



Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp, för
Grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem
VT 2018

Behörighet, befogenhet och ansvar

En studie av fritidspedagogers och lärare i
fritidshems upplevelse av sin profession

Sebastian Nordahl
Therese Svensson
Frida Svensson Klasson

Fakulteten för Lärarutbildning

Författare

Sebastian Nordahl
Therese Svensson
Frida Svensson Klasson

Titel

Behörighet, befogenhet och ansvar
En studie av fritidspedagogers och lärare i fritidshems upplevelse av sin profession

Handledare

Sara Lenninger

Examinator

Barbro Bruce

Abstract

Denna studie syftar till att synliggöra och lyfta fritidspedagogers, fritidshemlärares samt rektorers upplevelser och tankar om ansvar och arbetsfördelning. Studien behandlar hur arbetsfördelningen, arbetslaget och arbetsuppgifterna påverkas av behörig eller obehörig personal i fritidshemmet. Studien har genomförts via intervjuer och mailkorrespondens. Resultatet för studien visar att behörig personal i fritidshemmet upplever sig bära det pedagogiska huvudansvaret för fritidshemmets verksamhet, men även gällande vägledning och planering av uppgifter för den obehöriga personalen i verksamheten. Rektorerna anser sig bära det yttersta och övergripande ansvaret för att skapa förutsättningar för sin personal så att de ska kunna utveckla och utöva sin yrkesprofession.

Ämnesord

ansvar, arbetsfördelning, arbetslag, behörig, fritidshem, fritidspedagog, ledare, lärare, obehörig, organisation, pedagog, profession, rektor, utbildning.

Innehåll

Förord	6
1. Inledning	7
1.1. Bakgrund	8
1.1.1. Historik	8
1.1.2. Statistik	9
1.1.3. Yrkesbeskrivning	9
1.1.4. Fritidshemmets uppdrag	10
1.1.5. Lagar och förordningar	11
1.2. Syfte och frågeställningar	12
1.3. Avgränsningar	12
1.4. Centrala begrepp	12
2. Teori	14
2.1. Professionsteori	14
2.1.1. Traditionell sociologisk professionsteori	14
2.1.2. Professionsteoretiska begrepp	15
3. Litteraturgenomgång och tidigare forskning	18
3.1. Politisk påverkan	18
3.2. Organisation	19
3.2.1. Matrisorganisation	21
3.2.2. Teamorganisation	21
3.2.3. Hybridorganisationer	21
3.2.4. Omorganisation	21
3.3. Kompetens	22
3.4. Roller	23
3.5. Ansvarsfördelning	24

4. Metod.....	26
4.1. Metodval.....	26
4.1.1. Intervju	26
4.1.2. Mailkorrespondens	27
4.2. Urval.....	27
4.2.1. Bortfall.....	28
4.3. Genomförande	28
4.4. Etiska ställningstaganden	29
4.5. Bearbetning av insamlat material	30
5. Analys och resultat	31
5.1. Huvudansvaret och det pedagogiska uppdraget	31
5.2. Konkreta arbetsuppgifter	33
5.3. Roller i arbetslaget.....	34
5.4. Personalen som saknar lärarbehörighet - vad kan den göra?.....	37
5.5. Rektorn och organisationen	39
5.6. Det som inte sägs	41
6. Diskussion.....	43
6.1. Metoddiskussion.....	43
6.2. Resultatdiskussion	43
6.3. Förslag till vidare forskning	47
REFERENSLISTA.....	48
Bilaga 1 – Missivbrev till informanter	51
Bilaga 2 – Missivbrev till rektorer.....	52
Bilaga 3 – Intervjumanus	53
Bilaga 4 – Frågeställningar till rektor.....	54

Förord

Arbetet med denna uppsats har, trots att det stundtals känts närmast oöverstigligt, hela tiden präglats av god stämning, beslutsamhet och stöd författarna emellan. Direktiv från Högskolan Kristianstad anvisade att tre studenter som författare till en och samma C-uppsats tidigare hade upplevts negativt, och därför inte var att rekommendera. Detta kan nu anses motbevisat.

Stödet från familj och vänner under hektiska tider, med ont om utrymme för umgänge och sociala aktiviteter, har varit av avgörande betydelse för att finna motivationen att fortsätta. Ett stort tack, ni vet vilka ni är. Vi vill även passa på att tacka informanterna och vår handledare, utan er hade denna studie inte funnits.

1. Inledning

Spelar utbildningsnivån någon roll för huruvida ansvarsområden och arbetsuppgifter fördelas mellan individerna i ett arbetslag? Kan utbildningsnivån märkas genom detta? Vi har genom upplevd erfarenhet och genom vår teoretiska utbildning i grundlärarutbildningen med inriktning mot arbete i fritidshem på Högskolan Kristianstad fått uppfattningen att de fritidshemslärare som ingår i arbetslag ute på fältet ofta upplever att arbetsfördelningen blir ojämn. Detta kan antas skapa en högre arbetsbelastning för de med fritidspedagogutbildning och behöriga lärare i fritidshem, eftersom de upplever sig få stort pedagogiskt ansvar för fritidshemsavdelningens verksamhet. Samtidigt upplevs planeringstiden gå åt till den administrativa delen av yrket. Utifrån detta skapades grundidén till denna forskning.

Med denna forskning hoppas vi kunna rikta strålkastaren mot de områden som anses utgöra ansvar och arbetsuppgifter för fritidspedagoger och lärare i fritidshem. Detta för att synliggöra professionen och skapa förståelse för fritidsläraryrkets mångfacetterade komplexitet.

Detta kapitel innehåller kort sagt en motivering till och en beskrivning av varför denna studie anses relevant och viktig för yrkesutövarnas, såväl som för samhällets, behov av att kunna precisera yrket *lärare i fritidshem*.

Kapitlet byggs upp genom en översikt kring bakgrund och historik för såväl fritidshemmet som den utbildning som genom åren getts för de som önskar arbeta där. Vidare redogörs för Skolverkets yrkesbeskrivning vilken i sig närmast kan betraktas som en problemformulering på grund av de tolkningssvårigheter som finns. Därefter presenteras fritidshemmets uppdrag. Utifrån gällande styrdokument samt lagar och förordningar för såväl fritidshemmets verksamhet som personals anställning däri. Avslutningsvis presenteras studiens syfte och frågeställningar med tillhörande avgränsningar. Sist i kapitlet framskrivs centrala begrepp för denna uppsats.

1.1. Bakgrund

I detta avsnitt presenteras historik för fritidshemmet, fritidslärarrollens framväxt samt statistik över utbildning bland de som arbetar på fritidshem i Sverige. Här återfinns även en kort sammanställning av arbetsmiljölagen, skollagen, fritidshemmets uppdrag enligt gällande styrdokument samt yrkesbeskrivning för fritidspedagoger och lärare i fritidshem.

1.1.1. Historik

Arbetsbeskrivningen för pedagoger som arbetar i fritidshem har ständigt varit i förändring. Själva startskottet för detta yrke, som idag heter fritidspedagog eller grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem, lades redan på slutet av 1800-talet då de första arbetsstugorna uppkom (Rohlin, 2012). Yrket på denna tid bestod av att ta hand om de arbetarbarn som drev runt på gatorna under industrialismens framfart då deras föräldrar jobbade långa dagar och barnen gick runt på gatorna för att sysselsätta sig eller tugga ihop pengar till mat. Det som stod i centrum för arbetet på arbetsstugorna var den sociala uppfostran. Barnen skulle ha en undervisning i hur de kunde arbeta och klara sig själva hemma. Sedan under 1930-talet och till 1970-talet skulle arbetsstugorna bli eftermiddagshem där syftet var det samma; att ta bort barnen från gatorna men där inte arbete var fokus på eftermiddagarna. Kärnan i verksamheten var att vara utomhus, ha fri lek och även läxhjälp. Under 1990-talet skulle dagens fritidshem växa fram, där den sociala kompetensen är i fokus och varje individs lärande och utveckling väger tungt. Från att lära barnen arbete och sysslor till att på ett pedagogiskt sätt tillsammans med skolan lära ut hur vi för oss i sociala sammanhang och ge en ökad kunskapsinläring (Rohlin, 2012).

År 1964 växer den första utbildningen för fritidspedagoger fram i Norrköping. Redan 1965 kom det en snabbutredning från staten som kom fram till att liknande utbildningar skulle finnas i större utsträckning runt om i landet. Beslutet blev en tvåårig utbildning som skulle finnas på kommunala yrkeshögskolor. Här kom också fritidspedagogen som benämning fram efter att Sverige hade tittat på ett danskt koncept. Fram till 1977 då utbildningen ändrades så tillkom det olika alternativ för den kommunala yrkeshögskolans utbildning. Man kunde också läsa en specialkurs på gymnasiet som gav behörighet, eller en eftergymnasial utbildning på 50 veckor. Denna utbildning var placerad på få specifika platser runt om i Sverige och hade som antagningskrav att man hade gjort tidigare praktik

på fritidshemmet som hade varat i minst 3 år eller att du hade jobbat i ett stort familjehem. År 1977 kom utbildningen att bli en högskoleutbildning på 2 år för de med förpraktik, medan de med förkunskaper inom ämnet kunde läsa den på 50 poäng. Saknades förpraktik eller förkunskaper i ämnet var utbildningen på 2,5 år. År 1993 förlängdes utbildningen till en 3 årig utbildning. År 2001 kom en lärarutbildningsreform som innebar att alla som utbildade sig inom läraryrkets olika kategorier fick en lärarexamen, vilket inte fritidspedagoger tidigare hade fått. Utbildningen varade i 3,5 år och liknade den utbildning som lärare mot de yngre årskurserna läste. Problematiken med detta blev att identiteten på de olika yrkesrollerna i skolan blev desamma eftersom yrkesgruppernas professioner var likartade. Fritidspedagogerna gavs inget eget uttryck för sin yrkeskategori (Rudvall, 2001). För att specificera yrkesrollen för fritidspedagogerna kom en ny utbildning 2011. Utbildningstiden kortades ner med ett halvår och benämningen ändrades till vad den är idag, grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem (Andersson, 2013).

1.1.2. Statistik

Antalet årsarbetare på fritidshem i Sverige år 2016 uppgick till 22049 personer. Av dessa har 22,2 % fritidspedagogutbildning på högskolenivå. Ytterligare 20 % av dessa årsarbetare har någon form av annan pedagogisk utbildning på högskolenivå, såsom förskollärare eller lärare. Resterande del, det vill säga 57,8 % av personalen som arbetar på fritidshemmet har alltså inte någon pedagogisk utbildning på högskolenivå (Skolverket 2017a).

1.1.3. Yrkesbeskrivning

Skolverket definierar yrkesrollen *fritidspedagog* på sidan <http://www.gymnasieinfo.se>, där information om olika yrken presenteras för att ge en inblick i vad de innebär för den som ska välja väg i yrkeslivet. Dock är det nu en ny titel som gäller för yrket; *grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem* (se exempelvis <https://www.hkr.se/program/lggf5/utbildningsplan>), men denna yrkestitel presenterar inte Skolverket på sin gymnasieinfosida (2018-02-19). Det framskrivs förvisso i en mening att det finns "Fritidspedagoger, och legitimerade lärare i fritidshem" (<http://www.gymnasieinfo.se/yrke/110>, 2018-02-19) samt att dessa yrkeskategorier arbetar på skolor med elever på låg- och mellanstadiet. Skolverket presenterar

fritidspedagogyrket där huvuduppgiften är att ge elever en meningsfull fritid både innan och efter den obligatoriska delen av skoldagen.

En fritidspedagogs arbetsuppgifter rör huvudsakligen det sociala området för eleverna, med bland annat relationsskapande och utveckling av elevens sociala förmåga. Fritidspedagogen kan även arbeta med att organisera temaarbeten, utomhuslekar, vara delaktig i antimobbningsarbete, att anordna praktiska aktiviteter och utflykter av olika slag. En fritidspedagog eller lärare i fritidshem ska även enligt ovan nämnda Skolverkets gymnasieinfosida planera såväl kort- som långsiktigt för verksamhet och aktiviteter som ingår däri. Viktiga egenskaper hos en fritidspedagog enligt denna sida är bland annat empati, att vara pedagogisk, vara kreativ samt att kunna ta egna initiativ (Skolverket, 2016a).

Grundlärare förskoleklass till årskurs 6 finns dock med på ovan angivna sida, och framställs av Skolverket som ganska liknande yrket *fritidspedagog*. För grundläraren framhålls väsentligt mycket kring planering, genomförande och utvärdering av undervisning, att arbeta mot kunskapskrav i läroplanen, att arbeta i arbetslag samt att hålla föräldramöten och fortbilda sig. Här poängteras egenskaper som att vara välorganiserad, tåla stress och att vara pedagogisk exempelvis genom att undervisningen utgår från individens behov och förutsättningar (Skolverket, 2016b).

1.1.4. Fritidshemmets uppdrag

Fritidshemmets uppdrag kom att förtydligas och preciseras i och med 2016 års revidering av *Läroplan för skolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*, där fritidshemmet fick ett eget kapitel. Läroplanen har reviderats ytterligare en gång och finns därmed i 2017 års utgåva, vilken är den referens som kommer att användas i denna uppsats. Läroplanen kommer framöver i uppsatsen att benämnas Lgr11.

I kapitel 4 i Lgr11, *Fritidshemmet*, framskrivs att fritidshemmets uppdrag är att komplettera skolan och erbjuda meningsfull fritid för eleverna utifrån elevens intressen, behov och erfarenheter. Lärandet på fritidshemmet ska i högre grad än i den obligatoriska skolan kännetecknas av det lärande som fångas i stunden, vara mer åt det informella hållet, upplevelsebaserat och utan krav på elevernas kunskapsnivå (Skolverket, 2017b). Förutom kapitel 4 i Lgr11 omfattas fritidshemsverksamheten även av kapitel 1 och 2 vilka innehåller värdegrund och uppdrag för hela skolan samt mer övergripande riktlinjer och

mål. I dessa kapitel anges att verksamhetens innehåll ska beröra allt från grundläggande värden, internationalisering och samverkan med hemmet till skyldigheter, utveckling och utmanande av förmågor som vikten av en icke-konfessionell skola (Skolverket, 2017b). Detta innehåll måste förstås och tolkas av personalen som arbetar på fritidshemmet. Hur detta ska ske lärs ut via grundlärarutbildning med inriktning mot arbete i fritidshem, vilken ges på ett flertal lärosäten i Sverige. Vid sökning på www.antagning.se 2018-02-20 anges fyra lärosäten som ger denna utbildning till hösten 2018. Vid vidare läsning inom utbildningsbeskrivningarna framskrivs utbildningen beröra begrepp som utbildningsvetenskap, didaktik och pedagogik (Universitets- och högskolerådet, 2018-02-20).

1.1.5. Lagar och förordningar

Alla som har en anställning i Sverige omfattas av Arbetsmiljölagen (Tägström, 2016). I denna lag framskrivs vad arbetstagaren har för rättigheter i sitt arbete. Det fastslås bland annat att arbetet ska vara varierande och ge den anställde en känsla av tillfredsställelse. Det ska vara möjligt för den arbetande att påverka och ha inflytande över såväl sin arbetssituation som utvecklingsarbete och förändringar inom arbetet. Utveckling på både det personliga och professionella planet ska vara möjligt, så även att skapa goda förutsättningar för samarbete och sociala relationer de arbetande emellan. Det åligger dock såväl arbetstagare som arbetsgivare att verka för att skapa en god arbetsmiljö (ibid.).

Skollagen (2010:800) är den lag som ska följas i den verksamhet som råder på skolor runt om i Sverige. I denna lag finns bestämmelser över hur skolväsendet ska utformas. I kapitel 1 paragraf 9 i skollagen står att den utbildning som sker på skolor runt om i Sverige ska vara likvärdig vart den än utformas någonstans. Enligt skollagen har huvudmannen, i detta fall rektorn, huvudansvar över den utbildning som sker på fritidshemmet. I skollagen föreskrivs att de lärare och förskollärare som får undervisa måste ha en lärarlegitimation. På fritidshemmet och förskolan får dock annan personal med liknande erfarenheter eller utbildning anställas. Detta med hänsyn till elevernas lärande och utveckling. Personal på fritidshemmet får även ha en utländsk utbildning på högskolenivå som är riktad mot fritidshem eller något motsvarande. Om inget av dessa krav kan motsvaras kan annan personal anställas (Sverige, 2013).

1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att få kunskap om hur fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever fördelningen av ansvar och arbetsuppgifter utifrån sin behörighet. Syftet är även att få en inblick i hur ledningens organisation av arbetslag utifrån de utbildningsnivåer som är representerade på arbetsplatsen kan inverka på planering och ansvarsfördelning. Detta för det bredare syftet att förstå hur yrkesrollen för fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplevs i praktiken. Frågeställningarna som utgör grund i denna forskning är således:

Hur upplever fritidspedagoger och lärare i fritidshem att ansvar och arbetsuppgifter fördelas i arbetslaget beroende av utbildningsnivå? Märks pedagogens utbildning i detta avseende? Har organisationsmodell och ledning någon inverkan på hur arbetsuppgifter och ansvarsområden fördelas?

1.3. Avgränsningar

Forskningen behandlar fritidshemspersonal med examen på högskolenivå, det vill säga fritidspedagog eller lärare i fritidshem. Undersökningen riktas således enbart mot arbetslag där dessa yrkesgrupper ingår. Studien behandlar även överskådligt rektors uppfattningar om ansvar och arbetsfördelning för ovan nämnda yrkeskategorier.

1.4. Centrala begrepp

För att kunna genomföra denna studie ligger ett antal viktiga begrepp som grund. Begrepp som kan anses viktiga och centrala för denna uppsats, följer här på i den ordning de upplevs ha betydelse och tyngd.

Profession - kunskapsbas hos individen, såväl teoretisk som praktisk, vilken präglar individens yrkesutövning (Andersson, 2013).

Lärare i fritidshem - Personal på fritidshem som tagit examen från den aktuella utbildningen på högskolenivå, vilken i denna form startade 2011 (Andersson, 2013); grundlärarutbildning med inriktning mot arbete i fritidshem.

Fritidspedagog - personal på fritidshem med utbildning på högskolenivå, som gått någon av de tidigare utbildningar som startat från år 1964 (Rudvall, 2001) fram till år 2010 (Andersson, 2013) med inriktning mot arbete i fritidshem som getts vid lärosäten i Sverige under denna tid.

Såväl lärare i fritidshem som fritidspedagog benämns i denna uppsats även med begrepp som *behörig, fritidspedagog* eller *lärare i fritidshem*.

Obehörig - innebär att individen som arbetar på fritidshemmet inte innehar behörighet att undervisa på fritidshemmet. Detta innefattar all den personal som arbetar på fritidshemmet utan att ha en utbildning på högskolenivå motsvarande fritidspedagog eller lärare i fritidshem. I citat från intervjuer benämns ibland detta med begreppet *outbildad*.

2. Teori

I detta kapitel redogörs för professionsteori då denna teori anses vara en relevant utgångspunkt. Nämnt teori kommer att vara, bildligt talat, de glasögon genom vilka vi ser igenom då analys och resultat presenteras.

2.1. Professionsteori

Profession är specifika kunskaper inom vetenskapliga forskningsområden, vilka utgör en kompetens inom en yrkeskategori. Yrken som kan beforskas inom professionsteorin är de yrken där vetenskaplig kunskap utgör inkomstnivå och samhällsstatus (Brante, 2009). Begreppet profession ska dock särskiljas från det relaterade ordet professionell som oftast nämns när lärare utövar sin yrkesroll. Så presenterar Andersson (2013) det i sin text och menar då att skillnaden på profession och på att vara professionell, är att professionell är ett begrepp som slår fast kvalitén på den praktik en yrkesgrupp utför.

Vad som innefattas i begreppet profession är enligt Brante (2009) svårtolkat dels för att de olika professionerna särskiljer sig men samtidigt berör varandra, vilket kommer presenteras i följande text. Profession som begrepp skiljer sig också beroende på vilken del i samhället som åsyftas. Att utpeka en yrkeskategori som en profession anser Brante vara en fråga av politisk karaktär. Han belyser att en yrkeskategori ska kunna benämnas som en profession, det är väsentligt att yrket är kopplat till en högskole- eller universitetsutbildning.

2.1.1. Traditionell sociologisk professionsteori

Den traditionella sociologiska professionsteorin presenteras av Andersson (2013) och innebär att de olika yrkesgrupperna kategoriseras efter olika kännetecken som finns. Några huvudsakliga kännetecken för en profession är stor autonomi och en lång akademisk utbildning där du som utbildad har stor behärskning över området. En annan viktig punkt för att ett yrke ska kunna innebära profession är samhällets godkännande av yrkesgruppen.

Ett klassiskt sätt att ett yrke godkänns som en profession är att staten utfärdar legitimationer för olika yrkesgrupper (Andersson, 2013). Yrkesgrupper delas upp efter klassiska professioner, semiprofessioner och preprofessioner.

Med *klassisk profession* menar Brante (2009) att hög status skapas runt yrken utifrån hög vetenskaplig kunskap, där vetenskapen är grund för en auktoritär kultur där de inom gruppen utvecklar egna “mandat att reglera och utveckla ramar” (Brante, 2009, s. 16). De övriga samhällsmedborgarna måste ta kontakt för rätt expertis. Till exempel läkare, ingenjör, arkitekt och ekonom.

Semiprofessionens framväxt skulle komma efter efterkrigstiden då yrkeskategorier som berör välfärden skulle införas i högskolorna och universiteten. Det som utmärker semiprofession är att den utbildning som de berörda yrkeskategorierna får inte är lika lång och avancerad som för de inom ramen för den klassiska professionen. Det som också är skillnaden är att semiprofessionella utbildningar fokuserar lika mycket på praktiken som teorin, till skillnad från den klassiska professionen där teorin står i högre fokus. Brante (2009) placerar lärare inom denna kategori och menar att detta påvisas genom utbildningen vilken fokuserar på utbildningsvetenskap och pedagogik. I dagens samhälle kopplas semiprofessioner oftast till stora organisationer där lägre status och lägre lön oftast förekommer. Jämfört med Anderssons (2013) något mer aktuella forskning, som lyfter semiprofessionen som en tidigare benämning och därmed inte klassificerar läraryrket inom semiprofessionen.

Brante (2009) anser sig ha kunnat urskilja även en tredje professionstyp, som han har valt att belysa via begreppet *preprofession*. Detta är en typ av profession som inkluderar de yrken och utbildningar som har en tydlig forskningsgrund och som institutionaliseras via högskolor eller universitet som benämns som professionslärosäten. Att preprofessionen har kunnat växa fram menar Brante har varit möjligt på grund av Sveriges välfärd, exempelvis den ekonomiska och den socioekonomiska tillväxten, men även att den nyliberala ideologin och den politiska påverkan som belyser marknadens vikt av utbud och efterfrågan som behöver specifika kompetenser för att möta marknaden. Exempel på dessa yrken är systemanalytiker och fastighetsmäklare (Brante, 2009).

2.1.2. Professionsteoretiska begrepp

Andersson (2013) lyfter olika teoretiska begrepp som väsentliga för fritidspedagogen och grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem. Dessa begrepp är *kunskapsbas*, *autonomi*, *ansvarsområde* och *handlingsutrymme*.

Kunskapsbasen inom en yrkesgrupp ses som stor betydelse för att den ska kunna göra gällande sig som och inom en profession. Hur de olika yrkesgrupperna sedan framhäver och förvaltar den teoretiska kunskap de har är centralt när de urskiljer professioner mot de yrkesgrupperna med mer praktiska kunskaper. Andersson (2013) menar att de yrkesgrupper där den teoretiska kunskapen har så stor betydelse att andra grupper runt omkring förlitar sig på deras expertis, kan skapa sig ett monopol på den kunskap de innehar och på så sätt får makt över sin egen profession. Det viktigaste i detta är dock gällande att de grupper runt omkring professionen måste känna en tilltro till den kunskap som professionen besitter.

Fritidspedagoger och grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem förlitar sig mer på kunskaper kring agerandet i praktiken. Andersson (2013) nämner detta mer som *tyst kunskap* och menar att detta är kunskaper som förlitar sig på värdegrunder som är satta och sker mer i det relationella och det sociala. Det ses som en specifik kunskap som fritidspedagoger och grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem besitter, men att de inte kan nå ett eget monopol på den kunskap då det behövs expertis från andra håll för att nå ny kunskap inom de olika områdena.

Yrkesgruppers autonomi bestäms efter vilken självständighet den har. Olika yrkesgrupper kan läsas av och jämföras på organisationsnivå samtidigt som den kan jämföras från ett annat perspektiv, på en individuell nivå där den enskilde jämför sig med de närmsta runt omkring sig. Det centrala inom autonomi är hur yrkesgrupper tar sig makt och frihet att granska olika situationer och sedan se dess problem och göra någonting åt det. Autonomi i skolans värld begränsas dock av högre instanser som påvisar hur organisationen och den individuella ska arbeta. Den autonomi som speglas i en yrkesgrupp är den frihet som ges och den kunskap som de innehar (Andersson, 2013). Autonomi kan också tolkas utifrån ett relationellt perspektiv. Det innebär att fritidspedagoger och grundlärare med inriktning på fritidshem har en större kunskap kring att skapa relationer till andra. Här kan denna yrkesgrupp skapa sig en hög autonomi till övriga inom samma område.

Andersson (2013) visar genom sin forskning att ansvarsområde skapas när professionernas praktiska och teoretiska baser kopplas samman. Detta för att skapa en större autonomi, kunna styra och planera sitt arbete, vilket också skapar en större gränsskillnad gentemot andra yrken. Hon menar att ansvarsområdet är centralt för professionen. Genom ett eget ansvarsområde skapas en legitimitet för yrkesrollen i

samhället. En viktig faktor för att ansvarsområdet ska förändras och utvecklas i jämförelse mot andra yrkesgrupper är arbetsplatsen, vilken har en mycket betydelsefull roll. Det innebär att en person i sin yrkesroll måste få plats att använda sin yrkesprofession och kunna utnyttja den kunskap de har. Yrken framkommer av en konkurrens mellan olika yrkesgrupper om vem som har ansvaret över olika arbetsuppgifter. På så sätt det sätts gränser gentemot andra yrkesgrupper om vem som ansvarar för vilket område.

För att nå en hög grad av profession menar Andersson (2013) att en yrkesgrupp ska ha ett stort handlingsutrymme. Handlingsutrymme är vad olika yrkesgrupper har för frihet när det gäller att för val och tolka olika uppgifter som de bemöter, hur de går tillväga för lösa dem och samt analysera det resultatet som blir. Genom de handlingar som olika yrkesgrupper gör kan de påverka andra till att nå olika mål. Detta genom att lita på sitt eget omdöme och det egna tillvägagångssättet. Handlingsutrymme skapas när relationer mellan olika individer inte är på samma nivå kunskapsmässigt. Här blir handlingsutrymmet satt i ett sammanhang där den med högre profession måste agera, komma till insikt och anpassa de kunskaper den har efter vad situationen kräver. Det är yrkesgruppers skicklighet när det gäller vilka uppgifter som ska genomföras och hur de ska verkställas som bestämmer hur stort handlingsutrymme en yrkesgrupp har.

3. Litteraturgenomgång och tidigare forskning

Nedan följer en sammanställning av relevant litteratur för ämnet samt en översikt av tidigare forskning inom aktuellt område.

Artikeln *Lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets skolreformer* (Kjellström, Almqvist & Modin, 2016) visar på sambandet mellan lärarnas arbetsvillkor och hälsa, i artikeln har författarna studerat högstadielärare. Enligt artikeln är lärare en yrkesgrupp som beskriver sin arbetsmiljö och arbetssituation som stressande. Det kan handla om höga krav, låg kontroll och lågt stöd. Socialt stöd är en viktig del i hur lärare upplever sin arbetsmiljö och det socialt stöd kan komma ifrån kollegor eller från chefer och kan uttryckas i kollegialt samarbete (Kjellström, Almqvist & Modin, 2016).

3.1. Politisk påverkan

Den politiska beslutsfattningen anses av författarna till denna uppsats vara relevant för denna studie på grund av att politiska beslut fattas och genomförs för att kunna kontrollera och säkerställa kvaliteten på arbetet hos yrkesgrupper, exempelvis lärare i fritidshem och fritidspedagoger. Politikerna vill kvalitetssäkra genom att besluta om vad och inom vilka områden undervisningen ska beröra. Trots att forskning sedan tidigare har visat att komplexa yrken såsom lärare i fritidshem och fritidspedagogyrket är svårt att styra genom politisk beslutsfattning. Detta på grund av att yrket i sig är flytande och präglas mycket av den specifika läraren, men även på grund av de traditioner som finns inom skolan och mellan lärarkollegor som då påverkar undervisningsinnehållet. Det som sker när exempelvis ny personal kommer och kanske avviker från de traditioner som finns i skolan är exempelvis att olika delar ur kapitel 4 i Lgr11 tolkas på ett sätt som är nytt för verksamheten, och utifrån tolkningen väljer den enskilde läraren hur läroplanen ska behandlas och genomföras ute i verksamheten.

I början av mars 2011 beslutade Sveriges Riksdag att införa yrkeslegitimation för Sveriges lärarkår (Lilja, 2011), dock ej verkställt för lärare i fritidshem än (Andersson, 2013). Beslutet även kallat Prop 2010/11:20. En bidragande faktor till detta beslut var trenden av nedåtgående betyg som har uppmärksamrats sedan slutet av 1990-talet. Med en yrkeslegitimation gjordes en stor nationell satsning på lärarnas professionella yrkesutveckling.

Implementering av New Public Management (NPM) har resulterat i att förhållandet mellan staten och den professionella yrkesutövaren ändrats, på så vis att staten har en större makt och kontroll över lärarens yrkesutövning och att yrkesutbildningssystemet har omstrukturerats. Med detta hoppas staten kunna ha en större påverkan över yrkesgruppens arbete, och därmed kunna motarbeta trenden av sjunkande kunskapsnivåer och disciplinproblem som svenska elever har tenderat till samt att kvalitetssäkra den undervisning som sker i Svenska skolor (Lilja, 2011). Under 2018 har dock tagits beslut om att gå vidare med förslaget att införa legitimation även för lärare i fritidshem (Läraryrket, 2018).

Det finns en stark tro om att kunna kvalitetssäkra den svenska skolan genom centralt politiskt beslutsfattande. Det finns två tydliga linjer inom denna uppfattning (Fredriksson, 2010). Den ena menar att politiska beslut och organisation utgör ett ramverk för den enskilde läraren och lärarkåren varför ansvar och arbetsfördelning blir mer tydligt. De politiska besluten tillsammans med organisationens struktur skapar lärarens handlingsutrymme och på så sätt klargörs för läraren vad hen kan göra eller inte göra i sin undervisning. Men det finns tydliga indikationer som talar för att läraryrket är svårt att styra eller kontrollera genom politiska beslut eller genom organisationer (Fredriksson, 2010).

3.2. Organisation

För att kunna förstå, tolka och analysera den information kring hur organisationen är uppbyggd som framkommit i vår undersökning tas utgångspunkt i Svedbergs (2016) teori om detta. Den behandlar hur organisationer på olika sätt styrs och formas samt teorier kring chefers agerande. I denna undersökning åsyftas med begreppet *organisation* organisationen gällande arbetslagen på fritidshemmet, styrning från ledningen och även fördelningen av arbetsuppgifter mellan individerna ingående i arbetslaget. Chefer kan innebära såväl rektorer som högre ledning.

I artikeln *Organisationsbilder och förståelse vid förändring - visualisering av arbetsintegrerande relationer* (Döös, Johansson & Backström, 2014) presenteras den styrande chefens uppgifter som att leda och fördela arbetsuppgifter, göra överväganden och ta beslut som gynnar organisationen för att föra den framåt genom att, som de uttrycker, "skapa energi" (s. 8). Detta agerande sker utifrån chefens personliga och i vissa

fall kanske även subjektiva föreställning om hur något är, baserat på chefens egna erfarenheter och åsikter utifrån dessa.

Granström (1990) beskriver hur en ledare kan göra sitt arbete utan att uppleva det som meningsfullt och viktigt. Denna ledare kan också sakna förståelsen för organisationens struktur. Genom att förstå vilken grund som organisationen står på menar Granström att det med största sannolikhet höjer ledarens känsla av meningsfullhet, vikt och profession. Genom kunskapen om hur organisationen är uppbyggd kan även ledaren skapa strategier som är gångbara med just den organisationstyp som skolan är strukturerad efter (Granström, 1990).

En organisationsteoretisk utgångspunkt är av stor vikt för att förstå skeenden och olika utgångar av målstyrning, förändringar, handlingar eller ansvarsfördelning och vilken personal som får vilka arbetsuppgifter. Svedberg (2016) talar om ett socialpsykologiskt perspektiv vilket innebär att se organisationen både utifrån uppsatta mål, givna arbetsuppgifter och tilldelade ansvarsområden men även utifrån individers känslor och upplevelse av sitt arbete. Detta beskriver Svedberg som “dynamiken mellan det hårda och det mjuka” (s. 211). Tre olika former av organisationsteoretiskt upplägg presenteras i teorin som Svedberg redogör för; *hierarkisk organisation*, *matrisorganisation* och *teamorganisation* samt när dessa är i kombination, då så kallad *hybridorganisation*. Dessa olika organisationsformer utgår samtliga från fyra grundläggande punkter vilka redogör för hur en organisation fungerar:

- hur arbetsuppgifter och arbetsprocesser ska definieras, bemannas och organiseras
- hur ansvar, beslutsrätt och befogenheter ska fördelas
- hur verksamheten ska styras och koordineras
- hur relationen mellan chefer och underställda ska vara beskaffad.

(Svedberg 2016, s. 213)

Den organisationsform som anses relevant för att tolka framkommen information är kategorierna *teamorganisation* och *matrisorganisation*, då det är dessa organisationsformer som kan anses ha påvisats enligt utsago från informanterna varför *hierarkisk organisation* inte beskrivs.

3.2.1. Matrisorganisation

En matrisorganisation innebär att organisationen formas i grupper där rätt person med rätt kompetens innehar rätt tjänst för ändamålet. Utbildning är självfallet viktigt men inte den enskilt avgörande faktorn för vem som får vilken tjänst. Arbetet bedrivs i mindre grupper vilka arbetar mot bestämda mål (Svedberg, 2016).

3.2.2. Teamorganisation

En teamorganisation kännetecknas av grupper som har en hög grad av autonomi och formeras som ett effektivt ansvarstagande team med gemensamt arbete mot målen och därmed hög grad av egen styrning över fördelning av arbetsuppgifter. Målen utformas utifrån förutbestämda riktlinjer men de ligger nära verksamheten så som arbetslaget önskar utforma den. Varje team har en så kallad teamledare som ansvarar för att rapportera till chefen eller ledningen. Teamorganisationen har en hög grad av grupptillhörighet, relationer står högt i kurs och ses som en viktig komponent för arbetsgruppen. Här finns stort utrymme för egna initiativ och stort gemensamt ansvarstagande för verksamheten (Svedberg, 2016).

3.2.3. Hybridorganisationer

När ovan beskrivna organisationsformer blandas och sammansätts för att passa en verksamhet exempelvis med krav på såväl följande av lagar och bestämmelser som krav på autonomi och sociala relationer kallas det hybridorganisation. Hybridorganisationer är såklart en fördel då organisationen kan så kallat plocka russin ur kakan och ta de lämpliga delarna från varje organisationsform för att bygga en organisation med helt perfekt anpassad styrning utifrån behov och mål. För medarbetarna kan en hybridorganisation verka rörlig och osäker eftersom det den ena stunden kommer order om resultat och prestation, för att i nästa ge medarbetarna stort inflytande över hur resultaten ska nås (Svedberg, 2016).

3.2.4. Omorganisation

Döös, Johansson och Backström (2014) förklarar och belyser vad som sker med arbetslag och organisationer som är i behov av omorganisation. Det kan ske misslyckanden. Varför det sker misslyckanden och hur det istället kan bli lyckat beskriver de bero på de olika konstellationer i arbetslag, och i dessa de relationer och befästa roller som vuxit fram

under en längre tid. Rollerna kan splittra individerna och skapa otydlighet i arbetsfördelningen om det sker omorganisation utan kunskap om hur de ska genomföras (Döös, Johansson & Backström, 2014). Detta får konsekvenser för individers, grupper och organisationers förmåga att utföra sitt arbete i enlighet med sitt uppdrag. Det är med andra ord förknippat med risker att bara se till det som redan har erfarits och på bekostnad av att förblindas av nya insikter och tillvägagångssätt, samt betydelsen av ett kollegialt arbete med tydlig kommunikation kring ansvarsfördelning där organisationen tar till vara på de kunskaper och den utbildning som finns inom den aktuella organisationen (Döös, Johansson & Backström, 2014).

3.3. Kompetens

Att kunna tolka och sedan genomföra uppgifter kan ses som en definition av kompetens (Ohlsson, 2004). Speciellt i mer komplexa jobb där högskoleutbildad personal vill få användning av den utbildning de har. Det kan också uppstå problematik när personalen inte får göra sina arbetsuppgifter utan istället får lägga sin energi på andra arbetsuppgifter som kanske inte berör deras arbetsområde (Döös, Johansson & Backström, 2014). När vi gör andra saker än det vi identifierar oss med att göra kan detta skapa stress och överbelastning då vi inte gör det vi ska göra. Jobb med fokus på lärande och hög kunskapsanvändning gör jobben mer attraktiva men när fokusen ligger på andra arbetsuppgifter kan problem uppstå eftersom arbetsuppgifter och ansvarsfördelning blir otydligt (Aronsson & Bejerot, 2014).

Ett mått på lärares skicklighet är bland annat samarbetsförmåga och deltagande i den kollegiala gemenskapen. Den skickliga pedagogen har också förmåga att ta del av andras kunskaper såväl som att dela med sig av sina egna. Arbetslag med blandad kompetens av kunskaper och synsätt skapar större möjligheter för utveckling i arbetsgruppen (Langelotz, 2014). Om arbetslaget förstår och därmed kan genomföra en uppgift, kan detta definieras som kollektiv kompetens. Är uppgiften tydlig och lätt att tolka blir också genomförandet relativt enkelt eftersom alla vet vad som ska göras och det blir även tydligt vilken person som har rätt utbildning och kompetens för att göra det. Mer komplexa uppgifter såsom tolkningen av de delar i läroplanen som rör det aktuella arbetslagets verksamhet, kan sätta käppar i hjulet för balans i arbetsfördelningen och ställer därför högre krav på lärarnas kompetens och deras förmåga till konstruktiva kollegiala samtal för att fördela ansvar och arbetsuppgifter (Ohlsson, 2004).

3.4. Roller

Ett arbetslag består av individer med olika motiv, så som den individuella drivkraften och inre eller yttre motivation. När individer med olika motivation ska samarbeta kring fördelning av ansvar och arbetsuppgifter kan det skapa konflikter gällande vad som är viktigast, hur arbetsuppgifter ska genomföras och så vidare (Lycken, 1999).

Boken *Arbetsgruppens psykologi* (2013) beskriver olika roller i arbetslaget. Att ingå i ett arbetslag är att ingå i ett socialt samspel där olika roller möts. Olika typer av "roller är en summa av de normer och förväntningar som hänför sig till en viss uppgift eller position" (s. 83). Roller medför olika slags förväntningar. Det kan handla om förväntningarna som individen har på sig själv och vilket ansvar den själv ska ta, vad andra har för förväntningar på individen och/eller på organisationen, förväntningarna som individen har om andras förväntningar samt de förväntningar som individen har på andra medarbetare och ansvarstagandet från deras sida (Lennéer Axelson & Thylefors, 2013).

Formella roller och förväntningar skapas utifrån de lagar, yrkesetiska föreskrifter och befattningar och uppdragsbeskrivningar som är bundet till yrkets specifika uppdrag. Det är också starkt förknippat med position eller status på arbetsplatsen, och handlar om arbetsuppgifter och hur det ska utföras. Yrkesutbildade förmedlar kunskaper om den formella yrkesrollen och på så sätt är yrkesutbildade i sitta arbetsverksamma liv tvingande till att efterleva de formella förväntningarna. Men mer ofta än sällan finns det informella förväntningar som har växt fram bredvid de formella förväntningarna i de olika yrkesgrupperna. De informella förväntningarna skapas utifrån tradition, normer och behov i olika sammanhang gällande exempelvis utbildningsnivå och arbetsuppgifter samt grad av ansvarstagande i aktuell situation. Dessa förväntningar är ofta stereotypa och det visar sig som mest när verkligheten inte överensstämmer med förväntningarna (Lennéer Axelson & Thylefors, 2013).

Individer som har en tydlig arbetsroll har en direkt koppling till arbetsuppgiften och dess utförande för att nå det resultat som förväntas av arbetslaget och ledningen. Utan olika roller skulle arbetslivet vara svårt, då rollerna skapar förutsättningar för att kunna organisera och strukturera arbetslaget och dess arbetsuppgifter. Men det skapas även så gott som ofrånkomliga problem. Ju mer flexibel verksamheten är, desto mer rollproblem uppstår. Individerna inom arbetslaget tillskriver sig själva olika roller som saknar struktur (Lennéer Axelson & Thylefors, 2013). Otydlighet på förväntningarna skapar ett

frihetsutrymme för den individ som vill skapa sin egen roll, för den som till stor mån är självständig och kan slå sig fri från andras synpunkter. Utifrån kan detta skapa en otydlighet om vad som kan förväntas av andra inom samma yrkeskategori, det skapas en oklarhet kring ansvarsfördelning och uppgifter kopplade till den professionella rollen. Konflikter kan uppstå när förväntningarna riktas från olika håll, till ett och samma mål. Yrkesroller är i ständig rörelse, vilket gör det naturligt att det skapas roll- och generationskonflikter i arbetslivet. Konflikterna uppstår inte enbart utifrån rollinnehavaren själv utan konflikterna påverkas av arbetskamrater och av de som verksamheten är till för exempelvis elever och vårdnadshavare. Konflikter uppstår ofta när arbetslagen står inför förändring, när roller byts ut och nya tar form, nya och gamla ideal existerar sida vid sida där arbetsuppgifter och ansvar ska fördelas. De individer som tar initiativ och har inflytande har i dessa lägen chansen att påverka arbetslagets roller och dess utformning (Lennéer Axelson & Thylefors, 2013).

Tillberg (2003) nämner olika faser i gruppdynamiken som har betydelse. Dessa faser handlar om tillhörighet i gruppen och vilken roll de olika individerna får. Vid dessa faser går individerna in i en samhörighetsfas där samarbetet står i fokus, och de uppgifter som måste genomföras kan effektiviseras på bästa sätt. Det påvisas också i ovan nämnda avhandling ett mönster som har setts för att arbetslag ska kunna jobba i enighet och mot ett gemensamt mål. Tillberg kallar detta mönster för Den gyllene triangeln, där de tre hörnen består av fokus, aktör och i vilket forum vi samarbetar i. Tillberg menar med detta att lärare som aktörer tillsammans kan skapa kvalitet på den skola de är verksamma i och skapa ett "vi" istället för "mitt". Det blir en organisation där samarbete står i fokus både i mindre arbetslag till hela lärarkåren beroende på vilket fokuset är. Resultatet kring detta är att ha ett samarbetsperspektiv kring de tre olika hörnen vilket befäster och skapar en tillhörighet i arbetslagen där det även kan skapas jämvikt avseende arbetsbelastning (Tillberg, 2003).

3.5. Ansvarsfördelning

Hur arbetsuppgifter fördelas och vilka ansvarsområden olika individer i ett arbetslag tillskriver sig själva och andra har tidigare studerats i en avhandling av Munkhammar (2001). Studien har några år på nacken och berör mestadels arbetslag i skolan men kan ändå i vissa utvalda delar anses relevant och användas som exempel, då det presenterade

resultatet bland annat handlar om hur olika yrkeskategorier ser på ansvarsfördelning och arbetslag.

Resultatet i Munkhammars (2001) studie visade att ansvarsfördelningen kan komma att bli statisk om individerna inte ser varandras förmågor och möjligheter. Individerna behöver lyfta såväl sina egna förmågor som kollegornas. I ett arbetslag kan det exempelvis vara så att en med lärarutbildning, vilket då kan jämföras med den på fritidshemmet som har utbildning på högskolenivå, ansvarar mer för själva kunskapsinläringen och de andra i arbetslaget kan besitta andra kompetenser som gör att de ansvarar för andra områden såsom elevernas sociala förmåga och omsorgsbiten. Informanterna i Munkhammars (2001) avhandling poängterar vikten av arbetslagskänsla vilket de preciserar som ett klimat där inte egna beslut fattas utan att förankras hos kollegorna, där planeringen görs tillsammans och att ha tydliga reella förväntningar på varandra. Arbetslaget behöver ha tydliga gemensamt uppsatta mål och tillsammans arbeta för att uppnå dem. Fördelning av arbetsuppgifter men även samarbete kring områden lyfts vidare av informanterna i avhandlingen. Att ta del av varandras kunskap, idéer och tillsammans ansvara för att driva verksamheten framåt skapar balans och jämn arbetsfördelning. Att få möjlighet till gemensam planeringstid uttrycks som en stark grundpelare för ett fungerande arbetslag, då personalen kan fördela ansvaret genom dialog med varandra och därmed komma till tals mer gällande hur var och en upplever fördelningen. En tydlighet och gemensam tolkning av gällande styrdokument visar sig också vara en kritisk punkt i arbetsfördelningen. Samtal och reflektioner visar sig alltså vara tungt vägande aspekter för mer jämställt ansvar i arbetslaget. Olika sorters kompetenser och utbildningar poängteras också i Munkhammars (2001) avhandling, då informanterna uttrycker att de kompletterar varandra och på så sätt kan skapa en mer utvecklande miljö för såväl sig själva som eleverna. Dock står informanterna lite fast i sin identitet och roll beroende på utbildning, och ansvarsområde tilldelas ofta utifrån detta. Det kan även resultera i att den med så kallat högst utbildning får det övergripande ansvaret över verksamheten, och att de andra upplever det som att den personen måste tillfrågas om förändringar och beslut (Munkhammar, 2001).

4. Metod

Detta kapitel presenterar vilken metod som valts för genomförandet av undersökningen samt redogör för varför aktuell metod valts. För denna uppsats valdes en kvalitativ ansats med semistrukturerade intervjuer som metod för inhämtning av empiriskt material.

4.1. Metodval

Forskning kan genomföras med olika metoder och tillvägagångssätt. Undersökningen kan också göras utifrån olika ansatser. Exempel på ansatser är kvantitativa och kvalitativa ansatser. En kvantitativ ansats innebär att en stor mängd data samlas in, för att sedan sammanställas och därmed kunna presentera någon form av svar på den aktuella forskningsfrågan. Kvantitativa undersökningar presenterar svar som kan räknas, mätas och som anger värden för det fenomen som undersöks. En kvalitativ ansats däremot, handlar om att samla in kvalitativ information i syfte att förstå och få en djupare kunskap om hur något är beskaffat eller hur situationer upplevs. Valet av ansats beror på vilken forskningsfråga som ställts (Christoffersen & Johannessen, 2015). För denna undersökning valdes en till övervägande del kvalitativ ansats, då forskningsfrågan gäller människors upplevelse av ansvarsfördelning och arbetsuppgifter i sin yrkesroll.

4.1.1. Intervju

En av många kvalitativa metoder är att använda sig av intervjuer för att samla in empirisk underlag. Intervjuer är ett sätt att få information och beskrivningar av människors upplevelser och känslor. Intervjun behöver dock ha ett tydligt syfte och vara till övervägande del planerad för att ge användbar information. Fördelen med intervju, till skillnad från observation som också är en användbar kvalitativ metod, är att intervjuer kan behandla upplevelser bakåt i tiden, den är inte beroende av plats och heller inte lika tidskrävande. Intervjuerna bör spelas in på något sätt för att kunna lyssna flera gånger och därmed få mer uttömmande information. Intervjuaren kan även anteckna stödord under intervjuens gång. En intervju kan vara uppbyggd på olika sätt, och det alternativ som valts för denna aktuella forskning är semistrukturerad intervju. Det innebär att det finns vissa frågor som bestämts i förhand för att alla informanter ska ha samma utgångspunkt, dock ger en semistrukturerad intervju möjlighet för följdfrågor av olika art och är därmed en friare variant som inte låser upp intervjun helt (Christoffersen & Johannessen, 2015).

Till den aktuella undersökningen valdes med ovan nämnda argument därför semistrukturerade intervjuer som metod. Om intervjuaren kan få informanten att känna sig inflytelserik under intervjun kan det leda till att informantens erfarenheter och uppfattningar kommer mer till uttryck. Informanten behöver tillåtas att återberätta händelser och ge exempel på upplevda situationer. På så vis får intervjuaren reda på den faktiska upplevelsen som informanten säger sig ha känt, vilket inte går att få tillgång till genom exempelvis observation eftersom observatören då gör en egen tolkning av händelsen. Intervjuaren kan välja att anpassa sina frågor efter varje enskild informant. Sociala sammanhang är komplexa men genom att intervjuaren ställer öppna frågor möjliggörs det för intervjuaren att kunna fånga upp och få fram komplexitet och olika dimensioner från upplevda situationer av informanten (Christoffersen & Johannessen, 2015).

4.1.2. Mailkorrespondens

För att även få rektorers uppfattning om hur de ser på lärare i fritidshems och fritidspedagogers ansvar och arbetsuppgifter, valdes mailkorrespondens som metod. Denna metod för kontakt med rektorerna valdes på grund av att rektorernas uppfattning enbart skulle undersökas som en kompletterande synvinkel i studien. För en sådan användning är mailkorrespondens en fullgod metod för insamling av empiriskt material (Christoffersen & Johannessen, 2015).

4.2. Urval

Informanter för undersökningar kan väljas ut genom olika strategiska urval som exempelvis baserats på kriterier som måste vara uppfyllda för att informanternas information ska kunna sägas vara relevant för forskningen (Christoffersen & Johannessen, 2015). För den aktuella forskningen sattes följande kriterier: informanten skulle ingå i arbetslag på fritidshem samt vara behörig lärare i fritidshem eller fritidspedagog. För rektorerna gällde kriteriet att vederbörande skulle vara chef över fritidshem.

Urval för forskning kan göras utifrån ett bekvämlighetsperspektiv, vilket betyder att ett enkelt, lättillgängligt informanturval görs av forskaren för att snabb och lätt kunna genomföra sin undersökning (Christoffersen & Johannessen, 2015). Ett visst mått av bekvämlighetsurval har av förklarliga skäl förekommit även i denna undersökning då det

redan fanns kännedom om arbetslag som passade in på urvalskriterierna, samt fanns inom ett rimligt avstånd geografiskt.

Efter att missivbrevet (Se bilaga 1) utformats och intervjufrågorna (Se bilaga 3) formulerats, togs en första kontakt med informanterna via mail där vi skrev fram förfrågan av intresse att medverka i vår studie. Där fick de ta del av missivbrev och syfte med studien samt de frågor vilka intervjun skulle utgå ifrån. Informanterna återkom sedan med svar via mail på om de kunde tänka sig att medverka.

Vid kontakten med rektorerna som valts ut för studien skickades ett informationsmail ut, med bifogat missivbrev (Se bilaga 2) och tre större intervjufrågor (Se bilaga 4) som gav utrymme för beskrivande svar. Detta önskades respons på via vändande mail.

4.2.1. Bortfall

Totalt har intervjuer med sju informanter från fem olika arbetslag på två olika skolor genomförts. Inledningsvis skickades det ut förfrågan till ytterligare en skola med två arbetslag, men de valde att tacka nej till medverkan. Gällande rektorernas medverkan sökte vi kontakt med åtta stycken och fick svar av fyra stycken.

4.3. Genomförande

Utifrån de svar som informanterna inkommit med, bokades intervjuer med respektive informant. Intervjuerna genomfördes av enbart en av denna studies författare men med kontinuerlig avstämning med övriga två författare gällande exempelvis formuleringar, tolkningar och eventuella påverkansaspekter för att i en högre grad säkerställa undersökningens trovärdighet. Därmed behövdes ett tydligt grundmanus utformas (Se bilaga 3) för att inte skapa utrymme för vidare tolkning av frågorna i takt med att intervjuaren blir mer och mer van vid själva intervjusituationen. Anledningen till att enbart en av studiens författare genomförde intervjuerna var för att inte påverka informanterna i olika riktningar eller få dem att känna sig obekväma på grund av risken för vad som skulle kunna kallas tre mot en-upplevelse där informanten kan uppleva att hen hamnar i ett underläge mot tre högskolestudenter. Detta eftersom vi valde att genomföra intervjuerna med endast en intervjuare och en informant åt gången. Även detta val gjordes för att informanterna inte skulle påverkas av varandras tankar, uttalanden, värderingar eller upplevelser. Vår gemensamma uppfattning var även att alla informanternas tankar och upplevelser framkom på ett tydligare sätt på grund av att de

fick mer talutrymme vid tvåpartsintervju än vad de hade fått vid exempelvis en gruppintervju.

Det gjordes en ljudupptagning under varje intervju, via en app som installerades på en mobiltelefon. Förberedelsen inför varje intervju var att intervjuaren säkerställa ljudkvaliteten genom testinspelning samt läste igenom de frågor som intervjun skulle utgå ifrån. Genom att vi valde att göra en ljudupptagning per intervju, skapades en god grund till vår transkribering. Inspelningarna avspeglar väldigt väl intervjuerna gällande exempelvis pauser, tonläge och det naturliga samtalets struktur, på så vis kunde vi på ett systematiskt vis analysera, utvärdera och kategorisera den ofärgade information som informanterna gav.

Rektorernas skriftliga svar gav en tydlig beskrivning av deras uppfattningar och synsätt utifrån de bifogade frågorna de fick ta del av i mailet (Se bilaga 4). Denna information sammanställdes i ett dokument för att senare bearbetas vidare.

4.4. Etiska ställningstaganden

Denna undersökning har genomförts utifrån de etiska principer som Vetenskapsrådet författade år 2002. Dessa är sammanfattade i fyra punkter; Informationskravet är första punkten, vilket innebär att informanterna måste få information om vad forskningen handlar om. Samtyckeskravet följer där på, vilket slår fast att informanterna själva bestämmer om de vill delta eller inte och att de när som helst kan välja att avbryta. Nästa punkt är konfidentialitetskravet, vilket innebär alla deltagare i den aktuella undersökningen lovas konfidentialitet och att alla uppgifter hålls förvarade så att endast de berörda uppsatsskrivarna har tillgång till uppgifterna. I uppsatsen har detta krav uppfyllts genom att samtliga informanter avidentifierats för att det inte ska gå att utläsa vilken arbetsplats de olika informanterna arbetar på. Detta för att flera informanter arbetar tillsammans, och om informanternas uttalanden riskerar att kunna identifieras till en viss arbetsplats kan detta påverka uttalandena såväl som deras fortsatta arbete. Den sista punkten är nyttjandekravet, vilket betyder att de uppgifter som informanterna lämnar bara används i den angivna forskningen och inte till något annat. (Vetenskapsrådet, 2002).

Vi återkopplar till informanterna genom att de via mail får ta del av det beskrivna resultatet och ges möjlighet att få kommentera hur deras medverkan framställts, detta innan uppsatsen publicerats.

4.5. Bearbetning av insamlat material

I intervjumanuset (se bilaga 3) fanns, som tidigare nämnts, i förväg formulerade frågor där det inte gavs utrymme för vidare tolkningar. Förslag på följdfrågor skrevs också ner för att underlätta samtalets vidareutveckling. Den forskare som genomfört intervjun skickade efter genomförd intervju över ljudinspelningarna till övriga två författare i denna studie, vilka sedan transkriberade intervjuerna. Rektorens skriftliga svar på de mer övergripande frågorna gällande deras syn (se bilaga 4) sammanställdes i ett textdokument.

Utifrån detta insamlade material kategoriserades sedan informationen upp i olika delar utifrån samma rubriker som litteraturgenomgången, men utmynnade i nya teman. De kategorier och teman som då framträdde och utgör de underrubriker som presenteras i Analys och resultat (Kapitel 5) blev således Huvudansvaret och det pedagogiska uppdraget, Konkreta arbetsuppgifter, Roller i arbetslaget, Personalen som saknar lärarbehörighet – vad kan den göra?, Rektorn och organisationen samt Det som inte sägs. Detta för att bibehålla en röd tråd och ett systematiskt tänkande. Informationen bearbetades först enskilt, och därefter i grupp. Detta skapade utrymme för såväl individuell reflektion som väl underbyggda diskussioner och analyserande samtal.

Informanterna har aidentifierats helt och därför namngivits enbart med bokstäver i alfabetisk ordning. Vidare i uppsatsen kallas de således Informant A, Informant B, Informant C etcetera. Rektorerne benämns på liknande sätt men tilldelas istället siffror exempelvis Rektor 1 och Rektor 2.

5. Analys och resultat

Genomförda intervjuer har gjorts med sju informanter, tillhörande fem olika arbetslag hemmahörande på två olika skolor. Intervjuerna har visat på fritidspedagogers och lärare i fritidshems uppfattningar om ansvar och arbetsfördelning i relation till utbildningsnivå och behörighet. Kompletterande frågor har ställts via mail till rektorer, där fyra stycken har återkopplat med beskrivningar av sin uppfattning gällande lärare i fritidshems och fritidspedagogers ansvar och arbetsuppgifter. Framkommen information och tillhörande analys utifrån tidigare beskrivna teorier om profession och organisation presenteras nedan utifrån olika underkategorier.

5.1. Huvudansvaret och det pedagogiska uppdraget

“Det är tufft att jobba på fritids” uttrycker informant F. Alla informanter är inne på olika huvudansvarsområden som de har som är behöriga fritidspedagoger eller lärare i fritidshem, och som skiljer sig från de som saknar lärarbehörighet. Informanterna beskriver detta som ett pedagogiskt ansvar och ett generellt huvudansvar över den verksamhet de jobbar i. Informant F menar att hen automatiskt får ett högre ansvar när denna jobbar med obehöriga i sitt arbetslag och på så vis inte är delaktig i specifika aktiviteter, utan istället har, som hen själv uttrycker, “mer koll runt omkring”. Samma sak känner informant B, som kan se ett problem där hen har ett huvudansvar för verksamheten och upplever att hen får stå även för andras handlingar. Informanten beskriver att hen fördelar ut ansvar till obehöriga, där hen inte kan vara för tillfället och vara uppmärksam på vad som händer. Informant B belyser detta problem och gestaltar sitt huvudansvar genom att uttrycka oro för hur det fungerar i aktiviteter med enbart obehöriga närvarande.

Andra områden som informanterna lyfter att de har huvudansvaret för, är planeringen av verksamheten och det pedagogiska ansvaret. Flera av informanterna väljer att berätta hur de ser på detta ansvar men på olika sätt, jämfört med de som saknar lärarbehörighet som de arbetar tillsammans med. Informant A menar att “det är ju förståeligt att man inte kanske har styrdokumentet i ryggmärgen kanske” och med detta uttalande kan anses precisera skillnaden mellan obehörig och behörig, utifrån de verktyg som en pedagogisk utbildning på högskolenivå förväntas ge. Vidare förklarar informanterna detta ansvar med beskrivande begrepp såsom *inhåll*, *gemensamhet*, *forma en verksamhet*, *meningsfullhet*, *tydlighet* och *förväntningar*. För att undvika att allt detta ansvar landar på

en och samma pedagog anser informant G att det hade varit bättre om alla varit behöriga lärare. Detta tror informant G skulle göra att “man jobbar mer mot samma mål. Man ser det på ett annat vis. Tänker mer lika. Ja. Jag tror det blir bättre aktiviteter. Bättre fritids”.

Det som kan ses som gemensam nämnare för nästan alla informanter är att de nämner föräldrakontakten som en huvuduppgift för en behörig fritidspedagog eller lärare i fritidshem. Fem av sju informanter poängterar detta ansvarsområde klart och tydligt. Kontakten med föräldrar såväl som chefer och andra myndigheter ska föras av behörig personal. Ingen preciserar dock någon närmare anledning till varför, utöver just ansvarskänslan, mer än att “det måste ju sätta sina spår om man har läst då tre år på högskola.”. Informanterna menar att det ändå finns många uppgifter som personal som saknar lärarbehörighet kan genomföra, men som inte ska beröra just föräldrakontakten. De verkar här åsyfta mer praktiskt genomförande av aktiviteter, såväl styrda som situationsbundna.

Vad den presenterade informationen kan anses påvisa är genom att ikläda sig glasögonen av Anderssons (2013) presentation av professionsteorin, tolkningsbart som att just utbildningen till fritidspedagog eller lärare i fritidshem ger en teoretisk och praktisk kunskapsbas vilka tillsammans skapar en *profession*. Det är även de faktorer som utgör grunden när ansvarsområden skapas. Genom utbildning ges aktörerna en chans till en större autonomi. Till följd av större autonomi inom fritidspedagogik och lärare med inriktning mot fritidshem skapas en egen identitet och yrkesrollens betydelse ökar. Ett behov av att kunna planera och styra sitt arbete under gällande styrdokument skapar också ett större ansvarsområde då detta grundas på de högre makter som styr vad som ska infinns i verksamheten på fritidshemmet.

För vidare utveckling inom sin profession anser Andersson (2013) att arbetsplatserna måste ge utrymme för skapande av ansvarsområden. Ett vidare tolkningsbegrepp kring detta skulle då kunna vara att den behöriga sätter sig över den obehöriga och tilldelar sig själv huvudansvaret eftersom den behöriga anser sig själv veta bäst och därmed få den befogenheten. Informant F påtalar till exempel att det finns ett kontrollbehov där den behöriga har svårt att släppa in obehöriga. Handlingsutrymme tas av behöriga gällande föräldrakontakt då de flesta informanter ses sig ha större frihet och förkunskaper inom gällande situation. Här anser sig informanterna ha ett ansvarsområde där de förklarar det som huvudansvar.

5.2. Konkreta arbetsuppgifter

Det som av informanterna upplevs vara den mest frekvent förekommande arbetsuppgiften, vilken också upplevs kräva relativt stor del av planeringstiden, är att göra listor. Listorna kommer i många olika skepnader och kan gälla elevernas scheman, lovnärvaro, beställning och olika inköp, antal elever närvarande till mellanmål eller personalscheman. Informant B sammanfattar sina administrativa arbetsuppgifter såhär:

Jag har huvudansvaret för att planera aktiviteter, göra fritidslistorna, lämna in mellanmålslistor, fixa lovlappar, ja vad ska man kalla det? Allt pappersarbete som ingår för fritidsyrket.

De andra informanterna lyfter de administrativa delarna av fritidsläraryrket på liknande sätt. Samtliga sju informanter poängterar att alla listor, sammanställningar och lappar skapar en stor arbetsbörda som påverkar planeringstiden. Tid som skulle kunna användas för att utveckla verksamheten och ge eleverna en än mer meningsfull och rolig fritidshemvistelse. Informant D uttrycker att det är omfattande administration som verkat eskalera de senaste åren enligt informantens egen utsago. Även informant E resonerar i samma linje kring den administrativa delen av arbetet:

Såna hära administrativa grejer typ skriva matlistor, [...] jag tycker att det tar väldigt mycket tid alltså tråkig tid liksom, att vi sitter och gör såna grejer. När jag hellre hade velat kunna planera roliga grejer för barnen.

Två av studiens informanter har även ansvar för arbetsplatsens vikarieanskaffning. Detta presenterar informanterna dock utan någon större värdering eller vidare resonemang, vilket kan antas bero på att det i tjänsten då upplevs att det finns utrymme för denna arbetsuppgift, eftersom den är frångående själva uppdraget i det pedagogiska syftet.

Samtliga informanter vittnar även om att en konkret arbetsuppgift för fritidspedagoger och lärare i fritidshem är att veta vart eleverna befinner sig och vad de gör. Detta kan tolkas som ett slags övervakningsuppdrag, i finare ordalag tolkat utifrån Lgr11 då kallat omsorg. Att en viktig del i arbetet är att "ha koll på barnen" uttrycks från alla informanterna, såväl gällande vem i arbetslaget som ansvarar för detta, som att veta att barnet faktiskt är närvarande den aktuella dagen och när barnet går hem.

Aktiviteter av olika slag, såväl planering som genomförande av dessa för att säkerställa kvaliteten i verksamheten, lyfts också av informanterna som en given arbetsuppgift för fritidspedagoger och lärare i fritidshem. Informant E berättar exempelvis om sina tankar kring vad aktiviteter innebär i deras verksamhet. Hen beskriver att de erbjuder eleverna

aktiviteter i både stort och smått, innehållande allt från lekar till skapande verksamhet, men poängterar att det ofta måste planeras för att kunna genomföras. Informant F sammanfattar det hela med ”det krävs ju att [...] vi har ett upplägg som fungerar”.

Relaterat till tidigare presenterad relationsteori författad av Andersson (2013), kan framkommen information som informanterna delgivit inom områdena för konkreta arbetsuppgifter tolkas som ett tecken på att informanterna då genom dessa givna arbetsuppgifter skapar en tydlighet och ett erkännande för yrkesrollen. Därmed får informanterna klarhet i sin profession. Andersson (2013) presenterar ett flertal anledningar till att olika arbetsuppgifter uppstår. Det är verksamhetens behov som styr, samt att individen i sin profession ska kunna arbeta utifrån sitt uppdrag och syfte och däri få använda sina kunskaper och förmågor. När då administrativa arbetsuppgifter stjäl tid från att planera verksamheten underminerar detta informanternas profession, då tid för att planera och verkställa det pedagogiska uppdraget upplevs förminskat i förhållande till de administrativa uppgifterna.

5.3. Roller i arbetslaget

Den behöriga personalen tenderar, enligt tolkning som kan göras utifrån informanternas svar, att tillskriva sig själv olika roller i arbetslaget. Informant G menar att den viktigaste rollen först och främst för en fritidspedagog eller lärare i fritidshem är att finna stabilitet och trygghet i att kunna stå för sin verksamhet och sin yrkesroll i denna.

Yrkesrollen kan utifrån informanternas svar kring detta tolkas som ett slags arbetsledaransvar, där den behöriga fritidspedagogen eller läraren i fritidshem ikläder sig rollen av en slags ledare med ansvar för att fördela uppgifter. Utifrån denna arbetsledarroll delar de sedan ut olika uppdrag och uppgifter till sina obehöriga medarbetare i arbetslaget. Informant A beskriver hur hen går tillväga i sin ledarroll och menar där att hen försöker förmedla sina tankar, värderingar och arbetssätt och fördelar även uppdrag. Detta för att de obehöriga kollegorna ska arbeta på ett liknande sätt som Informant A, som är pedagogiskt ansvarig och den enda behöriga i sitt arbetslag. Informant D fördelar också ut arbetsuppgifter men som mer kan tolkas vara en stöttande funktion, exempelvis att följa med eleverna till olika platser eller genomföra aktiviteter, “de är med barnen helt enkelt”.

Alla informanter som har deltagit i vår studie anser sig ha rollen som pedagogiskt ansvarig för verksamheten, oavsett om det är uttalat från rektorn eller enbart deras egen upplevelse. Trots detta lyfter informant D att hen anser att personalen ska kunna välja och att det ska finnas utrymme för att rollen anpassas av personlighet och ger exempel där hen menar att de ansvarsområden som känns obekväma bör någon annan kunna ansvara för. Detta borde även gälla intressen och kunskaper anser Informant D. Även informant E uttrycker att personal bör få ansvar och arbetsuppgifter kring det som individen engagerar sig i och har kunskap om, oberoende av behörighet. Det framgår dock tydligt att flertalet informanter ofta upplever obehörig personal som oengagerad, opålitlig och en informant beskriver det faktiskt som att den obehöriga personalen på denna informants arbetsplats mest "flummar runt". Detta kan således antas medföra svårigheter för fördelning av ansvar och kan således inte heller avlasta den behöriga personens arbetsledarroll.

När intervjuaren ställer frågan kring att ikläda sig en specifik roll och i denna kunna utläsa utgångspunkter för verksamheten som individen förväntas stå för, menar informant C att hen kanske inte alltid tar den plats hen borde i relation till sin profession. Därför tenderar arbetsuppgifter i informant C:s arbetslag att fördelas mer utifrån att informanten får ta över de ansvarsområden och arbetsuppgifter som andra lämnat efter sig, och beskriver det som; "att jag ibland kan ta ett steg tillbaka vilket kan göra att [...] jag tar den platsen jag får och [...] det speglar sig ju också lite på den platsen man har i arbetslaget".

Nedan kommer ett längre utdrag ur en av intervjuerna att presenteras, vilket väl beskriver hur informant B tänker kring sin roll som ansvarig för verksamheten. Utdraget redogör även för hur informanten tänker kring att fördela arbetsuppgifterna. Detta återges i sin helhet eftersom det belyser informantens upplevelse kring det dilemma som denna studie behandlar;

Intervjuare: Men har du jobbat mycket med vikarier och så innan?

B: Ja

Intervjuare: Upplever du överlag att det är så att de som går in på vikariat alltså känns, oengagerade och att det är därför det är svårt att avlasta den ordinarie personalen? Eller är det för att man som vikarie bara blir inslängd i verksamheten en dag, eller..?

B: Alltså de vikarierna vi har haft, de har ju vart en längre tid. Men oftast blir det att när de ska göra en grej, [...] även om man hjälper dem så får de inte till det som det ska ändå. För de, nej dem får inte ihop det. Alltså [...] vi ligger ju alltid steget före allting, de har ju inte riktigt samma den synen. Att... Vi vet ju att nej men nu måste jag göra de här listorna till det och det.

Intervjuare: mm

B: men då gör jag det innan, eller jag ser att men kolla det där barnet, där kommer hända nånting, jag måste avleda det nu.

Informant G sa under sin intervju helt enkelt “Är man bläckfisk eller?” och åsyftar enligt vår tolkning att hen accepterat arbetsbelastningen så som den är och gör så gott hen kan utifrån de förutsättningar som finns. Informanten säger även att hen lägger stor vikt vid personlighetens betydelse, och att det i hög grad påverkar hur fritidspedagogen eller läraren i fritidshemmet hanterar eller uppfattar sin yrkesroll och sin roll i arbetslaget.

Sammanfattningsvis påvisar detta enligt vår mening att personlighet och egenskaper avgör vilken roll personen tar i arbetslaget. Informanterna verkar anse att utbildning skapar en form av arbetsledarroll men belyser även vikten av egenskaper som kan anses utmärkande för en god pedagog. Utifrån delgivna uppfattningar anser vi kunna utläsa framhållna egenskaper såsom trygg, kunnig och professionell. Egenskaperna anses även avgörande för personal som saknar lärarbehörighet. De avgör även utfallet av individens prestationer och förtroende. En parallell vi anser oss kunna dra, är att de som har ett intresse och engagemang för att arbeta inom fritidshemmet är de som väljer att läsa en utbildning på högskolenivå för att få rätt behörighet. Därför kan de som är obehörig kanske sägas vara de som saknar tillräckligt intresse och engagemang för yrket men som ändå arbetar inom området.

Med informanternas uttalande visar på att de tar en roll där det visar att de har ett större handlingsutrymme enligt den berörda professionsteorin. Handlingsutrymme skapas i en kontext mellan olika individer med olika kunskapsbas över gällande arbetsområde. Så kan det tolkas att de behöriga pedagogerna har större handlingsutrymme än de obehöriga. På grund av det större handlingsutrymmet de behöriga känner sig ha, påvisas också den högre autonomin de har, självständighet. Autonomi inom skolans värld påverkas dock av ovanstående instanser där de bestämmer vad som ska göras (Andersson, 2013). Det större handlingsutrymmet kan tolkas som en ledarroll. Granström (1990) menar att hur en ledare har förståelse kring hur en organisations grund är uppbyggd höjer deras profession och skapar strategier också för hur de ska föra organisationen framåt. Utifrån de roller som skapas i ett arbetslag formas även strukturen kring ansvar och arbetsfördelning. Svedberg (2016) talar om det socialpsykologiska sättet att se på organisationsteori där såväl de faktiska arbetsuppgifterna som personalens upplevelse av denna spelar in för det totala resultatet.

5.4. Personalen som saknar lärarbehörighet - vad kan den göra?

Den obehöriga personalen innebär de som vi kategoriserat som personer vilka arbetar i fritidshemmen, men som saknar behörighet och utbildning på högskolenivå till fritidspedagog eller lärare i fritidshem.

Det finns tydliga uppfattningar om vad våra informanter, alltså de behöriga fritidspedagogerna och lärarna i fritidshem och rektorerna som tillfrågats, förväntar sig av sina kollegor som saknar behörighet. Såväl informant A som informant G poängterar tydligt att det är den behöriga personalen som ska leda och fördela arbetsuppgifter och även olika så kallade uppdrag för de som saknar utbildning. Exempelvis anser informant G att utbildningsnivån inte ska påverka de arbetsuppgifter som sker i den dagliga verksamheten. Hen uttrycker att en obehörig ska kunna det som behövs i den dagliga verksamheten som rör eleverna så som samlingar och andra aktiviteter, "jag menar de har ju också betalt", samtidigt som informant G även betonar att den obehöriga personalens arbetstid förläggs helt i barngrupp och därmed inte tillåter någon planeringstid. Informant G berättar dock om en kollega som saknar behörighet men som fått tillgång till planering. Här ges då ett exempel på hur kollegans arbetsprestation, kvalitet och faktiska görande för verksamheten har påverkats på grund av att ha tillgång till schemalagd planeringstid. Denna kollega "[...] har ju planeringstid och sånt. Nu har XX [namn utelämnat] ju en chans och både återhämta sig och planera aktiviteter, saker". Att ha tillgång till planeringstid som då tilldelats av chefen, anses alltså kunna bidra till en mer positiv upplevelse av sitt arbete och därmed även kunna fördela arbetsuppgifter mellan personalen i arbetslaget eftersom fler kan planera verksamheten.

Informant C beskriver att obehörig personal ofta är aktiva i de situationer där aktiviteterna skapas och mer spontant uppstår i den dagliga verksamheten, och förklarar det med att obehörig personal ofta går miste om planeringstid eftersom de inte får någon möjlighet att planera styrda aktiviteter.

Informant D uttrycker samma tankar kring detta men hävdar att ansvarskänslan för verksamheten saknas hos de obehöriga. Likt det informant C gav uttryck för att obehörig personal är mest delaktig i den situationsstyrda verksamheten, säger informant D samma sak. Hen beskriver även hur hen upplever att obehörig personal mer följer med och stöttar upp i olika aktiviteter, exempelvis i gymnasalen eller i skogen vilket nämnts även tidigare.

Under intervjun beskriver informant D även hur hen har uppfattat skillnaden mellan behörig personal och obehörig personal eller personal med erfarenhet på följande sätt:

Under mina år att vi som har varit utbildade eller de som är under utbildning och jobbar tar mer ansvar än de som inte har utbildning, SEN kan man ha jobbat här i 30 år alltså man kan ha jobbat väldigt länge och då tar man det ansvaret också, då har man den erfarenheten. Men kommer man hit som timvikarie så har man nog väldigt svårt att ta det ansvaret.

Informant B beskriver också sin erfarenhet av en kollega som saknar behörighet, men denna kollega engagerar sig och visar intresse. Kollegan anses därigenom ta ansvar och således anses det kunna tolkas som ett tecken på att informanten upplever att denna kollega trots avsaknad av behörighet upplevs vara en tillgång och väl fungerande i arbetslaget.

Enligt forskarnas uppfattning utifrån det insamlade materialet är det svårt för timvikarier att ta ansvar, på grund av att det inte finns någon planeringstid att tillgå. Informant A poängterar även förhållningssättet, där det enligt denne informant kan ses en skillnad på hur en behörig och en obehörig tar sig an ansvar och arbetsuppgifter; “[...] alltså jag tror en utbildad kan ha nästan i stort sett vilka arbetsuppgifter som helst men däremot så ser jag skillnaden på den som är utbildad och sättet att hantera verktygen. Där är det skillnad.” “[...] det finns en tanke med det man gör. Det har nog inte alltid en utbildad.”

Sammanfattningsvis utifrån den insamlade empirin kan vi se att samtliga informanter upplever att “göra listor” är en tidskrävande administrativ arbetsuppgift som de behöriga lärarna i fritidshem och fritidspedagogerna gör, trots att de anser att egentligen vem som helst kan göra dem. Anledningen till detta är att obehörig personal i stor utsträckning inte har tillgång till någon planeringstid eftersom all arbetstid förläggs i barngrupp.

Rektorernas uppfattning kring den obehöriga personalen går i samma linje. Rektor 3 skriver exempelvis fram att hennes förväntningar på obehörig personal i stor utsträckning handlar om att personen ska vara med eleverna. Rektor 4 belyser dock i sitt svar att fritidshemsverksamheten är en enhet, en verksamhet som ska ge eleverna en fritidshemsvistelse utifrån gällande styrdokument, oberoende av utbildning hos personalen.

Framkommen information visar på att kunskapsbasen, vilket är ett av de centrala begreppen för tidigare presenterad professionsteori (Andersson, 2013), hos den obehöriga kan vara relativt stor utan att för den sakens skull vara teoretiskt förankrad. Den teoretiska

kunskapen kan då ge den behöriga högre status, och där de obehöriga då agerar utifrån beroendet av den behörigas högre kunskaper och vad de obehöriga anses kunna göra gällande arbetsuppgifter. Andersson (2013) lyfter även den behöriga lärarens behov av att inhämta kunskaper och utmanas från andra grupper än just den behöriga personalen. Detta kräver dock tillit mellan den obehöriga och den behöriga för att kunna ta del av varandras kunskap.

Problemet i detta avseende kan således tolkas som att den obehöriga personalen anses kunna göra många arbetsuppgifter för att avlasta den behöriga läraren, den pedagogiskt ansvariga, men avsaknad av planeringstid för obehöriga medför att ingen avlastning kan ges. Ett antagande vi anser oss kunna göra utifrån detta är att det mellan raderna framkommer bristande tillit till de obehöriga i arbetslaget.

5.5. Rektorn och organisationen

Hur organisationen är uppbyggd och hur den styrs, exempelvis genom sammansättning i arbetslagen och vem som bestämmer vad, hur informanterna ser på rektorns roll och ansvar samt vad rektor anses ska och även vad rektor inte ska göra är av stor betydelse för hur informanterna upplever sitt yrke och därigenom arbetsuppgifter och ansvarsfördelning.

Som presenterats i metoddelen, valde vi att kontakta rektorer via mail. Av den informationen som framkom i deras svar beskriver samtliga rektorer att de anser sig ha ansvar för skolan och dess personal i helhet, vilket ses som ett övergripande ansvar. Samtliga fyra rektorer anser att de har till uppgift att identifiera vilka arbetsuppgifter som finns i verksamheten. Samtidigt som de också anser att det är upp till individerna i arbetslaget att fördela uppgifterna utifrån personalens behörighet, kunskap och förmåga.

Rektor 3 uttrycker kring detta att “för att fördela ansvaret behöver man ha den kompetens som krävs för att kunna ta ansvaret för arbetsuppgifterna samt respekt och tillit för varandra. Så det viktigaste jag ska göra är väl egentligen att vid resursfördelning försöka få så komplett kompetens som möjligt i varje arbetslag”.

Rektor 1 anser att det är viktigt att hen “tar [...] hänsyn till om medarbetaren har något som hen brinner för och vill utveckla”. Rektor 4 förklarar att hen gärna arbetar nära och i dialog med personalen på fritidshemmen. Rektor 2 belyser även vikten av att låta personal själva se och skapa sina arbetsuppgifter, för hen handlar det om att personalen

inte ska bli beroende av rektorns styrande. Hen menar att “annars blir det lätt så att alla går och väntar på att chefen ska tala om för dem vad de ska göra i minsta lilla sak”. Rektor 4 betonar även att hen anser att ansvarsfördelningen underlättas i arbetslaget om individerna innehar en god kompetens och adekvat utbildning. Utbildning och rätt behörighet kan alltså, så som vi ser det, tolkas som förutsättning för jämnare ansvarsfördelning.

Samtliga informanter som intervjuats, det vill säga fritidspedagoger och lärare i fritidshem, anser att rektorn styr över personalens planeringstid och därigenom också vilken eller vilka som får tillgång till planeringstid. Informant C ger uttryck för den bestämda uppfattningen att det är rektorn som styr planeringstiden och även vilken personal som får tillgång till den. Avseende frågan till informanterna, om de anser att rektorn ska gå in och fördela arbetsuppgifter inom arbetslaget menar informant G att arbetslaget bör kunna lösa på egen hand utifrån kunskap och intressen hos individerna. Informant D ger uttryck för att hen tycker att rektorn ska “sätta ner foten” om det kan anses behövas i arbetslaget. Vem som ska avgöra huruvida det behövs eller ej framgår dock inte. En återkommande synpunkt som informanterna har är att rektorn bör finnas till som stöd och bollplank. Av den information som har framkommit under intervjuerna har vi även kunna tolka in att upplevelsen av stress påverkas av i vilken grad informanterna upplever stöd från sin rektor.

Autonomi och förtroende att styra över sitt arbete lyfts även i nämnd professionsteori, vilket ses som centralt för en fungerande organisation i arbetslaget och som ett mått på yrkets profession då självbestämmandet är ett tecken på högre nivå av profession. Rektorer nämner även deras tillit för sina behöriga lärare på fritidshem vilket kan tolkas att de ges en högre frihet vilket innebär en högre autonomi. En högre frihet innebär också ett större ansvarsområde för behöriga vilket är ett måste för att fortsätta utveckla yrkesrollen mot en legitimitet gentemot andra yrkesroller i skolan (Andersson, 2013).

Rektorer, fritidspedagoger och lärare i fritidshem ger uttryck för att de upplever sig ingå i en vad Svedberg (2016) benämns som *teamorganisation*. Där hög grad av autonomi skapas av att arbetslag känner stort ansvar och har förmågan att ta ansvar för sin verksamhet, samtidigt som att organisationens medlemmar strävar mot gemensamma mål. Samtidigt som rektor 1 och 2 belyser vikten av att se över kompetensen hos personalen och matcha arbetsuppgifterna till den personal som anses ha den kompetensen

som krävs, detta anser vi vara karakteristiskt för den så kallade *matrisorganisationen* som har presenterats i föregående text. Där framgår det även att arbetslagen får utrymme till att styra över arbetsfördelningen till viss del (ibid).

Farorna som vi kan se inom *organisationen* är att om rektorn förlitar sig i alltför stor utsträckning på sin personal, är att individerna i arbetslaget då kan uppleva sig som osedda av sin rektor och därför upplever rektorn som frånvarande. Som lyfts tidigare i litteraturgenomgången beskriver Kjellström, Almqvist och Modin (2016) att känslan hos individen av socialt stöd från sin chef, i denna kontext rektor men även i förekommande fall kollegor, motverkar och förebygger känslan av stress när individen känner höga krav, låg kontroll och lågt stöd. Men samtidigt betonar rektor 3 “Misslyckas jag med resursfördelningen till arbetslaget innebär det att jag behöver gå in och styra upp vem som ansvarar för vilka arbetsuppgifter” vilket lägger ansvaret där vi anser att det hör hemma. I organisationsteorin som tidigare presenterats framskrivs det tydligt att chefens uppgift är att leda och fördela ansvaret, samt skapa energi och drivkraft i arbetslaget för att utveckling ska kunna ske och ge en framåtsyftande organisation (Döös, Johansson & Backström, 2014).

5.6. Det som inte sägs

Under intervjuerna framkommer information om alla de arbetsuppgifter och ansvarsområden som fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever sig ha i sitt yrke. Det kan dock konstateras att det finns gemensamma nämnare i det som *inte* sägs också. Begreppet *läroplan*, vilket vi som författat denna uppsats anser vara centralt för professionsutveckling av lärare med inriktning mot arbete i fritidshem, nämns inte en enda gång i någon av intervjuerna som genomförts. I mailkorrespondensen är det enbart rektor 4 som lyfter läroplanen som grund för verksamheten och som verktyg att arbeta utefter. Relaterat till Anderssons (2013) professionsteori klassificeras detta inom semiprofessionen som en form av balans mellan teoretiskt kunnande som ger avtryck i det praktiska utövandet av yrket.

Samtliga informanter lyfter flera gånger vikten av det pedagogiska uppdraget. Vad de menar med detta uttryck är det dock ingen som preciserar, utan det lämnas åt oss att tolka och utläsa. Ingen nämner heller det, som vi anser för professionen så talande, fackspråket

och de begrepp som är specifika för den utbildades formuleringar. Här hade vi väntat oss begrepp som exempelvis didaktik, relationsskapande och kollegialt lärande.

Den tysta kunskapen, vilken kännetecknas bland annat av känslan av hur relationer och socialt samspel används i praktiken för att stärka agerandet inom professionen (Andersson, 2013) framskrivs som ett tecken på just det som beskrivits ovan. Problematiken häri kan därför, såsom vi anser oss våga tolka det, kunna bli att denna tysta kunskap förblir osynlig och omedveten för de som studerar yrkesutövningen och professionen utifrån.

6. Diskussion

6.1. Metoddiskussion

Metodvalet att genomföra intervjuer har som nämnts i kapitel 4 många fördelar. Dock finns det en del aspekter att ta i beaktande vilka kan ha påverkat utfallet av studien, och som måste reflekteras över för att säkerställa hög tillförlitlighet och giltighet i studien. En påverkansfaktor som kan ha påverkat informanternas delgivna information är att de ju vet om att den intervjuande författaren studerar just till lärare i fritidshem och därför kan ha, medvetet eller omedvetet, ha gett svar för att tillfredsställa informanten snarare än att ha återgivit exakt sanningsenlig information. Detta är dock något som har hafts i åtanke och som aktivt försökt undvikas genom att formulera frågor som handlar mer om att beskriva informantens upplevelser snarare än frågor som kräver ställningstagande svar. Ljudinspelningarna höll hög kvalitet men vid något enstaka tillfälle i två av de inspelade intervjuerna fanns någon sekund av ohörbart material. Detta är dock inget som anses ha påverkat utfallet i studien.

Gällande rektorernas deltagande via mailrespons skapas inget utrymme för vidare diskussion eller större förklaring kring de givna svaren som lämnats. Dock har de svar som inkommit varit tydliga, välformulerade och enligt denna studies författare inte varit svårtolkade eller skapat bryderier kring mening eller innehåll. En risk med mailkontakt kan vara att rektorerna lämnar svar som skulle kunna hävdas att de förväntas svara utifrån sin yrkesroll och ställning. Svarstiden är även svår att definiera eftersom det inte går att utläsa hur lång tid de tagit på sig att formulera svaret efter att de öppnat mailet. Rektorernas svar kan även riskera att komma från annan källa eftersom de har möjlighet att söka information innan de återkommer med svar.

6.2. Resultatdiskussion

Hur upplever fritidspedagoger och lärare i fritidshem att arbetsuppgifter och ansvar fördelas? Märks utbildningsnivån i detta? Och vilken roll spelar chefen och formen på organisationen? Detta var de frågor vi inledningsvis ställde oss i denna forskningsprocess. Syftet vi identifierade var att få kunskap om hur fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever fördelningen av ansvar och arbetsuppgifter utifrån sin utbildning och behörighet. Syftet var även att få en inblick i hur ledningens organisation av arbetslag utifrån de utbildningsnivåer som är representerade på arbetsplatsen kan inverka på

planering och ansvarsfördelning. Detta för det bredare syftet att förstå hur yrkesrollen för fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplevs i praktiken.

År 2016 arbetade 22049 personer på fritidshem i Sverige. Av dessa är endast 22,2 % utbildade med de behörighetskrav som specificeras av Skollagen (2010:800), det vill säga fritidspedagoger eller lärare i fritidshem. En del av den övriga personalen har någon annan form av utbildning på högskolenivå men hela 57,8 % saknar helt detta (Skolverket 2017a). Detta förhållande anser vi kunna räknas som att ungefär tre fjärdedelar av personal som arbetar på fritidshemmen inte har rätt lärarbehörighet. Detta stämmer väl överens med sammansättningen i de arbetslag vi undersökt. Således kan informanternas information tillsammans med de siffror som presenteras ovan, väl spegla den verklighet ute på de fritidshem som finns i Sverige idag.

“Jag tycker synd om er som går ut. [...] Hur tänkte ni?”. Detta uttrycker en av informanterna. Vi ställer oss frågan, ja vad har vi tänkt? Av det som har framkommit av informanterna är att yrkesuppdraget i sig är svårt att specificera, och vi uppfattar att det är svårt för informanterna att förklara vad som är yrkeskompetens, -profession och -uppdrag. Detta tror vi beror på att yrket fritidspedagog eller lärare i fritidshem innehåller ett mellanrum, en flytande massa som skapar ett utrymme för fri tolkning. Ohlsson (2004) beskriver att definitionen av kompetens sker när yrkesutövaren kan tolka och genomföra sina arbetsuppgifter. Detta uppmärksammas i studien. Analysen av intervjuerna indikerar också att uppfattningen om vad som anses vara sin arbetsuppgifter skiljer sig åt, mellan individerna i samma arbetslag men även mellan de olika arbetslagen och skolorna. Vi tycker oss även kunna se en viss skillnad i uppfattningen om vad det finns för olika arbetsuppgifter när det gäller uppfattningen om vad som behövs för att bedriva en fungerande fritidsverksamhet. Dock har vi kunnat uppmärksamma att samtliga informanter är rörande överens om vilka arbetsuppgifter som finns vad gällande de administrativa delarna för fritidshemmet.

Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011 reviderad 2017 är ett styrdokument som reglerar fritidshemmets verksamhet. Här fastslås att fritidshemmets uppdrag är att erbjuda eleverna en meningsfull fritid (Skolverket, 2017b). För att arbeta i fritidshemmet krävs ingen legitimation (Andersson, 2013) men förslag på att utfärda legitimation även för denna yrkeskategori har lagts fram nu under våren (Läraryrket, 2018). För att en person ska kunna anställas för arbete i fritidshem måste personen ha en

utbildning som ger behörighet inom yrket. Detta regleras i Skollagen (2010:800). Skollagen anger dock att om ingen behörig personal finns att tillgå, får en obehörig anställas. Fritidsläraryrket har varit föränderligt och vuxit fram över tid. Från att ha varit ett yrke där barn skulle plockas upp för att inte ströva omkring på gatan, till att nu bedriva undervisning (Rohlin, 2012) vilken sker i enlighet med Lgr11 och därmed i ett vidare begrepp. Detta innebär exempelvis att fånga lärandet i stunden genom att utgå från elevernas intressen och behov (Skolverket, 2017b). Således har även utbildningen krävt förändring sedan den först introducerades på 1960-talet, och högskolorna har fått anpassa sig efter rådande form och eftersökta kompetenser för yrket (Rudvall, 2001). Den för dagen aktuella utbildningen för att arbeta inom fritidshemsområdet heter Grundlärarutbildning med inriktning mot arbete i fritidshem, och gick av stapeln år 2011 (Andersson, 2013).

Hur påverkas fritidshemmet om personalen har behörighet? Samtliga informanter vittnar om att de har upplevt en märkbar skillnad mellan behörig och obehörig personal. De menar att det märks på så vis att obehörig personal inte har någon planeringstid, att de är i barngrupp "hela dagen". I studien framgår det att personal som saknar lärarbehörighet har som central arbetsuppgift att "vara med barnen" och stötta upp i olika aktiviteter, informanterna ger exempel på aktiviteter som sker i gymnasalen eller när det är skapande.

Utifrån det resultat som här presenterats i samtliga delar kapitel 5 [Resultat och Analys], tycker vi oss kunna se hur informanterna upplever att behörighet som fritidspedagog eller lärare i fritidshem har betydelse för hur personalen utför och hanterar yrket, trots att flertalet av informanterna lyfter att personlighet och engagemang spelar en stor roll i hur välfungerande obehörig personal fungerar i fritidshemmets verksamhet. Om detta stämmer, kan det då vara så att personal med behörighet automatiskt uppfattas göra ett bättre arbete? Vidare funderar vi kring engagemang och personlighet som viktiga aspekter för yrket. Kan det vara så att de personliga drag och intresset för yrke finns hos de personer som någon gång valt att viga x antal år på att utbilda sig, och därför uppfattas de som mer ansvarstagande och kapabla till att planera och genomföra de olika arbetsområdena i fritidshemmet?

Informanterna och rektorerna belyser vikten av att utgå från styrdokumentet och att fritidshemmets verksamhet ska utgå från det. Under intervjuerna framkommer det att det är denna kunskap som personalen värdesätter som mest från deras utbildningstid. Många

av informanterna anse sig lägga en stor del av sin planeringstid på att, som de själva uttrycker “ skriva listor, barn listor, mellanmåls listor och lov lappar” informanterna ger även uttryck för att “listor kan ju egentligen vem som skrivit.” och säger att om de hade kunnat “slippa” dessa uppgifter kunde de använt tiden till att planera en bättre verksamhet för eleverna. Vi som forskare ställer oss då frågan, varför ingen av rektorerna har valt att sätta in planeringstid till den behöriga personalen? Som vi ser det, så skulle den obehöriga personalen genom planeringstid få möjlighet att vara delaktig i analysering och utvärdering av verksamheten. De skulle även kunna avlasta den behöriga personalen från de administrativa arbetsuppgifterna, och de skulle inte gå miste om information som berör fritidshemmets verksamhet. Detta stöds av Andersson (2013) vilket har presenterats i avsnitt 2.1.2 [Professionsteoretiska begrepp] där kunskapsbas, autonomi, ansvarsområde och handlingsutrymme framskrivs som betydande funktioner för hur väl verksamheten utvecklas och fungerar. Eftersom att det idag råder brist på behörig personal (Skolverket 2017a) kan obehörig personal ges en del planeringstid för att skapa mer tid till fritidspedagogerna och lärarna i fritidshem. Då kan verksamheten förankras i aktuella styrdokument och de behöriga lärarna i fritidshem får således en större autonomi och ett större handlingsutrymme.

Samtidigt som lärare med inriktning mot arbete i fritidshem och fritidspedagoger har stort handlingsutrymme inom sin yrkesroll har också rektorerna en viktig roll i att anställa behöriga men också sätta samman arbetslag efter den personal de har. De nämner själva att de har som uppdrag att utforma en organisation som grundar sig på individernas behörighet men också deras kunskaper och förmågor. De informanter vi intervjuat nämner ofta att de har fått ett större ansvar av deras rektor då de är behöriga lärare i fritidshemmet. Munkhammar (2001) menar att det är av stor vikt att den som får ett större ansvar ser till allas förmågor och där behovet av den som har ett större ansvar skapar en god arbets känsla. För att en god arbets känsla ska infinna sig i ett arbetslag menar Munkhammar att de ansvariga inte ska ta några egna beslut utan förankra dem hos övriga kollegor. Informanterna påvisar detta i vårt resultat att de obehöriga oftast inte får vara med i planeringstiden där alla dessa beslut tas och därför kan denna arbets känsla ses som svår att skapa. Gemensam planeringstid är en grundpelare för att ett arbetslag ska fungera (Munkhammar, 2001). Här kan de behöriga lärarna i fritidshems autonomi gällande kollegialt förankring ses som noll och den frihet som Andersson (2013) påpekar som måste finnas för att en yrkesrolls profession ska infinns tyvärr inte ges möjlighet till.

Rektorer har en uttalad ledarroll medan, som vi tolkat det, så känner våra informanter att de delgivits ett stort ansvar över sin verksamhet och samtidigt en informell ledarroll. Antingen där rektorn sagt till informanten att de har ett större ansvar eller som många av våra informanter har uttalat sig om är att de själva känner sig ha ett större ansvar på grund av sin behörighet som lärare i fritidshem eller fritidspedagog. För vissa kan denna ansvarsfördelning ses som en arbetsuppgift som inte berör dem och kan därför skapa stress och överbelastning (Döös, Johansson & Backström, 2014). Vidare måste den som är ledare ha kunskaper om hur en organisation fungerar för att den ska kunna skaffa sig strategier för att utveckla och skapa meningsfullhet i det som görs (Granström, 1990). Som vi kan tolka det kan vissa av de informanter vi intervjuat ha svårt att se sin teoretiska och praktiska kunskap i de ledarroller de sätts i och kan därför ha svårt att förstå organisationen samt den profession som begärs för att leda ett arbetslag.

Vår forskning kan bidra till utveckling av kunskaper inom yrkesrollen och avväganden avseende sammansättning av personal i arbetslag på fritidshemmet. Slutresultatet av denna studie visar således att fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever sig ha ett stort övergripande ansvar för verksamheten på fritidshemmet. Eftersom enbart en av fyra som arbetar på fritidshemmet har behörighet genom utbildning till fritidspedagog eller lärare i fritidshem, skapar detta stor börda avseende ansvar och arbetsuppgifter. För att balansera denna skeva arbetsbelastning kan, om inga behöriga fritidspedagoger eller lärare i fritidshem finns att tillgå, planeringstid tilldelas de obehöriga vilka anses kunna utföra de administrativa arbetsuppgifterna. På så vis kan fritidspedagoger och lärare i fritidshem använda sin pedagogiska utbildning på högskolenivå för att med avstamp i aktuella styrdokument, som de själva uttrycker det, "planera roliga saker för barnen".

6.3. Förslag till vidare forskning

Denna studie har behandlat hur fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever ansvar och arbetsfördelning, samt om det upplevs bero på utbildningsnivå och behörighet. Det som framkommit under studien är även det faktum att inga informanter nämner vad såväl vi som Andersson (2013) kallar *tyst kunskap*, eller i mer beskrivande ordalag det förhållningssätt som för det otränade ögat kan te sig osynligt. Detta som vi anser präglar professionen för fritidspedagoger och lärare i fritidshem. Därför kan vidare studier kring denna tysta kunskap vara högst aktuella.

REFERENSLISTA

- Andersson, Birgit (2013). *Nya fritidspedagoger - i spänningsfältet mellan tradition och nya styrformer*. Umeå: Umeå Universitet.
- Aronsson, Gunnar och Bejerot, Eva (2014). Brist på kollegialt inflytande urholkar lojalitet med chef och organisation ... men inte med patienterna. Diss. [Elektronisk resurs]. *Läkartidningen*. 111, CM9U Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-111761>.
- Brante, Thomas (2009). *Vad är profession? Teoretiska ansatser och definitioner*. Lund: Lunds universitet.
- Christoffersen, Line och Johannessen, Asbjørn (2015). *Forskningsmetoder för lärarstudenter*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Döös, Marianne, Johansson, Peter, & Backström, Tomas (2014). Organisationsbilder och förståelse vid förändring - visualisering av arbetsintegrerande relationer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, ISSN 1400-9692, Vol. 20, nr 3, s. 7-26.
- Fredriksson, Anders (2010). *Marknaden och lärarna: hur organiseringen av skolan påverkar lärares offentliga tjänstemannaskap*. Göteborg: Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet Tillgänglig på Internet: <http://hdl.handle.net/2077/23913>.
- Granström, Kjell (1990). *Arbete och kommunikation i arbetslag och arbetsenheter*. Linköping: Univ., Tema Kommunikation.
- Högskolan Kristianstad (2015). *Grundlärarutbildning med inriktning mot arbete i fritidshem – 180 hp - Utbildningsplan*
<https://www.hkr.se/program/lggf5/utbildningsplan>
(info hämtad 2018-03-11, kl. 15.31).
- Kjellström, Jannike, Almquist, Ylva B., & Modin, Bitte (2016). Lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets skolreformer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, ISSN 1400-9692, Vol. 22, nr 1, s. 52-69.
- Langelotz, Lill (2014). *Vad gör en skicklig lärare? En studie om kollegial handledning som utvecklingspraktik* [Elektronisk resurs]. Tillgänglig på Internet: <http://hdl.handle.net/2077/34853>.

- Lennér Axelson, Barbro och Thylefors, Ingela (2013). *Arbetsgruppens psykologi*. 4. uppl. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lilja, Peter (2011). Lärarlegitimation – professionalisering med förhinder?
Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 17, nr 4, 2011.
- Lycken, Margareta (1999). *Effektiva arbetslag i skolan: tankar, idéer, verktyg*.
Jönköping: Brain Books.
- Läraryrket (2018). *Legitimationskrav för att undervisa i fritidshemmet*.
<https://www.lararforbundet.se/artiklar/legitimationskrav-for-att-undervisa-i-fritidshemmet> (info hämtad 2018-03-11, kl. 16.08).
- Munkhammar, Ingmarie (2001). *Från samverkan till integration: arena för gömda motsägelser och förgivet tagna sanningar: en studie av hur förskollärare, fritidspedagoger och lärare formar en samverkan*. Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet. Tillgänglig på internet:
<http://ltu.diva-portal.org/smash/get/diva2:990355/FULLTEXT01.pdf>.
- Ohlsson, Jon (red.) (2004). *Arbetslag och lärande: lärares organiserande av samarbete i organisationspedagogisk belysning*. Lund: Studentlitteratur.
- Rohlin, Malin (2012). *Fritidshemmets historiska dilemman: en nutidshistoria om konstruktionen av fritidshemmet i samordning med skolan*. Stockholm: Stockholms universitets förlag.
- Rudvall, Göte (2001). *Läraryrket och lärartjänster under efterkrigstiden*.
Malmö: Malmö Högskola.
- Skolverket (2016a). *Fritidspedagog* <http://www.gymnasieinfo.se/yrke/110> (info hämtad 2018-02-19 kl. 14.02).
- Skolverket (2016b). *Grundlärare förskoleklass till årskurs 6*
<http://www.gymnasieinfo.se/yrke/142> (info hämtad 2018-02-19 kl. 14.18).
- Skolverket (2017a). *Statistik över årsarbetare i fritidshemmet*
<https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/fritidshem/personal/personal-i-fritidshem-15-oktober-2016-1.259669>
Senast granskad: 2017-04-06 Innehållsansvar: Avdelningen för analys.

- Skolverket (2017b). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011: reviderad 2017*. Stockholm: Skolverket Tillgänglig på Internet:
<http://www.skolverket.se/publikationer?id=3813>.
- Svedberg, Lars (2016). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. 6., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Sverige (2013). *Skollagen (2010:800): med Lagen om införande av skollagen (2010:801)*. 3., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Tillberg, Ulrika (2003). *Ledarskap och samarbete: en jämförande fallstudie i tre skolor*. Diss. Stockholm: Handelshögskolan, 2003.
- Tägström, Marianne (red.) (2016). *Arbetsmiljölagen – med kommentarer*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.
- Universitets- och högskolerådet (2018). www.antagning.se (info hämtad 2018-02-20 kl. 11.16).
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet
Tillgänglig på Internet:
http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Bilaga 1 – Missivbrev till informanter

Hej! Vi är tre studenter som läser sjätte terminen och därmed vår sista termin på grundlärarprogrammet med inriktning mot fritidshem vid Högskolan Kristianstad. Vi är mitt uppe i vår c-uppsats och behöver er hjälp. Vi söker arbetslag som är öppna för att vara med på att bli intervjuade till vår studie som handlar om ansvarsfördelning och arbetsuppgifter mellan pedagoger som arbetar på fritidshem.

Syftet med vår studie är att få kunskap om hur fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever fördelningen av ansvar och arbetsuppgifter utifrån sin utbildning och behörighet. Syftet är även att studera hur ledningens organisation av arbetslag utifrån utbildningsnivå hos individerna kan inverka på planering och ansvarsfördelning. Detta för att förstå hur yrkesrollen för fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplevs i praktiken.

Att vara med i studien är helt frivilligt och kan under tidens gång avbrytas när som helst. Detta innebär att du när som helst, även om du tidigare lämnat ditt medgivande genom att delta, kan avsluta ditt deltagande i studien. All den information och data som samlas in kommer att behandlas konfidentiellt, svaren kommer att avidentifieras och resultatet kommer bara att användas i forskningsändamål. Intervjun kommer att spelas in via ljudupptagning och beräknas ta ungefär 15-20 minuter. Vi hoppas på att ni vill vara med i denna studie och ser fram emot ert svar. Hör av er till någon av mejladresserna nedan om ni har några frågor.

Med vänliga hälsningar

Sebastian Nordahl sebastian.nordahl0004@stud.hkr.se

Therese Svensson therese.svensson0021@stud.hkr.se

Frida Svensson Klasson frida.svensson_klasson0016@stud.hkr.se

Handledare: Sara Lenninger sara.lenninger@hkr.se

Bilaga 2 – Missivbrev till rektorer

Hej!

Vi är tre studenter som läser sjätte terminen och därmed vår sista termin på grundlärarprogrammet med inriktning mot fritidshem vid Högskolan Kristianstad. Vi är mitt uppe i vår c-uppsats och behöver er hjälp. Vi söker rektorer som är öppna för att vara med på att bli intervjuade till vår studie som handlar om ansvarsfördelning och arbetsuppgifter mellan pedagoger som arbetar på fritidshem.

Syftet med vår studie är att få kunskap om hur fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplever fördelningen av ansvar och arbetsuppgifter utifrån sin utbildning och behörighet. Syftet är även att studera hur ledningens organisation av arbetslag utifrån utbildningsnivå hos individerna kan inverka på planering och ansvarsfördelning. Detta för att förstå hur yrkesrollen för fritidspedagoger och lärare i fritidshem upplevs i praktiken.

Att vara med i studien är helt frivilligt och kan under tidens gång avbrytas när som helst. Detta innebär att du när som helst, även om du tidigare lämnat ditt medgivande genom att delta, kan avsluta ditt deltagande i studien. All den information och data som samlas in kommer att behandlas konfidentiellt, svaren kommer att avidentifieras och resultatet kommer bara att användas i forskningsändamål. Intervjun kommer att innebära att ni svara på frågorna via mejl. Intervjufrågorna ligger i en bifogad fil och bifogat längst ner i mejlet. Vi hoppas på att ni vill vara med i denna studie och ser fram emot ert svar. Hör av er till någon av mejladresserna nedan om ni har några frågor.

Med vänliga hälsningar

Sebastian Nordahl sebastian.nordahl0004@stud.hkr.se

Therese Svensson therese.svensson0021@stud.hkr.se

Frida Svensson Klasson frida.svensson_klasson0016@stud.hkr.se

Handledare: Sara Lenninger sara.lenninger@hkr.se

Bilaga 3 – Intervjumanus

Intervjumanus till fritidspedagog/lärare i fritidshem

Ansvar - Arbetsuppgifter - Utbildad

Hur länge har du arbetat inom fritidshem?

Tidigare erfarenhet?

Beskriv vad du gör/ arbetar inom fritidshemmet med?

Hur ser det arbetslag ut idag som du ingår i? (ex 1 utb av 4)

Hur ser strukturen ut i ert arbetslag, gällande arbetsfördelning? Exempelvis är vissa arbetsuppgifter fasta och andra flytande?

Hur har dessa uppgifter tilldelats? exempelvis “ärver” man arbetsuppgifter som föregående person har haft, får man välja eller gör man det bara?

Har utbildningsnivå något att göra med vilka uppgifter man får?

Anser du att ledningen (rektorn) har något ansvar i hur arbetsfördelningen och ansvarsområden tilldelas?

Beskriv på vilket sätt du tycker att rektorn ska påverka?

När upplevde du det som senast märkbart att rektorn påverkade arbetsuppgifterna för individer eller i ert arbetslag?

Ordet är fritt, var det något under intervjun som vi vill återuppta, fördjupa oss i eller som behöver förtydligas?

Bilaga 4 – Frågeställningar till rektor

1. Hur stort ansvar anser du dig ha över ansvarsfördelningen och fördelande av arbetsuppgifter för personalen i fritidshemmet?

2. Hur anser du att det kan märkas i ansvarsfördelningen om pedagogen har fritidspedagogutbildning/utbildning till lärare i fritidshem?

3. Vilka arbetsuppgifter och vilket ansvar anser du att en fritidspedagog/lärare i fritidshem ska ha? Skiljer det sig något från de med annan utbildning?