. Man får tankar att *Jaha, är jag inte värd något längre?* (Barnskötare)

Jag tycker det känns som att förskolläraren har lättare att få igenom saker de tycker borde förändras. Säger jag något som barnskötare tas det inte riktigt notis om det. Skulle min förskollärarkollega säga samma sak lyssnar chefen. Hon grundar sin argumentation på den kunskapen hon besitter och har större genomslagskraft (Barnskötare)

En tydlig skillnad som kommer fram när man talar om fördelar i de olika yrkena är lönen. Förskollärarna har bättre lön än vad barnskötarna har. Denna skillnad påpekas av alla informanter och är det första som kommer upp under fördelar.

De har högre utbildning så det är klart de ska vara bättre betalda än barnskötarna” (Barnskötare).

En annan barnskötare säger så här

Jag tycker förskollärarna är värda mer lön än barnskötarna, förutsatt att de gör sitt jobb. På min avdelning gör barnskötarna mer och tar större ansvar än förskolläraren. Då tycker jag inte att en löneskillnad är rättvis (Barnskötare)

Det erbjuds utbildningar till personalen genom förskolan. Om man väljer att gå en utbildning kan det resultera i en löneökning, plus att man får mer kunskap. Några av utbildningarna är endast för oss förskollärare, men även kurser på högskolan erbjuds barnskötarna (Förskollärare)

## 5. Analys

### 5.1. Samspel

Yrkesgrupperna ser på arbetslaget som en helhet och använder sig av termen *vi*. De diskuterar mycket och det är en faktor för skapandet av arbetsgruppens sammanhållning. Detta bekräftas av King, Hebl, & Beal, (2009) som funnit att det lättare skapas resultat och bättre sammanhållning när man ser gruppen som en helhet. Den sociala interaktionen är viktig för arbetsgrupperna och det är viktigt för dem att gruppen är överens om momenten som sker i arbetet, samma utgångspunkter som Tannen, refererad från Ekstam (2001), har framfört i sina studier och bekräftats av Barrick, Stewart, Neubert, & Mount (1998).

Arbetsgruppen har i likhet med *flickorna* (undersköterskorna) i Lindgrens (1992) studie en kollektivkultur, där medlemmarna ser varandra som jämlikar, vilket de flesta informanterna uppgett är deras syn på varandra. I någon intervju har arbetslagets medlemmar ansett att det finns en skillnad mellan yrkesgrupperna och att samarbetet inte fungerat lika bra i de fallen. Detta följer King, Hebl, & Beals (2009) resultat att sociala skillnader mellan gruppmedlemmarna kan ge negativa konsekvenser i samarbetet och vice versa. I de fallen där barnskötarna inte har fått utföra samma arbetsuppgifter som tidigare har det skett en social delning i gruppen, som beror på beslut från ledningen. I de fallen har det blivit negativa följder där barnskötarna har känt sig överkörda och mindre värda. Det är viktigt att betona att skillnaderna inte görs av gruppmedlemmarna, utan av regler och direktiv som skapas genom läroplanen och av den biträdande rektorn.

Resultatet från intervjuerna är mycket samstämmiga med det resultat Davies (1996) presenterade för arbetsförhållandena inom barnomsorgen. Hon observerade, som är i linje med det som framkommit i denna studie, att yrkesgrupperna anser att det är samma arbete som utförs, att kommunikationen är en stor del av arbetet, att personligheten är viktig för att arbetet ska fungera och att personerna i gruppen kompletterar varandra med sina olika

erfarenheter och intressen. Det framkom inte, under intervjuerna med förskollärarna, att de ansåg sig ha mer kunskap än barnskötarna. De talade om att de hade olika typer av kunskap men inte mer kunskap, som Davies framhåller att vissa förskollärare tyckt i hennes studie. Däremot har någon barnskötare berättat under intervjuerna att de känt det som att deras förskollärarkollega tycker sig ha mer kunskap än barnskötarna. Davies och den biträdande rektorn, som besvarade mina frågor, menar att förskolläraren oftast har ett klarare mål med en aktivitet. Detta styrktes inte av intervjuerna med informanterna.

## **5.2. Status**

Från föräldrarnas sida verka det inte göras någon skillnad i statusvärderingen av förskollärare och barnskötare. Nakao och Treas (1994) menar att allmänhetens kunskap om yrket bestämmer vilken status det ska ha. Det framkommer under intervjuerna att föräldrarna antagligen inte är medvetna om att där finns två yrkeskategorier och därför blir det ingen skillnad ifrån den synvinkeln. Om man utgår ifrån den socioekonomiska ställningen i samhället, lön och utbildning, innebär detta att förskolläraren har mer status än barnskötaren, vilket Ulfsson Eriksson (2006) bekräftar i sin studie. Detta skulle även innebära, enligt Plickert och Schieman (2008), att förskolläraren har ett mer krävande yrke. Denna tes anser jag har bekräftats i intervjuerna då det framgår att fler saker hamnar på förskollärarnas ansvar och att de är ensamt behöriga till vissa sysslor. Plickert och Schieman menar att högutbildade har bättre kontroll och möjlighet till utveckling är något som inte styrks i denna studie. Någon förskollärare uppger att vissa kurser endast är tillgängliga för förskollärare. Å andra sidan uppger barnskötarna att även de får erbjudan om utveckling. Det framgår att båda grupperna får möjlighet till utveckling i deras arbete.

Utifrån Wegeners (1992) artikel om olika statusteorier anser jag att arbetsgruppen kvalificerar sig för Rationell – konfliktteorin där individer tilldelas status efter deras arbetsbedrift och/eller kunnande. Under intervjuerna framkommer det att kunskapen värdesätts, vilket enligt Treiman (1977) som Ulfsson Eriksson (2006) refererar till, är värderingen ett sätt att skapa status. De personer som har lång erfarenhet och mycket praktiskt kunnande ses upp till av sina kollegor, oavsett vilken utbildning personen har. Teorin utesluter inte att någon annan har status, utan statusen tilldelas individerna oberoende av varandra. Under intervjuerna betonas vikten av lämplighet, du måste kunna omsätta kunskapen i handling för att arbeta inom förskolan. Slutsatsen för status i arbetsgruppen är att den utgår från de personliga egenskaper som individerna har och inte vilken yrkesgrupp de tillhör. Förskollärarens behörighet till fler saker än barnskötaren för med sig mer makt, enligt Treiman. Det framgår i intervjuerna att någon barnskötare anser att förskollärare har lättare att driva saker längre än vad barnskötarna kan. Å andra sidan uttrycker informanterna att det inte finns någon hierarkisk ordning i arbetsgruppen, alla är jämlikar. Dessa två påståenden ställs emot varandra och tyder på att förskolläraren har mer makt att påverka arbetet, men att detta inte används utan besluten grundar sig på arbetsgruppens åsikter.

## **5.3. Kunskap**

När jag talade med informanterna om kunskap, var det tydligt att de tyckte att deras kunskaper skilde sig åt. Som Leonard och Sensiper (1998) bekräftade, har varje individ sin individuella kunskap, men att denna är tyst kunskap och personerna har svårt för att verbalt uttrycka vad de vet om kunskapen. Informanterna kunde inte vidare berätta vad som skiljde deras kunskaper åt, vilket indikerar på att det finns tyst kunskapen i verksamheten, men detta bekräftar därmed inte att det finns någon skillnad mellan yrkesgrupperna. En av förskollärarna uppfattar det som att trots att hennes förskollärarkollegor har samma utbildning som henne, så

har de inte samma syn på arbetet. Den tysta kunskapen grundas på de erfarenheter en person aktivt deltagit i (Haldin-Herregård, 2004) och därmed skiljer kunskapen sig åt även mellan samma yrkeskategori, då de inte har samma erfarenheter.

En av informanterna tycker att utbildningen gett henne ett bredare perspektiv att utgå ifrån i sitt arbete. I studien som genomfördes på ett sjukhus betonas vikten av teoretisk kunskap. I sjukhusstudien talas det även om att den teoretiska utbildningen ger studenterna vad de behöver kunna, men att det sedan krävs praktiska moment, för att lära sig yrket i sin helhet (Östlinder, Norberg, Pilhammar Andersson, & Öhlén, 2006). Denna problematik tar den nyexaminerade förskolläraren upp och hon lägger stor vikt vid att lära sig de praktiska kunskaperna som hennes kollegor besitter. Förskollärarna beskriver på olika sätt hur de använder den teoretiska kunskap de lärde sig under utbildningen. En förskollärare beskriver det som att hon ser på arbetet ”genom” sin utbildning, vilket stämmer överrens med Haldin-Herregårds (2004) tankar att kunskapen även om den är dold alltid är närvarande för individen. Både förskollärare och barnskötare berättar att de utvecklar sin arbetsroll under sitt arbete med kollegor. Vilket kan bekräfta det värde informanterna lägger på arbetslivserfarenheten, som deras kollegor har, eftersom de i interaktion med varandra utökar sin kunskap och hittar nya vägar i arbetet. Den sociala interaktionen beskrivs av Leonard och Sensiper (1998) vars slutsats är, att den är en stark tillgång för en arbetsgrupp för att skapa nytänk.

Det framkommer att arbetsgruppen ofta upplever barnen på olika sätt och därför diskuteras varje dokumentation igenom för att komplettera och ge varandra sin syn på barnet. Polanyis, refererad från Ekstam (2001), har tankar om kunskap som delar (proximala) och helhet (distala). Det kan dras en parallell mellan individernas olika upplevelser av att ett barn, då olika individer ser olika delar av barnet som skapar helheten. Genom de möjliga skillnaderna i yrkesgruppernas kunskap, finns det också kunskap om olika delar. När de ser på helheten grundar den sig på de olika delarna och det kan vara en förklaring till varför arbetsgruppen upplever barnen på olika sätt.

Sarvimäki (u.d.) anser att den tysta kunskapen är på gott och ont, då den begränsar antalet situationer individen kan hantera. Detta verkar yrkesgrupperna lösa genom att de söker hjälp och delar med sig av kunskap och erfarenheter till varandra. Återigen läggs vikten på de erfarenheter och kunskaper individen har och utbildningen hamnar i skymundan.

#### **5.4. Fokus**

Kihlström (1995) har skapat tre olika delar för att kunna bedöma hur personal fokuserar i sitt arbete. I intervjumaterialet framkommer det ingen stor skillnad i hur yrkesgrupperna fokuserar i första hand, då alla fokuserar på *att ta hand om*. Alla informanter betonar vikten av att barnen är trygga. Genomgången av materialet indikerar på att förskollärarna har mer fokus på de andra två delarna som är *fokus på att utveckla* och *fokus på att lära*. Det uttrycks från förskollärarna mer tankar på barnens lärande och deras utveckling och även en av barnskötarna har den tanken.

#### **5.5. Sammanfattning av analys**

Hur kunskap fördelar sig mellan barnskötare och förskollärare verkar beror mer på hur pass länge individerna har varit yrkesverksamma, än de skillnader som skapas av utbildningsnivå. Å andra sidan, var yrkesgrupperna lägger deras fokus i arbetet, tyder på skillnader i kunskap och fokus mot barns utveckling. Förskollärarna fokuserar mer på barnens utveckling och lärande. Det primära fokuset läggs oavsett yrkesgrupp på att skapa en trygg miljö för barnen.

Status har ingen stor inverkan mellan arbetsgruppens medlemmar och är inget de anser som betydelsefullt. Status yttrar sig genom att ett par uppgifter åligger förskolläraren och barnskötaren har ingen behörighet att utföra dessa uppgifter. Förskolläraren blir därmed mer värdefull och får mer makt i arbetet, eftersom hon/han har fler behörighetsområden. Privilegier är den andra delen som tyder på status mellan yrkesgrupperna. Förskollärarna har i vissa fall exempelvis mer planeringstid, vilket kan ses som en fördel för dem. Samtidigt har inte alla förskollärare dessa privilegier och statusen blir mer subjektivt baserad än objektivt.

## 6. Diskussion

Det resultat som framkommit under studien förvånade mig i några avseende. Jag hade förväntat mig att det fanns en tydligare skillnad mellan yrkesgrupperna. Som framgår av den socioekonomiska ställningen brukar det finnas skillnader i status, när lönen är högre respektive lägre (Ulfsson, 2006) och när de sociala rollerna inte är på samma nivå. Anledningen jag finner är att yrkesgruppernas förutsättningar för samarbete är på så nära nivå att gränserna mellan yrkesgrupperna suddas ut. Status delas ut till yrkesgrupperna efter de kunskaper och färdigheter de besitter, inte efter deras utbildningsnivå. En åtskillnad mellan yrkesgrupperna görs snarare på en samhällsmässig nivå och arbetet med detta, uppifrån skolverket och regeringen, verkar inte nått ner till själva "arbetsgolvet" ännu. Propositionen som alliansen nyligen kom med, att legitimera läraryrket, innebär att förskollärarens roll stärks och tillskrivs mer status, eftersom individer utan legitimation inte har tillträde till yrket. Detta kommer säker att stärka lärarnas status i samhället. Frågan är om målet att kvalitetssäkra undervisningen ger det förväntade resultatet. All den erfarenhet som barnskötarna besitter verkar nonchaleras, till fördel för förskolläraryrkets status. Alla informanter, inklusive förskollärarna, betonar vikten av erfarenhet och de praktiska kunskaper som individerna får genom arbetslivserfarenhet. Arbetslaget diskuterar tillsammans aktuella frågor och problem och det finns ingen i gruppen som utesluts från att samverka i beslutsfattandet. Samtalen leder till gemensamma mål som eftersträvas av varje individ. Även om förskolläraren har det övergripande ansvaret och större inflytande att påverka beslut, så visar detta sig inte då relationerna i gruppen och de andra gruppmedlemmarnas åsikter har stort värde. Värdet av en fungerande arbetsgrupp betonas under intervjuerna och därför läggs vikt vid att ha öppna relationer, vilket krävs för att arbetsgruppen ska nå sina mål. Utan en fungerande grupp kan de inte skapa de förutsättningar som behövs för att uppfylla målen: barnens behov.

I fråga om personalens fokus i arbetet, förvånade det mig att det inte framkom tydligare skillnader pga. deras skilda utbildningar. Även om jag anser att materialet på "fokusedelen" var oklart och inte tillräckligt djup för att dra några slutsatser.

En tanke uppkom, det var om jantelagen spelar någon roll i utfallet av studien. Det kan tänkas att informanterna även om de tycker att det finns en skillnad, mellan yrkesgrupperna, påtalas inte den eftersom det strider mot jantelagen – man ska inte vara förmer än någon annan. Detta är i linje med vad Tannen, refererad från Ekstam (2001), funnit i sin forskning om kvinnors kommunikation. Det som motsätter sig att detta skulle vara fallet, är att de som i så fall känner sig i "underläge" kan påtala eventuella skillnader, då det inte strider mot jantelagen. Å andra sidan är gruppgemenskapen, inom förskolan, så stark att det möjligen påverkar ifall man berättar de negativa delarna, då det skadar gruppen eller ses som att man vänder gruppen ryggen.



Jag tror att det finns skillnader, vilket det borde finnas, mellan yrkeskategoriernas kunskap. I studien och intervjuerna med informanterna var det svårt att verbalt uttrycka vad som skilde grupperna åt. Den teoretiska och tysta kunskapen har smälts samman och alla gruppmedlemmar har blivit experter på sitt arbete och experter på olika situationer som de genom tidigare upplevelser varit med om. Vilket är hoppfullt då det visar att vi aldrig slutar upp med att utvecklas, så länge vi reflekterar över de situationer vi försätts i.

### **6.1. Metoddiskussion**

Man måste vara medveten om att hela studien grundar sig på ett fåtal intervjuer och att studien endast visar ett resultat över hur det kan se ut inom förskolevärlden. Resultatet går inte att generalisera till liknande arbetsplatser.

Analysen från den biträdande rektorn grundar sig endast på en persons upplevelser och datainsamlingen gjordes på ett sådant sätt att följdfrågor inte var möjligt.

Nu när studien är på sin sluttamp har jag reflekterat över det material jag samlade in genom intervjuerna. När intervjuerna genomfördes kunde jag vid somliga frågor känna att jag inte kom ner på djupet av informantens kunskap och syn på verkligheten. Den del som var problematisk att belysa i intervjuerna var *hur* personalen konkret handlade i förhållande till deras fokus i arbetet. Deras svar utgick från en grundtanke och det var svårt att gå in på detaljer som hade kunnat visa på skillnader mellan yrkesgrupperna. Det var svårt att utveckla följdfrågor på ett sätt så att frågan inte blev ledande. Efter denna reflektion är min tanke att det möjligen varit en bättre metod att använda sig av fokusgrupper tillsammans med observation för att komma djupare i frågan och genom detta skapa större förståelse för kontexten/interaktionen mellan yrkesgrupperna. I fokusgrupper indelade i vardera yrkesgrupp, skulle ett tema diskuteras, ex. status, detta förfarande tror jag hade bidragit med att fler tankar hade kommit upp till ytan och materialet hade blivit mer brett och ingående. Genom denna metod tror jag synliggörandet av skillnader i kunskap och deras syn på arbetet hade blivit mer tydligt.

Observationer av yrkesgruppernas samspel hade kunnat bidra med ett material som inte är medvetandegjort för aktörerna. Organisationskulturen och traditioner kan göra att aktörerna är blinda för dess innebörd eller dess existens och hur det påverkar interaktionen i arbetsgruppen. Som jag redogjort tidigare i arbetet om tyst kunskap kan den vara svår att verbalt kommunicera ut till andra. Med hjälp av observation tillsammans med möjlighet att ställa frågor hade studien kunnat komma närmare hur informanternas tankemönster bildas och hur beslut bestäms i arbetet.

### **6.2. Förslag till fortsatt forskning**

Det hade varit intressant att följa arbetet med hur den nya läroplanen integreras och hur detta påverkar arbetsrollerna och möjliga följder av förändringen. Hur påverkas personalen känslomässigt av införandet? Blir det någon skillnad i realiteten? Hur väl fungerar informationsflödet till personalen? Hur förändras och anpassas arbetet till en nivå som accepteras av båda yrkesgrupperna? Kommer barnskötarnas tysta kunskap fortfarande fram?

## 7. Litteraturförteckning och källförteckning

Arbetsförmedlingen. (den 15 09 2009). *Barnskötare*. Hämtat från Arbetsförmedlingen: <http://www.arbetsformedlingen.se/yrken/YrkesBeskrivning.aspx?iYrkeId=479> den 21 02 2010

Arbetsförmedlingen. (den 16 02 2010). *Förskollärare*. Hämtat från Arbetsförmedlingen: <http://www.arbetsformedlingen.se/yrken/YrkesBeskrivning.aspx?iYrkeId=122> den 21 02 2010

Barrick, M., Stewart, G., Neubert, M., & Mount, M. (1998). Relating Member Ability and Personality to Work-Team Processes and Team Effectiveness. *Journal of Applied Psychology* , 83 (3), 377-391.

*Bonniers ordbok*. (1986). Stockholm: Bonniers.

Davies, K. (1996). *Önskningsar och realiteter*. Stockholm: Carlsson bokförlag.

Ekstam, K. (2001). *Arbetsplatsens svåra samtal*. Malmö: Liber AB.

Falsafi, L. (2004). *På tal om mångfald*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Granberg, O. (2003). *PAOU: Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Haldin-Herregård, T. (2004). *Hur höra tyst kunskap? Utveckling av en metod för studier om tyst kunnande*. Helsingfors: Svenska handelshögskolan och Tua Haldin-Herregård.

Janson, R. (den 26 11 2009). *Kommunalarbetaren - Barnskötare ska ersättas med förskolelärare* . Hämtat från [www.kommunalarbetaren.se](http://www.kommunalarbetaren.se): <http://www.ka.se/index.cfm?c=90230> den 21 02 2010

Janson, R. (den 24 02 2010). *Kommunalarbetaren - Barnskötaryrket hotar att försvinna*. Hämtat från [www.kommunalarbetaren.se](http://www.kommunalarbetaren.se): <http://www.ka.se/index.cfm?c=91447> den 10 04 2010

Kihlström, S. (1995). *Att vara förskollärare: Om yrkets pedagogiska innebörder*. Göteborg: ACTA UNIVERSITATIS GOTHOBURGENSIS.

King, E., Hebl, M., & Beal, D. (2009). Conflict and Cooperation in Diverse Workgroups. *Journal of Social Issues* , 65 (2), 261--285.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Leonard, D., & Sensiper, S. (1998). The role of tacit knowledge in group innovation. *California management review* , 40 (3), 112-133.

Lindgren, G. (1992). *Doktorer systrar och flickor*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

- Nakao, K., & Treas, J. (1994). Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up. *Sociological Methodology* , 24, 1-72.
- Plickert, G., & Schieman, S. (2008). How Knowledge is Power: Education and the Sense of Control. *Social Forces* , 87 (1), 153-183.
- Rothman, R. (2002). *Inequality and stratification. Race, class and gender*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sarvimäki, A. (u.d.). *Kunskapsteoretiskt perspektiv på erfarenhetsbaserad kunskap*. Hämtat från [http://ssf-swenurse.customer.ntech.se/library/documents/erfarenhetsbaserad%20kunskap/anneli\\_sarvimaki.pdf](http://ssf-swenurse.customer.ntech.se/library/documents/erfarenhetsbaserad%20kunskap/anneli_sarvimaki.pdf) den 02 04 2010
- Skoleverket. (2008). *Tio år efter förskolereformen: Nationell utvärdering av förskolan*. Skolverket.
- Statistiska central byrån. (u.d.). [www.scb.se](http://www.scb.se). Hämtat från Statistiska central byrån: <https://www.h.scb.se/amlsykl/slp/SSYKBeskr.asp?id=5131> den 24 02 2010
- Statistiska central byrån. (u.d.). [www.scb.se](http://www.scb.se). Hämtat från Statistiska central byrån: <https://www.h.scb.se/amlsykl/slp/SSYKBeskr.asp?id=3310> den 24 02 2010
- Svensson, L., Brulin, G., Ellström, P.-E., & Widegren, Ö. (2002). *Interaktiv forskning - för utveckling av teori och praktik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författare.
- Sydsvenskan. (den 12 04 2010). *Sydsvenskan - Yrkeslegitimation för lärare*. Hämtat från [www.sydsvenskan.se](http://www.sydsvenskan.se): <http://sydsvenskan.se/sverige/article648702/Yrkeslegitimation-infors-for-larare.html> den 13 04 2010
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, status & genus: En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborg: Department of sociology.
- Ulfsdotter Eriksson, Y., & Svensson, L. G. (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Göteborg: Avdelningen för sociologi Göteborgs universitet.
- Weeden, K. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *The American Journal of Sociology* , 108 (1), 55-101.
- Wegener, B. (1992). Concepts and measurement of prestige. *Annual review of sociology* , 18, 253-280.
- Östlinder, G., Norberg, A., Pilhammar Andersson, E., & Öhlén, J. (2006). *Erfarenhetsbaserad kunskap - vad är det och hur värderar vi den?* Svensk sjuksköterskeförening.

## 8. Bilagor

### **Bilaga 1: Informationsbrev**

Mitt namn är Marina Andersson och jag läser min sjätte termin på Personal- och Arbetslivs programmet, vid Högskolan i Kristianstad. I dagsläget skriver jag på min kandidatuppsats.

Syftet med studien är att undersöka hur barnskötare och förskollärare ser på sina och varandras arbetsroller, om ”status” har någon inverkan i arbetet och var individerna lägger sitt fokus i arbetet.

Det jag vill synliggöra med denna studie är hur det ser ut mellan individer som tillhör olika yrkeskategorier.

Under intervjun kommer jag ställa frågor om hur du ser på ditt arbete, dina arbetsuppgifter samt din kollega som är barnskötare eller förskollärare.

Jag beräknar att intervjun kommer ta ungefär en timme att genomföra.

Tanken är att intervjuerna ska genomföras under vecka 8. Skulle det inte finnas möjlighet till intervjuer denna vecka kan vi se om vi kan finna en annan tid som passar inom en snar framtid.

Det är frivilligt att delta i undersökningen och som intervjuperson har du rätt till att när som under arbetets gång avbryta ditt deltagande.

Intervjun kommer att spelas in med hjälp av en bandspelare för att jag senare ska kunna återge och analysera informationen på ett tillförlitligt sätt.

Allt som sägs är konfidentiellt och möjliga uppgifter som kan leda till dig som person kommer bytas ut för att säkerställa din säkerhet. Det kommer endast vara jag och min handledare som har tillgång till materialet och materialet kommer enbart användas till uppsatsen.

Under vårterminen 2010 beräknas uppsatsen vara klar, finns intresse är det självklart att du får ta del av resultatet.

Jag skulle bli mer än tacksam om du har möjlighet och vill ställa upp som intervjuperson.

Är du intresserad var vänlig och kontakta mig på  
0709-xxxxxx eller [xxxxxxxxxxxx@gmail.com](mailto:xxxxxxxxxxxx@gmail.com)

Med vänliga hälsningar  
Marina Andersson

## Bilaga 2: Intervjuguide

Jag är intresserad av både din uppfattning av hur du upplever ditt eget arbete och hur du upplever dina kollegors arbete i relation till punkterna som följer.

När jag skriver *kollega* syftar jag på en arbetskamrat ur den andra yrkeskategorin (barnskötare eller förskollärare).

### Bakgrund

- Ålder
- Utbildning, varför valdes utbildningen?
- Kön
- Längd på anställningen

### Arbetsuppgifter och arbetsfördelning

- Kan du berätta hur en typisk arbetsdag ser ut för dig?
- Har ni någon form av uppdelning av arbetet?
  - Står det klart för alla vem som ska göra vad?
- Vad i arbetet försöker du lägga mest fokus på?
- Läger du och din kollega fokus på samma saker?
  - Vad skiljer er åt?
- Kan du berätta om en gång då ni inte hade samma syn på arbetsuppgifterna?
- Kan du berätta om en gång då du och din kollega har haft olika åsikter gällande arbetsfördelningen?
  - Vad berodde detta på?
- Hur ser det ut med mängden planeringstid?

### Roller i arbetet

- Vad är viktigast i ditt arbete, vad är din grundtanke?
- Kan du beskriva din roll i arbetsgruppen?
- Hur ser din kollegas arbetsroll ut?
- Hur ser ansvarsfördelningen ut?
  - Hur tar det uttryck i vardagen?
  - Hur tar det uttryck vid speciella tillfällen, t.ex. föräldramöten?
- Känner du att föräldrar och kollegor har lika stort förtroende för både barnskötare och förskollärare?
- Vem tar initiativet till förändring?
  - Är det olika beroende på vad förändringen handlar om?
- Finns det utrymme till spontana förändringar?
- Skiljer era kunskaper sig åt?
  - Kan du beskriva skillnaden?
- Kan du känna att ni har olika syn på arbetet och vad som är viktigt?

### Status och makt

- Kan du känna att det finns mer status i vissa delar av arbetet?
  - Vilka, kan du ge ett exempel?
- Är det någon i arbetsgruppen som är ledaren?
  - Hur visar det sig?

- Finns det osynliga gränser mellan yrkesgrupperna vad man är berättigad att göra?
  - Vilka uttryck tar dessa sig?

#### Övriga frågor

- Hur trivs du på din arbetsplats?
- Känner du att du får uppskattning för ditt arbete?
- Finns det några fördelar med att vara barnskötare respektive förskollärare?
- Hur mycket känner du att du lagt ner på ditt yrke?
  - I form av tid, pengar, familj osv.
- Är där någonting som du känner att jag missat att ställa frågor kring och vill tillägga något?

### **Bilaga 3: Frågeformulär till biträdande rektor**

Jag gör en studie som riktar sig mot att se hur två yrkesgrupper samverkar och ser på varandra och deras arbete. Yrkesgrupperna inom förskolan har olika utbildningsnivåer och jag är intresserad av hur de visar sig i arbetet och om det finns någon skillnad.

Det är frivilligt att delta i undersökningen och dina svar kommer att behandlas konfidentiellt.

Fyll i dina svar i dokumentet, under respektive fråga. Dokumentet skickas sedan till mig på adressen [xxxxxxxxxxxx@gmail.com](mailto:xxxxxxxxxxxx@gmail.com).

Ser gärna att frågeformuläret är mig tillhandla senast 31 mars.

*Tack för att du tar dig tid. Mvh Marina Andersson*

- Vilken är din utbildning och hur ser din anställning ut?
  
- Skiljer yrkesgruppernas (barnskötare och förskollärare) arbetsuppgifter sig åt?
  - På vilket sätt?
  - Vad står det på deras anställningskontrakt angående deras arbetsuppgifter?
  
- Skiljer yrkesgruppernas ansvar sig åt?
  - Olika ansvarsområden?
  - På vilket sätt?
  
- Har de olika typer av kunskap?
  - Hur visar detta sig?
  - Verkar de observera eller intressera sig för olika områden?
  
- Är det någon i gruppen som vanligtvis är ledaren (informellt/formellt)?
  - Vilken yrkesgrupp tillhör denna
  
- Har du som chef olika krav på arbetsprestationen beroende på vilken yrkesgrupp personen tillhör?
  - Om Ja. Hur yttrar det sig?
  
- Hur ser du på barnomsorgens framtid?
  - Finns det några positiva eller negativa sidor med utvecklingen?

- Finns det någon problematik mellan yrkesgrupperna som påverkar deras arbete?
- Är det tydligt för alla parter vem som är barnskötare eller förskollärare?
  - Ex. föräldrar eller övrig personal.
  - Är detta en viktig fråga för verksamheten?
  
- Finns det något du vill tillägga om man funderar under teman som status, samspel i gruppen eller arbetet i sig?
  
  
- Övrigt



#### **Bilaga 4: Litteratursök**

Handledaren gav tips om böckerna *Doktorer, systrar och flickor* och *Sanningen om utbrändhet*.

Relevant litteratur söktes bland annat genom de svenska universitets- och forskningsbibliotekens söktjänst LIBRIS. Sökorden som främst användes var yrke + status, yrkesidentitet, yrke + omsorg, statussymboler, samspel + grupp, social interaktion, skillnader + yrke, erfarenhetsbaserad kunskap, roller, tyst kunskap, arbetsgrupp + omsorg, hierarki + arbete. Även sök ord på engelska användes; Occupations, caretaking, status, prestige, workgroup, role, differences och knowledge.

Litteraturen valdes ut efter boktitlarna och beställdes på det lokala biblioteket.

Artiklar söktes på Google Scholar och genom Kristianstads högskolas biblioteks tjänst Samsök som söker i flera databaser med samma sökord som nämndes tidigare. Artiklarna valdes ut med hjälp av titel och genom abstrakt, då det var en stor mängd artiklar som resultat genom sökningarna.

Litteraturen i sig gav fler tips på relevant litteratur och artiklar genom de referenser som gavs. Artikeln av Wegener hittades som referens i Ulfsdotters (2006) avhandling om *Yrke, status och genus* och fanns som pdf-fil i databasen EBSCOHOST.

Somliga artiklar/referenser har jag inte lyckats hitta den ursprungliga artikeln. Då har jag använt mig av andra böcker eller artiklar som använt verket och referatet till det. I dessa fall har jag angivit sekundär källan i mina referenser som jag använt för att skriva den teoretiska delen.

Genom det lokala biblioteket fick jag tillgång till ELIN. Genom databasen hittade jag artiklar som fanns med som referenser i den litteratur jag tidigare använt och andra relevanta artiklar. Jag sökte även på olika kombinationer av sökorden: women, female, occupations, workgroup, team, limits, conflict, education, status, prestige, communication, gender, role och preschool.

Sökte efter den proposition som nämndes under bakgrunden i studien inledning. Jag kunde inte hitta den så därför valde jag att hänvisa till artikeln i sydsvenskan.