ATT BÖRJA ARBETA

- NYUTBILDADE FÖRSKOLLÄRARES UPPLEVELSER AV INGÅNGEN I ARBETSLIVET

Kandidat
Examensarbetet i lärarprogrammet

Linda Karlsson
Hannah Öhrström

2012

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS

HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

Arbetets art: Lärarprogrammet, inriktning mot förskola/förskoleklass, 210 högskolepoäng. Examensarbete ”Att utforska pedagogisk verksamhet II”, 15 högskolepoäng i utbildningsvetenskap.

Utgivningsår: 2013

Svensk titel: Att börja arbeta – förskollärares upplevelser av ingången i arbetslivet

Engelsk titel: Start to work–newly educated preschool teachers experiences of the ingression into working life

Nyckelord: ingång i arbetslivet, inflytande, utbildningsgrund, kunskapsutbyte, samarbete, systemteori, gemsamma miljöer

Författare: Linda Karlsson och Hannah Öhrström

Handledare: Anita Eriksson

Examinator: Birgitta Davidsson

Sammanfattning

Bakgrund
Under förskollärrautbildningen har det väckts tankar hos oss huruvida ingången i arbetslivet kommer att upplevas och hur samarbete kan te sig i ett arbetslag. Samt på vilket sätt kunskapen från utbildningen får utrymme i arbetslaget när vi själva är färdigutbildade förskollärare.

Syfte
Vårt syfte har varit att undersöka nyutbildade förskollärares upplevelser om ingången i arbetslivet samt möjligheten till inflytande i arbetslaget med utgångspunkt i den kunskap de tillägnat sig under sin förskollärarutbildning.

Metod
Vi har valt att utföra en kvalitativ studie med intervju som redskap. I studien ingår sex stycken förskollärare, som delar med sig av sin första tid som nyutbildade.

Resultat
Förskollärarna upplevde ingången i arbetslivet som smidig när det kom till samarbetet med kollegorna, det fanns faktorer som underlättade eller försvårade ingången. Några av förskollärarna betonade att förskollärarutbildningen hade gett en bra kunskapsgrund för yrkesrollen, vilket har resulterat i att de fått inflytande i arbetslaget. Vidare betonade de att samarbetet i arbetslagen fungerat väl och kollegorna har tagit hänsyn till varandra. I vissa fall uppstod konflikter när några av förskollärarna försökt att införa nya arbetssätt i den pedagogiska verksamheten, i form av att kollegor som arbetat under en längre tid har ifrågasatt det föreslagna arbetssättet.

Innehållsförteckning

1. Introduktion **4**
1.1 Inledning 4
1.2 Syfte 4
1.2.1 Frågeställningar 4
2. Bakgrund **5**
2.1 Ingången i arbetslivet 5
2.2 Utbildningens och kunskapens betydelse 6
2.3 Teoretisk ram 7
2.3.1 Systemteori 7
2.3.2 Sociokulturellt perspektiv 8
3. Metod **9**
3.1 Vetenskaplig metod; kvalitativ intervju 9
3.2 Urval 9
3.3 Genomförande 9
3.4 Analys 10
3.5 Tillförlitlighet och trovärdighet 10
3.6 Forskningsetik 11
4. Resultat **11**
4.1 Förskollärares upplevelser av ingången i arbetslivet 11
4.1.1 Kunskapen från förskollärarutbildningen i arbetslaget 13
4.1.2 Inflytande med förskollärarutbildningen som grund 14
4.3 Samarbete i arbetslaget 15
5. Diskussion **17**
5.1 Resultatdiskussion 17
5.2 Didaktiska konsekvenser 18
5.3 Metoddiskussion 19
5.4 Framtida forskning 20
6. Tack **20**
Referenslista **21**
Bilaga 1 ..... **23**
Bilaga 2 ..... **24**

1. Introduktion

1.1 Inledning

För att kunna uppnå en trygg och stabil miljö inom förskoleverksamheten krävs det ett fungerande arbetslag. I ett fungerande arbetslag krävs det ett öppet klimat där diskussioner och lärande integreras i samarbetet mellan kollegorna. Det bör finnas ett ömsesidigt givande och tagande inom arbetslaget. Det är viktigt att nya och gamla kollegor ger och tar när det kommer till kunskaper och erfarenheter. Som förskollärare finns det styrdokument att förhålla sig till, vilket lägger grunden för hur arbetet i förskoleverksamheten skall utföras. I läroplanen för förskolan, Lpfö 98, reviderad 2010, står följande: Förskolan ska främja lärande, vilket förutsätter en aktiv diskussion i arbetslaget om innebörden i begreppen kunskap och lärande (s.6).

Det har under utbildningens gång väckts tankar hos oss om hur vår egen ingång i arbetslivet som nyutbildade förskollärare kommer att te sig, samt om det är möjligt att få påverka med våra kunskaper från förskollärarutbildningen. Vi är därför av den uppfattningen att ett gott samarbete i ett arbetslag är avgörande i förskolläraryrket, men även att samtliga i arbetslaget är villiga att ta till sig nya kunskaper.

När vi använder begreppet ´ingången i arbetslivet´ i vår studie, menar vi hur förskollärare upplevt början i sitt yrkesliv som nyutbildade förskollärare dock i bakgrundskapitlet menar vi hur det är att börja arbeta generellt inom ett visst område.

Vi kommer att utifrån litteratur, teorier och intervjuer presentera hur ingången i arbetslivet har upplevts av nyutbildade förskollärare, samt på vilka sätt kunskaper från förskollärarutbildningen fått inflytande inom arbetslaget. Vi har även valt att presentera generella aspekter av nämnda faktorer.

1.2 Syfte

Vårt syfte är att undersöka nyutbildade förskollärares upplevelser av ingången i arbetslivet samt möjligheten till inflytande i arbetslaget med utgångspunkt i den kunskap de tillägnat sig under sin förskollärarutbildning.

1.2.1 Frågeställningar

- Hur upplevs ingången i arbetslivet inom förskoleverksamheten av nyutbildade förskollärare?
- På vilket sätt upplever nyutbildade förskollärare att de fått möjlighet att praktisera sin kunskap och påverka arbetssättet i arbetslaget?

2. Bakgrund

I det här kapitlet kommer relevant innehåll kopplat till vår studie att presenteras. Vi kommer att resonera kring begreppet ´ingången i arbetslivet´, såsom samarbete; men även olika faktorer kring utbildning och kunskap och deras betydelse i ett arbetslag. Underrubrikerna inleds med att respektive innehåll beskrivs.

2.1 Ingången i arbetslivet

Avsnittet som följer kommer beröra att ingången i arbetslivet, oavsett yrke, handlar om att få ingå i ett långt och gynnsamt samarbete tillsammans med kollegor samt hur man uppfattas som individ i ett arbetslag.

Ingången i arbetslivet innefattar många faktorer; en faktor är bland annat att ingå i en rad olika samarbetssituationer, där man är beroende av varandras erfarenheter och kunskaper. En annan faktor kan vara att man som ny i ett arbetslag socialiseras in i ett arbetssätt, det handlar om att bli socialt bekräftad samt ingå i arbetslagets gemenskap (Stensaasen och Sletta 2000 ss. 203-204). Ytterligare en faktor är att man skall bli någons kollega, och huruvida individen uppfattas av arbetslaget är av stor vikt att ha i åtanke när ett samarbete skall påbörjas. Kollegor löser diverse uppgifter tillsammans i verksamheten, det krävs därför ett fungerande samarbete för att känna att den egna yrkesrollen utvecklas. Därav är det viktigt att ingången i arbetslivet får en positiv start (Stensaasen och Sletta 2000 s. 206).

Enligt en studie som berör arbetslag gjord av forskarna Shirom, Toker, Alkaly, Jacobson och Balicer, (2011 ss. 268-269), framgår det att klimatet i ett arbetslag påverkar hur en person mår som helhet. Forskarna förklarar:

> /.../which could represent how well a participant is socially integrated in his or her employment context, is a potent predictor of the risk of all-cause mortality. In contrast, supervisor social support did not predict the risk of mortality.
> (ss. 272-273).

I ovanstående citat beskrivs (Shirom, Toker, Alkaly, Jacobson och Balicer 2011) vikten av att trivas i sitt arbetslag och i den kontext som det berör. Om vantrivsel och konflikter förekommer, kan det finnas risker som påverkar hur individen mår som helhet, trots eventuellt stöd på organisationsnivå. Därav är det viktigt att samarbetet i ett arbetslag fungerar gynnsamt.

I en intervju gjord av Villanueva Gran i tidningen "Förskolan" (2012, ss. 34-35) med Kilhammar, framkommer det att, om det finns gemensamma mål samt arbetssätt gör det att nyanställda snabbt får en inblick och förståelse för hur arbetet inom verksamheten går till. Vidare menar författaren att samtliga i ett arbetslag bör känna att de har inflytande i de beslut som tas inom verksamheten för att arbetslaget skall fungera optimalt. Det här betonas även av forskarna Shirom, Toker, Alkaly, Jacobson och Balicer (2011), på följande sätt: However, in the current study control over the pace of work and freedom to decide on the order of tasks in one’s job appear highly relevant to the qualitative workload assessed/.../(s. 273). Det innebär att känslan av att inte ha kontroll i sitt arbete försvårar arbetssituationen för den enskilde individen.

Gällande ingången i arbetslivet belyser Kelchtermans (2005, s. 1004) att olika kontexter skapar en balansgång mellan hur man själv upplever sig som individ, samt de förväntningar

som finns på den nyblivna yrkesrollen. Vidare uttrycker Kelchtermans (2005): Teachers have a more or less clear, more or less shared idea of what are to them valuable and necessary working conditions to do a proper job/.../(s, 1004). Författaren menar; för att kunna utföra sitt yrke krävs det en förståelse för vad som behövs för att kunna prestera sitt bästa och det bör förmedlas till arbetslaget, för att komma fram till ett arbetssätt som gynnar alla inblandade. Strömberg (2010, ss, 246-247) belyser att som ny i ett arbetslag bör det finnas möjlighet att, på ett professionellt och individuellt sätt driva fram ett gott samarbete inom arbetslaget. Det kan göras genom att till exempel väga sina argument och förslag mot läroplanen.

Som nyutbildad finns det aspekter som är relevanta när det gäller förberedelser för den kommande yrkesrollen, bland annat berörs bristen på verklighetsförankring mellan teori och praktik (Henningsson och Rubinstein Reich, 1978, s. 69). Fransson och Morberg (2001, s, 171) belyser att lärarutbildningen hade brister när det kom till att kunna verklighetsförankra teorin. Trots bristen på verklighetsförankring, kan nyutbildade dock känna sig väl förberedda gällande samarbetet med kollegorna, men att det fattas en förberedelse av det administrativa ansvaret som ingår i arbetet (Jönsson och Rubinstein Reich, 1995 s. 26). Även Andersson (2005, s. 13) redogör för nyutbildade lärares reflektioner över sin ingång i arbetslivet. Det framkommer att de haft höga förväntningar samt att det varit problematiskt att praktisera de teorier som förekommer i utbildningen.

2.2 Utbildningens och kunskapens betydelse

I följande avsnitt kommer vi att beröra olika faktorer; behovet av utbildning i ett arbetslag, och kunskapsutbyte med hjälp av kunskaper som arbetslaget besitter, som kan vara avgörande för om det skall finnas en möjlighet att påverka i sitt arbetslag. De centrala aspekterna är utbildning och kunskapsutbyte och deras adekvata roll inför samarbetet med kollegor, men även yrkesrollen. Vi väljer även att redogöra kring Lpfö 98, rev. 2010, betydelse för utformandet av arbetet. Ytterligare en aspekt är huruvida känslor påverkar arbetslagets funktionalitet.

I en artikel framhäver Massanari, M. Davies och Pipes (1976 ss. 311-313) vikten av en stadig och gemensam utbildningsgrund att stå på i sin yrkesroll och profession, men även att det sker ett kunskapsutbyte kollegor emellan. Vidare menar författarna: New professional roles, new attitudes of cooperation, and new reliance on outside resources will be needed to form teams of specialists who will work together to attain these goals (s.312). Det krävs att nykunskap i ett arbetslag tas tillvara på för att samarbetet skall bli så bra som möjligt. Det gynnar i längden det framtida arbetet, om ett arbetslag tar del av varandras kompetenser, kunskaper och erfarenheter.

Gjems (1997, s.79) menar att utbildning har en stor betydelse för vilken kunskapsmässig grund arbetslaget besitter. Vidare menar författaren att i ett arbetslag är det viktigt att man är medveten om alla individers syn på både teoretisk och praktisk kunskap. Vilket kan betyda att det kan finnas kollegor med egna individuella kunskaper, erfarenheter och tankar som framhävs i arbetslaget. Strömberg (2010, s. 57) belyser att utöver de kunskaper som arbetslaget besitter, finns en läroplan (Lpfö 98 rev.2010) som lägger grunden för utformandet av arbetet. Det bör alltså finnas en balans mellan arbetslagets egna kunskaper och erfarenheter och det som läroplanen framhäver gällande kunskaper och dess komplexa betydelse (Lpfö 98, rev. 2010, s. 6).

För att ett arbete skall bli optimalt påpekar Sebrant (2008) att det krävs att förändringar och kunskapsutövande sker i positiv anda, då känslor påverkar hur ett arbetslag fungerar och lär tillsammans. Författaren framhäver att arbetslag inom omsorgsarbeten är i behov av ett väl fungerande samarbete, för att alla inblandade skall få en gynnsam tillvaro. I förskoleverksamheten handlar arbetet bland annat om att vara omsorgspersoner och vägledande för barnen i deras utveckling, vilket också kräver ett bra samarbete med sina kollegor. Samarbetet i ett arbetslag handlar om att tillgodose varandras känslor och att acceptera varandras personligheter i arbetslaget. Sebrant (2008) skriver att:

> Emotion can also be a constructive force in motivational processes, work content, and comradeship, which can prompt action in a positive way. On the other hand, if destructive emotions connected with change and development processes are taken into account, they are usually perceived as difficult to handle.
> (Sebrant 2008).

Sebrant (2008) menar för att förändringar och kunskap skall kunna få fäste och leda till utveckling inom ett arbetslag, krävs det att det görs på ett positivt sätt och att alla inblandade personer motiveras. Vidare belyser författaren att en människas personlighet är starkt kopplad till personens känslor, vilket resulterar i att, om personen motiveras och det existerar positiv energi inom arbetslaget gynnas både yrkesrollen, men även identiteten hos en person. Författaren menar även att arbetsplatsens betydelse för identitetsutvecklingen spelar stor roll för vilka känslor en person signalerar ut gentemot arbetslaget, men även vilken typ av identitet man finner hos sig själv i arbetslaget.

2.3 Teoretisk ram

Vi har valt ett systemteoretiskt perspektiv (von Bertalanffy, 1968) och ett sociokulturellt perspektiv (Vygotskij, 2001) som teoretisk ram för vår studie, då de fokuserar på sociala relationer, gemensamma miljöer och kunskapsutbyte.

Vi kommer i följande avsnitt beröra grunden till systemteorin, vilken vi valt för att den hjälpt oss att förstå, samt lägga märke till den betydelse som samtliga har i ett arbetslag inom förskoleverksamheten. Vi har även valt att använda Svedberg (2007) och Gjems (1997) vidareutveckling av systemteorin, som ett sätt att förstå den process som äger rum mellan deltagarna i ett arbetslag.

2.3.1 Systemteori

Von Bertalanffy (1968) är grundare till systemteorin som innebär att alla delar i en grupp är nödvändiga samt i behov av varandra, men även att det existerar ömsesidighet. Det handlar om att ta hänsyn till alla delar inom gruppen, det vill säga kollegorna, för allt som berör gruppen påverkas av varandra i det stora hela (von Bertalanffy 1968, s. 31). Det hela kan förklaras som en cirkulär process, där flera delar ingår och är beroende av varandra för att cirkeln skall bli hel. Gjems (1997) menar att; Cirkularitet innebär att allt, till exempel människor och händelser, ingår som element i en ömsesidig påverkansprocess (s. 29). Det är ett sätt att se på systemteorin ur ett helhetsperspektiv, små delar som utgör en helhet; alltså kollegor i ett arbetslag.

Von Bertalanffy (1968, s. 35) betonar vikten av att få in nya tankar och insikter för att få ett system att fungera så optimalt som möjligt. Det gäller att våga ge sig in i ett nytt tankemönster för att kunna komma till nya insikter inom det system gruppen befinner sig i. Det är vanligt att

man i ett befintligt system utgår från helheten, istället för att fokusera på de små delar som enkelt kan ha avgörande effekt på hela systemet.

Svedberg (2007, ss 49-51) menar att systemteori innebär att det förekommer en viss rangordning inom olika grupper, till exempel arbetslag, vilket betyder att olika kunskaper och erfarenheter tillgodoses utifrån vilken status du har i gruppen. En fara med det här är att vissa kunskaper och färdigheter kan förbises, det bör istället handla om vilket mål som skall uppnås. Vidare menar författaren att en annan del av systemteorin går ut på att finna balans, där goda relationer är av stor vikt, men även avgörande för hur kunskap och erfarenheter tas tillvara. Nackdelar och fördelar bör vägas mot varandra, vilket utgör den viktiga balans som bör finnas inom ett arbetslag. Det hela handlar om ett ömsesidigt givande och tagande hos de inblandade.

Fortsättningsvis menar Svedberg (2007, s. 207) att det är viktigt att det finns struktur i ett arbetslag för att finna den balans som krävs för att ett gott samarbete skall uppstå, men även fortgå. Om man som ny i ett arbetslag får chansen att delge sina kunskaper kan det bidra till att de arbetssätt och erfarenheter som redan finns i arbetslaget utvecklas. Gjems (1997) beskriver en viktig del av systemteorin som berör ett här-och-nu- perspektiv, vilket går ut på att fokus för ett arbetslag är detaljer i den vardagliga verksamheten, för att få en gynnsam utveckling i arbetslaget, kollegor emellan:

> De erfarenheter vi har, och den kunskap vi äger, har självfallet utvecklats efterhand. alltså kan vi säga att kunskap är knutet till det förgångna. Med det är i förhållande till organisatoriska ramar, de kolleger och målpersoner vi jobbar med här och nu, som dessa kunskaper och erfarenheter skall vara funktionella.
> (ss. 27-28).

Gjems(1997) menar alltså, att i ett arbetslag innebär det att ett ömsesidigt samspel skall fungera gynnsamt, men även bidra till kunskaper kollegor emellan. Det handlar om att vara i nuet och sträva framåt och inte ha det förgångna som fokus i arbetslaget.

2.3.2 Sociokulturellt perspektiv

Det sociokulturella perspektivet har vi valt då det inom förskolläraryrket ingår ett samspel samt möten med olika personer, vilka besitter olika personligheter, erfarenheter och kunskaper. Det här kan föras vidare mellan kollegor i den gemensamma förskoleverksamheten samt arbetslaget.

Säljö (2007, s. 111) förklarar det sociokulturella perspektivet med att människor lär av varandra i gemensamma miljöer. Genom det får de en ny bild av omgivningen och på sikt innebär det att människan i sig utvecklas som person. Vygotskij (2001, ss. 38-39) framhäver att det behövs flera olika verktyg för att kunna kommunicera med sin omgivning. Det kan till exempel handla om att använda sig av tecken, kroppsspråk eller det verbala språket. Det måste också finnas mening i det som förmedlas, annars finns det risk att uttryckssätten blir begränsade. Med andra ord fångar omgivningen upp signaler och känslor lättare om både talet, kroppsspråket och eventuellt andra verktyg används för att förstärka det som skall kommuniceras.

3. Metod

I kommande avsnitt kommer metoden kvalitativ intervju att beskrivas, samt delar som urval, genomförande, analys, tillförlitlighet, trovärdighet och forskningsetik. Vi har valt att utföra en kvalitativ studie då det är den främst kan svara mot studiens syfte.

3.1 Vetenskaplig metod; kvalitativ intervju

Vi har valt att använda oss av kvalitativ intervju som vetenskaplig metod i vår studie. Kihlström (se Dimenäs 2008 ss. 48-49) menar att en kvalitativ intervju skall ske som ett samtal med öppna frågor som följs av följdfrågor. Den som intervjuar skall hålla fokus på innehållet i samtalet. Vidare menar författaren att det är samtidigt viktigt att låta informanten ge en beskrivande upplevelse utifrån egna erfarenheter och att intervjusvaren då blir mer trovärdiga. Trost (2010, s 71) framhäver vikten av att inte utföra en kvalitativ intervju med frågor som uppfattas som allt för strukturerade utan att det primära skall vara att intervjun flyter som ett samtal. Vi valde att utgå från tre öppna intervjufrågor[1] som berörde; ingången i arbetslivet, möjligheten att få praktisera kunskap från förskollärarutbildningen som ny i arbetslaget, samt hur arbetslaget delat med sig av erfarenheter och kunskaper. De här tre huvudfrågorna följdes av relevanta följdfrågor för att få informanterna att utveckla sina svar så mycket som möjligt.

Som intervjuare är det viktigt att bortse från sin förförståelse för området, för att undvika att styra informanten och genom det få felaktiga svar (Kihlström 2008, se Dimenäs s.48-49). Vi har därför haft i åtanke att bortse från våra förutfattade meningar, både i utformandet av intervjufrågorna samt under intervjuernas gång. Lantz (2007 s. 102) tar upp vikten av att vara medveten om att informanten kan ha både förutfattade meningar och egna tolkningar av ämnet som tas upp. Det här är självfallet något som vi har haft i åtanke, då vi transkriberat våra intervjusvar. Vi har även tagit hänsyn till de här aspekterna genom att vi lyssnat igenom intervjuerna åtskilliga gånger, för att vi inte skall ha missuppfattat något av informanternas intervjusvar.

3.2 Urval

Vår urvalsgrupp består av sex stycken förskollärare som varit yrkesverksamma i maximalt tre år och som inte gått mentorsåret.

Vi kom i kontakt med vår urvalsgrupp på två olika vis; dels genom att maila sen via sociala medier. Vi började med att maila förskolecheferna i en kommun i Västsverige med önskan om kontaktuppgifter till verksamma förskollärare som inte går mentorsåret. Responsen från förskolecheferna gav inget resultat, de kunde inte hjälpa oss att komma i kontakt med förskollärare som passade för vårt urval. Därför använde vi oss av våra vänner och bekanta och tog kontakt via sociala medier. Till slut fick vi fram sex olika förskollärare, vilka blev de som vi valde att fråga om de ville delta i vår undersökning.

3.3 Genomförande

För att vara väl förberedda på våra intervjuer, genomförde vi varsin provintervju. Kihlström (2008, ss. 48-50) menar att det här är ett bra sätt för att få en känsla av hur intervjufrågorna fungerar, samt för att få en förförståelse för hur de framtida intervjuerna kommer att te sig.

[1] Se bilaga 1

Vi skickade ett missivbrev [2] till var och en av förskollärarna där vi informerade dem om vår studie, våra kontaktuppgifter samt att intervjuerna skulle spelas in. Vi utförde samtliga intervjuer tillsammans och var lika delaktiga i arbetet. Intervjuerna spelades in för att underlätta vår analys till resultatdelen. Trost (2010 s. 74) menar att genom att spela in intervjuerna, får man med informanternas egna ord och risken att missa något som sas minskas.

Vid bokningarna av varje enskild intervju föreslog vi för förskollärarna att vi skulle träffas på en neutral plats. Det här för att kunna sitta ostörda men även för att förskollärarna skulle känna sig bekväma med att besvara frågorna på ett adekvat sätt. Vi inledde intervjuerna med att förskollärarna fick presentera sig, samt att de fick berätta om sin arbetsplats och hur länge de varit verksamma. Det här för att få en smidig ingång på intervjun. Samtliga intervjuer pågick i cirka 40 minuter.

3.4 Analys

Holme och Solvang (se Malmqvist i Dimenäs, 2008, s.124) framhäver att det finns två tillvägagångssätt att utgå ifrån under genomförandet av en analys; det ena är, att få en överskådlig bild med hjälp av faktorer som man finner återkommande i svaren från intervjuerna. Det här första steget i det här tillvägagångssättet görs för att få en god överblick över det insamlade datamaterialet. Det är andra tillvägagångssättet är att finna återkommande ord som beskriver syftet på ett relevant sätt. Vidare menar författarna att man under analysens gång väljer något av ovannämnda tillvägagångssätt, det vill säga att antingen fokuserar man på faktorerna eller de återkommande orden man funnit. Vi har i vår studie valt att använda oss av båda tillvägagångssätten eftersom det gav oss mer hjälp under analysens gång.

Vårt tillvägagångssätt har vi använd oss av författarens ovannämnda faktorer på det sättet att vi började vår analys genom att vi lyssnade igenom våra digitala inspelningar och transkriberade materialet i form av ett schema som visade alla intervjusvaren på ett tydligt sätt. Efter gjord transkribering fann vi två huvudteman som återkom i samtliga intervjusvar (Malmqvist se Dimenäs 2008 s, 127). Temana är förskollärares upplevelser av ingången i arbetslivet samt samarbete i arbetslaget. De två temana fick bli vår utgångspunkt i det fortlöpande arbetet med vår studie. Under analysernas gång märktes det att de bakgrundsfakta vi funnit samt vår teoretiska ram, gav en bra grund att bygga vårt analysresultat på. Det gav även en god grund för vår resultatdiskussion. De teman som framkommit var relaterande till studiens syfte.

3.5 Tillförlitlighet och trovärdighet

Uljens (1989, s. 164, se i Kihlström, 2008) belyser att det som framkommer under intervjuerna skall vara det som ger en bra förståelse för hur det aktuella området kan uppfattas, med andra ord att det som skulle undersökas har undersökts. Ett alternativ för att ytterligare förankra tillförlitlighet och trovärdighet för undersökningsområdet kan vara att en annan person, undersöker samma område, det vill säga att ytterligare en likvärdig studie utförs. Vidare menar författaren att utifrån sin studie, se om samma uppfattningar och synsätt framkommer. På det sättet synliggörs trovärdigheten inom området. Vi har därför beskrivit vårt genomförande av studien för att kunna delge andra som vill undersöka samma område som vi, och genom det pröva om de får fram ett liknande resultat.

[2] Se bilaga 2

Analyserna av svaren gick ut på att få en klar bild av vad som sades under intervjuerna, utan att lägga in våra egna värderingar. Kihlström (2008, s. 232) menar att ett annat sätt att uppnå en säker trovärdighet inom en kvalitativ studie, är att vara två som utför intervjuerna. Vi valde därför att utföra intervjuerna tillsammans.

En viktig aspekt är att vara neutral i sitt förhållningssätt samt lämna sina egna uppfattningar åt sidan inför intervjuerna, vilket inte alltid är det enklaste. Alla har individuella åsikter om olika områden (Larsson, 2005, s. 5). Pramling (1983, se Kihlström s. 160 se Dimenäs 2008) belyser vikten av att den som forskar bör på bästa möjliga sätt bortse ifrån sina egna inställningar och erfarenheter för att få fram bästa möjliga resultat. Våra förutfattade meningar gick ut på att vi själva under vår vfu erfarit svårigheter med att få utöva vår kunskap från förskollärarutbildningen. Därför skrev vi ner samt diskuterade våra förutfattade meningar inför intervjuerna.

3.6 Forskningsetik

Det finns fyra huvudprinciper inom forskningsetik som bör beaktas inför och under en intervju (Vetenskapsrådet, 2002, ss. 6-14). De är; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vi har tagit hänsyn till de forskningsetiska reglerna på följande vis; informanten fick via ett missivbrev information om intervjuns avsikt, det vill säga informationskravet. För att klargöra samtyckeskravet informerade vi informanten om att dennes deltagande är frivilligt. Vi informerade även om konfidentialitetskravet genom att försäkra att materialet som vi fick i samband med intervjun såsom personuppgifter, förvaras på ett sätt att ingen obehörig kan ta del av dem. Nyttjandekravet säkerställdes genom att vi informerade informanten om att intervjumaterialet endast kommer att användas till förutnämnt ändamål, det vill säga vår studie. Informanterna fick även muntlig information vid intervjutillfället.

Vi valde att benämna informanterna förskollärare 1-6, för att hålla oss inom de forskningsetiska reglerna. Vi har avidentifierat svaren vilket betyder att det inte kommer att framgå vem informanten är eller vilken förskola de arbetar på.

4. Resultat

I det kommande kapitlet berörs de två huvudteman som varit återkommande i samband med intervjuerna, de är; förskollärarnas upplevelser av ingången i arbetslivet och samarbete i arbetslagen:

4.1 Förskollärares upplevelser av ingången i arbetslivet

De flesta av förskollärarna upplevde att ingången i arbetslivet underlättades av faktorer som kombination av studier och arbete inom förskoleverksamheten samt att den verksamhetsförlagda utbildningen, vfu, varit förlagd på den nuvarande arbetsplatsen. Faktorer som försvårade upplevelsen av ingången i arbetslivet och den blivande yrkesrollen var; bristande praktiska förberedelser för det administrativa arbetet som ingår i yrket, att finna sin yrkesroll bland nya kollegor samt föräldrakontakten. I följande text kommer en presentation av de resultat som framkommit:

En av faktorerna som försvårat ingången i arbetslivet, var bristen på förberedelser gällande det administrativa arbetet inom förskoleverksamheten, till exempel olika typer av dokumentation. Flera av förskollärarna framhävde att de inte var beredda på det kringarbetet som de fick möta:

> Det blir mycket kringarbete och det kan jag känna var jag inte beredd på efter utbildningen.
> (förskollärare 5)

En av förskollärarna menar att det är viktigt att inte ha för höga krav på sig själv gällande ingången i arbetslivet. Det kan vara lätt att komma ut i arbetslivet som nyutbildad och vilja mycket, men förskolläraren beskriver, att det inte alltid blir som man själv har planerat. Det är då risk att självkänslan inom yrkesrollen får sig en törn, vilket det inte skall göra:

> Man vill så mycket, men ibland går det inte så bra alltid, det får inte sätta sig på ens yrkessjälvkänsla.
> (förskollärare 3)

En annan faktor som upplevts som svår av samtliga förskollärare är den praktiska förberedelsen för föräldrakontakten, trots de teorier som ingått i förskollärarutbildningen. Förskollärarna beskriver att det är av stor vikt att kunna argumentera för det som görs i förskoleverksamheten, med tanke på den upplevda bristen från förskollärarutbildningen på hur man ska bemöta olika slags människor, är föräldrakontakten svår att känna sig säker i som nyutbildad förskollärare. Eftersom förskolläraryrket är ett socialt arbete som innebär att man möts av olika känslor och åsikter, kan även det här medföra att kontakten med föräldrarna upplevas som den svåraste biten att möta. Förskolläraryrket beskrivs som sådant att det krävs en enorm social kompetens:

> /.../ibland kan jag tycka att det är det svåraste med jobbet/.../Insikten nu om hur socialt yrke det är, det är så många åsikter, känslor från hundra olika håll som vävs in i våran lilla knutpunkt, förskolan.
> (förskollärare 4)

> Det är ju föräldrakontakten som man inte får nånting, om hur man tar människor, föräldrar. Man ska kunna argumentera för det man gör/.../ Du måste ju ha en oerhörd social kompetens för att klara av det här arbetet.
> (förskollärare 2)

Flera av förskollärarna hävdar även att, ingången i arbetslivet blir mer gynnsam om man inte har för bråttom, utan känner av läget först, dock utan att försumma sin egen kunskap och yrkesroll. De beskriver fortsättningsvis att det kan vara till sin egen fördel att inte ha för bråttom som ny, då det kan gynna det kommande samarbetet i arbetslaget:

> Ligg lågt när du börjar, givetvis ska du visa vem du är och vad du kan/.../ Ligg lite lågt för att så att du kommer med så att ni bygger ett arbetslag.
> (förskollärare 6)

Ett råd från en förskollärare är att man inte skall gå in i den nya yrkesrollen med för höga ambitioner på sig själv, med tron att kunna förändra i verksamheten på kort tid, det är då lätt att bli besviken. Det är bättre att bibehålla höga ambitioner, men ha tanken med sig att de förändringar och det inflytandet man vill ge arbetslaget får, men också bör ta tid:

> Sänk era ambitioner! Så att man inte går in alldeles för högt då är det lätt att bli besviken. Det är bättre att ha jättehöga ambitioner fast under ett längre tidsförlopp.
> (förskollärare 2)

Flertalet av förskollärarna beskriver sin ingång i arbetslivet inom förskoleverksamheten som en upplevelse av att det var ensamt i början och svårt att hitta sin yrkesroll. Många frågor var ständigt med dem; frågor som berör hur man vill vara i sin nya yrkesroll och också vem man vill vara och vad man vill ha för ståndpunkter:

> Hur vill jag vara? Vem vill jag vara och vad vill jag stå för, inför kollegor som man inte känner.
> (förskollärare 1)

En faktor som underlättat ingången i arbetslivet är att högskolestudierna kombinerats med arbete inom förskoleverksamheten för flera av förskollärarna. Medan vissa av förskollärarna var bekant med den nya arbetsplatsen genom att vfu-perioderna varit förlagda där. Det upplevdes inte som någon större omställning då att börja arbeta på arbetsplatserna, eftersom förskolan, barnen och kollegor var bekanta sedan tidigare. En trygghet som upplevdes var även att själv, som nyutbildad, känna till den nya arbetsplatsen:

> Jag blev tillfrågad också om jag ville jobba där, så det blev smidigt i och med att barnen har träffat mig vid olika tillfällen under hela mitt första år som lärare. Så personalen kände mig, barnen kände mig, så jag kände förskolan. Så det var på något sätt enklare/…/
> (förskollärare 5)

> Jag hade ju jobbat under hela tiden som jag pluggade också, så det blev ju ingen större grej för mig att komma in hit. Det var ju liksom inga större omställningar.
> (förskollärare 2)

En annan aspekt av hur ingången i arbetslivet kan te sig, har en av förskollärarna upplevt då vfu varit förlagd på den nuvarande arbetsplatsen. Förskollärarens handledare blev en kollega. Det visade sig att det var ytterligare en faktor som underlättat ingången i arbetslivet och att förskolläraren fått respekt och blivit lyssnad på, då det var det här som förskolläraren haft funderingar över innan arbetet tog sin början:

> Min handledare blev min kollega/.../ det var en grej som jag tänkte på innan, hur ska det bli, kommer jag vara eleven fortfarande i deras ögon, nu när jag är anställd, men det har inte vart så över huvudtaget, det har direkt vart väldigt asså att man får respekt/.../dom har lyssnat på mig också.
> (förskollärare 4)

4.1.1 Kunskapen från förskollärarutbildningen i arbetslaget

Förskollärarna upplever att förskollärarutbildningen har gett dem en bra grund att stå på i sina yrkesroller, i form av att kunna argumentera inför kollegor med utbildningen som grund. Dock har det upplevts som svårt att förankra det teoretiska i praktiken och att det är på grund av upplevda brister i förskollärarutbildningen. Följande resultat har framkommit:

Många av förskollärarna har upplevt att det kan vara svårt att förankra de teorier som ingått i förskollärarutbildningen. Det har upplevts som att det förekommer för lite utrymme under utbildningens gång, till att få en verklighetsförankrad bild av hur de olika teorierna skall praktiseras när man kommer ut som färdigutbildad från högskolan:

> Man har med sig orden och det teoretiska, sen så måste man hitta hur man ska praktisera det.
> (förskollärare 3)

> Klart man ska ha Kohlberg och Erikssons teorier med sig i bagaget, det är också viktigt, men det är väldigt lite förankring."
> (förskollärare 1)

En av förskollärarna berättar dock att denne har haft hjälp i förskollärarutbildningen att utveckla förmågan att formulera sig och argumentera för sitt arbetssätt. Förskolläraren menar att det är en fördel att komma ut som nyutbildad. Det har setts som en fördel att ha med sig sin kunskap från utbildningen ut i arbetslivet och att med hjälp av den kunskapen kunna förankra sitt arbetssätt i teorierna och det vetenskapliga innehållet från utbildningen:

> Man har ju faktiskt fördel när man kommer direkt från högskolan och vet lite om hur man använder sin bakgrund och vetande, känner jag. Jag har en stor fördel, jag vet hur det måste gå till, jag kan inte bara slänga ur mig att jag gör det för att jag tycker att det är bra. /…/ Jag har lärt mig väldigt noga nu att bygga allt jag gör på någon grund, någon teori. /…/Jag har fördel som nyutexaminerad, gällande det teoretiska och vetenskapliga förhållningssättet.
> (förskollärare 5)

4.1.2 Inflytande med förskollärarutbildningen som grund

Några av förskollärarna har beskrivit hur det egna inflytandet kan te sig i arbetslaget. En faktor har varit att man funnit argument och en slags ryggrad i den kunskap man införskaffat sig från förskollärarutbildningen när det handlat om ifrågasättande av arbetssätt som råder i verksamheten. En faktor som varit positiv är att det förekommit en känsla av att få utrymme att påverka i verksamheten med kunskaper som förskollärarna haft av intresse. Följande resultat har framkommit:

En förskollärare beskriver att när man som nyutbildad framhäver sina argument och ifrågasätter arbetssätt som råder i verksamheten, har det visats sig att resonemang från kollegor som arbetat längre, inte alltid håller i längden i diskussioner. Det har varit i situationer när förskolläraren har ifrågasatt det äldre resonemanget:

> /../så fort man börjar diskutera så märker dom som resonerar ´att så här har vi alltid gjort`. Dom märker att det håller inte när man börjar ifrågasätta.
> (förskollärare 4)

Några av förskollärarna har upplevt att det har gått att påverka med sin kunskap i verksamheten. De framhäver konkreta exempel på vilka typer av kunskaper det har handlat om och det har varit medvetna gruppindelningar vid aktiviteter tillsammans med barngruppen samt estetiska uttryckssätt. Förskollärarna framhäver att det är de här kunskaperna som de upplevt som mest intressanta under större delar av utbildningen och har fått utrymme i arbetslaget att utöva de kunskaper som ligger dem närmast i intresse:

> Det kan ju vara just det där att börja jobba mer med blandade barngrupper, att man inte är fast på ett ställe på sin avdelning utan man ser till vilka barn går ihop ska dom vara i samma grupp bara för att de går på samma avdelning.
> (förskollärare 5)

> Jag som till exempel är intresserad av bild och tryck, har fått utrymme att göra det med barnen, och det har ju utbildningen hjälp mig med.
> (förskollärare 1)

4.3 Samarbete i arbetslaget

Förskollärarna upplever överlag att samarbetet i arbetslagen fungerar. Flera av förskollärarna återkommer till att ett samarbete handlar om att man inom arbetslaget tar hänsyn till varandra, samtidigt som man kräver sin plats inom arbetslaget. Ett samarbete handlar även om att ta del av varandras kunskaper och erfarenheter i arbetslaget. Den svårighet som framkommit handlar om hierarki inom arbetslagen, och har sin grund i huruvida kunskap från en nyutbildad förskollärare tas tillvara på. Följande resultat har framkommit:

Det har förekommit en brist gällande samarbetet i ett av arbetslagen. Då en av förskollärarna berör att konstruktiv kritik bemöts på olika vis, samt hur kunskapen från en nyutbildad förskollärare hanteras och tas tillvara på inom arbetslaget, vilket har gett upphov till vissa samarbetssvårigheter. Något som förskolläraren menar beror på en osäkerhet från en av personerna i arbetslaget, som bottnar i att denne inte är säker i sin yrkesroll och därför har svårt för att samarbeta:

> /.../ är man osäker på sig själv, osäker på sin roll så är det nog lätt att man går in i det där skyddet: så här vi alltid gjort här. Då vet de mer än mig, det handlar om hierarki./.../det uppstod situationer med en kollega som hade dratt argumentet att 'barn är så här, barn vill det här!' Alltså barn som en klunga som hon har argumenterat för då när jag har invänt nånting. Det går ju emot precis allt vad man har lärt sig och där har jag känt att det varit ett sätt för henne att markera för mig att "jag har minsann erfarenhet."
> (förskollärare 4)

Flera av förskollärarna framhäver att det är viktigt att behålla sina personliga kunskaper från förskollärarutbildningen när man ingår i ett nytt samarbete med nya kollegor. Men även att det är viktigt som ny att kunna avvakta och se hur verksamheten fungerar, där det redan finns ett färdigt arbetssätt. Det handlar om att ta hänsyn till kollegornas personligheter, kunskaper och erfarenheter. Ett förhållningssätt som förskollärarna menar handlar om att respektera både kollegor och den verksamhet de bedriver:

> Verksamheten har ju funkat utan mig innan, så det är klart att jag känner av läget. Jag vill liksom visa respekt till den verksamhet jag kommer till./.../ Kolla in läget och känn av stämningen i arbetslaget, men ändå inte försaka sig själv.
> (förskollärare 1)

> /.../Försöker bli en del av arbetslaget, man kommer in och pejlar läget lite och det här är vi intresserade av.
> (förskollärare 6)

Det goda samarbetet som förekommer inom arbetslagen för flera av förskollärarna, upplevs som mycket positivt och utvecklande. Det handlar om ett samarbete, där en tät sammanhållning är primär samt att arbetslaget finner en stöttning i varandra. Förskollärarna framhäver även vikten av att ha roligt tillsammans, för att skapa en god stämning i verksamheten, för barnens skull:

> Vi har ju en väldigt tät sammanhållning och det tror jag också spelar en stor roll. Vi är ett väldigt starkt arbetslag och vi håller varandra bakom ryggen och man stöttar upp sig. Man känner varandra utan och innan./.../ Vi har ju roligt ihop och har vi roligt så märker ju barnen att man har roligt.
> (förskollärare 2)

Vidare framgår det från en av förskollärarna att denne upplever sitt arbetslag som mycket sammansvetsat och stabilt. Förskolläraren beskriver att kollegorna diskuterar idéer med varandra fram och tillbaka och att arbetslaget tillsammans kommer fram till gemensamma ståndpunkter:

> /.../Det är klart att man bollar idéer med varandra, det är så man får göra./.../Skulle vi lyfta något så lyfte vi det som ett arbetslag och gjorde det tillsammans.
> (förskollärare 6)

En annan av förskollärarna menar att ett samarbete handlar om en ömsesidighet och en god kommunikation i arbetslaget, till exempel att lyfta och diskutera direkt när saker och ting inträffar i verksamheten. Och att inte gå in i den diskussionen med en tanke att någon har rätt eller fel i det som sägs:

> Alla vi som jobbar där lyfter direkt när det är nånting och pratar om det utan rätt eller fel.
> (förskollärare 4)

Samtidigt säger en del av förskollärarna att det är viktigt att överväga vad som är relevant att ta upp för diskussion samt att alla i arbetslaget får komma till tals för att bibehålla det goda samarbetet. Men att det även handlar om att välja vilka diskussioner man vill fortsätta i, diskussioner kan vara olika viktiga för var och en. De beskriver att det bör handla om att komplettera varandra och se en möjlighet att komma fram till nya idéer:

> Du får ju strida för din sak men samtidigt måste man ju välja sina fighter. Veta när det är dags att lägga sig, den här fighten var inte så viktig för mig. Man måste ju komplettera varann/.../ Man måste ju vara öppen för nya idéer och se till att alla är överens.
> (förskollärare 2)

Flera av förskollärarna framhäver att för att kunna planera och utföra det praktiska arbetet i verksamheten, är det viktigt att kollegorna tillsammans kommer fram till hur arbetsfördelningen skall se ut och att det finns en förståelse för varandra i samarbetet:

> Vi har förståelse för varandra/.../ Jag kan gärna göra det, men det finns andra bitar som känns väsentliga.
> (förskollärare 3)

Vidare framhäver flera av förskollärarna att det finns en möjlighet till ömsesidigt givande och tagande gällande kunskaper och erfarenheter inom arbetslaget. Det handlar om att utbyta erfarenheter mot nya idéer, och att de med hjälp av de här erfarenhetsutbytet lär av varandra i samarbetet:

> Samtidigt som vi ju lär av varandra, dom har ju många knep för dom har ju jobbat längre. Det finns många saker som dom kan som jag inte kan ännu så jag kan ju ta nytta av det men dom kan ju ta nytta av mig som har helt andra idéer kanske som inte är fast i rutiner.
> (förskollärare 5)

5. Diskussion

Här nedan följer **resultatdiskussionen**; där vi presenterar slutsatser av resultaten för studien i relevans med litteratur, forskning samt teorier tillsammans med egna slutsatser. I **Didaktiska konsekvenser** diskuterar vi olika faktorer utifrån vår studie som är relevanta för vår kommande yrkesroll. I **metoddiskussionen** reflekterar vi över hur den valda metoden fungerat i relation till studien.

5.1 Resultatdiskussion

Det framgår av resultatet att ingången i arbetslivet inom förskoleverksamheten upplevdes som positiv för samtliga förskollärare. Det berodde bland annat på att de kombinerat sina studier med arbete inom förskoleverksamheten, det vill säga, de socialiserades in i verksamhetens arbetssätt och blev en del av arbetslaget på ett tidigt stadium. Vygotskijs (2001) teori om det sociokulturella perspektivet; om att vi människor lär och utvecklas tillsammans i gemensamma miljöer, syns i hur förskollärarna upplevt ingången i arbetslivet. Vi menar alltså att kollegorna har lärt av varandra i verksamheten. Stensaasen och Sletta (2000, ss. 203-206) betonar att positiva känslor i en gemenskap resulterar i att samspelet personerna emellan gynnas, vilket är något som förskollärarna berättar att de upplevt.

En nyanställd bör snabbt få komma in i det arbetssätt som förekommer inom verksamheten för att den egna yrkesrollen och personens välbefinnande skall gynnas (Villenueva Gran 2012, ss. 34-35 och Shirom, Toker, Alkaly, Jacobson och Balicer 2011, s. 273). Som resultatet visar har förskollärarna fått tagit del av kollegornas kunskaper och erfarenheter, och det har gynnat arbetslagets samarbete. Vidare har det framkommit att förskollärarutbildningen gett förskollärarna en god grund att bygga sin yrkesroll på, det kan bland annat handla om att kunna argumentera för sitt arbetssätt överlag. Precis som Massanari, M. Davies och Pipes (1976, ss. 311-313) menar är det av stor vikt att arbetslaget tillsammans kommer fram till hur arbetet inom verksamheten skall utföras.

Förskollärarna beskriver dock att ingången i arbetslivet inom förskoleverksamheten försvårades då förskollärarutbildningen teoretiskt inte förberett förskollärarna på föräldrakontakten. Det vill säga att de har haft svårighet med att förankra de olika teorierna i praktiken. Henningsson och Rubinstein Reich (1978, s. 69) och Andersson (se i Strömberg 2010, s. 68) tar upp bristen på en sund balansgång mellan utbildning och hur yrkeslivets verklighet ter sig. Gällande det här anser vi att det är viktigt att det finns givande och tagande kollegor emellan för att en nyanställd ska komma in i det arbetssätt som förekommer i verksamheten, samt finna möjlighet att praktisera det teoretiska från förskollärarutbildningen.

Förskollärarna betonar att det är av stor vikt att sänka sina ambitionskrav för att yrkesrollen skall gynnas. Man bör försöka undvika att bli besviken, utan istället se det som en möjlighet att utmana sig själv och utvecklas framåt i sin yrkesroll. Kelchtermans (2005, s. 1004) påtalar att det finns olika aspekter samt förväntningar på den nya yrkesrollen, som behövs klargöras för varje enskild individ för att kunna komma fram till ett arbetssätt som passar samtliga. Ytterligare en aspekt som Strömberg (2010, ss. 246-247) hävdar är att yrkesrollen påverkas av

läroplanen (Lpfö 98, rev. 2010), då den lägger grunden för arbetet inom förskoleverksamheten. Vi anser återigen att det är av stor vikt att det förekommer en dialog kollegorna emellan om de förväntningar som finns på förskollärarrollen, men även den individuella förväntningen på den egna blivande yrkesrollen.

Vidare visar resultatet att förskollärarna anser att det är viktigt som nyanställd att behålla sina personliga kunskaper och erfarenheter, samtidigt som man är lyhörd och känner av vilka värderingar och vilket arbetssätt som förekommer i arbetslaget. Det här för att gynna samarbetet inom arbetslaget. Bertalanffys (1968, s.35) systemteori betonar att det är viktigt att vara villig att ta till sig nya kunskaper för att kunna utvecklas framåt, då alla delarna i ett system är av största vikt för att en helhet skall uppstå. Gjems (1997, s. 79) menar att det är av största vikt att samtliga inom ett arbetslag känner att de har möjlighet att påverka, genom att få uttrycka sina personliga kunskaper och åsikter. Vi håller med Gjems (2007) att man som ny i ett arbetslag måste få möjlighet att utöva det man tänker, och det handlar om hur responsen blir i arbetslaget på det som lyfts. Som ny i ett arbetslag bör man lära känna sina kollegor, och vänta med att utöva sina kunskaper som man besitter från förskollärarutbildningen. Det här för att ingången i arbetslivet och arbetslaget skall bli så smidig som möjligt, för alla inblandade parter.

Vi diskuterar kring att det kan vara svårt att finna en balans mellan de här nämnda aspekterna, och huruvida det kan skapas frustration över frågan när man kan börja implementera sitt nytänk och sina kunskaper med grund i förskollärarutbildningen. Eftersom man kommer att vara en del av arbetslaget vill man ju få in sin personliga prägel i det stora hela, det vill säga verksamheten. Med andra ord innebär det att samtliga i arbetslaget redan från början är lyhörda för varandras signaler och känslor. Det här för att förhindra att missförstånd och konflikter uppstår, allt för att styrka samarbetet kollegor emellan. Man ska ju förhoppningsvis ingå i ett och samma arbetslag över en längre tid, och därför är starten på det hela en viktig bit för alla parter. Sebrant (2008) betonar att det är viktigt att varje individs känslor behandlas med respekt, samt att presentationen av nya idéer, teorier och arbetssätt sker på ett positivt sätt.

Vidare har det framkommit att en förskollärare har upplevt att det förekommit hierarki inom arbetslaget, och det har visats sig under situationer där den nyanställde har försökt att påverka och argumentera med sitt nytänk. Det här resultatet kan jämföras med hur Svedberg (2007, ss. 49-51) beskriver systemteorin, och den rangordning som kan förekomma inom arbetslag. Det vill säga att rangordningen inom arbetslaget blir synlig, då den nyanställdes kunskap ifrågasattes av den sedan länge verksamma kollegan. Det gällde främst när det kom till diskussioner kring det praktiska arbetet i verksamheten. För allas bästa i ett arbetslag bör hierarki undvikas, menar vi, då det missgynnar samarbetet i arbetslaget.

5.2 Didaktiska konsekvenser

Eftersom vi själva snart skall ut som yrkesverksamma förskollärare har vi funnit det givande att studera förskollärares syn på ingången i arbetslivet, och i vilken utsträckning de fått inflytande med kunskapen från utbildningen.

Det finns olika faktorer som underlättar ingången i arbetslivet och de är bland annat vikten av att avvakta och känna av läget i arbetslaget samt på ett metodiskt och pedagogiskt sätt presentera och införa nytänk, nya arbetssätt och teorier. Det här är något som vi kommer att ha i åtanke när vi beger oss ut i arbetslivet som förskollärare. Om vi mot förmodan skulle

stöta på problematik, känner vi en stor tillit till vår utbildning och framför allt att förankra våra argumentationer i Lpfö 98, rev. 2010, eftersom att det är ett styrdokument som alla som verkar inom förskolan skall arbeta utefter.

Enligt vår studies resultat brister förskollärarutbildningen i förankringen mellan teori och praktik, som till exempel föräldrakontakten. Det här är även något som vi själva håller med om. I samband med den här aspekten bör det finnas ett gott samarbete med kollegorna, anser vi, för att få en inblick och förståelse för hur arbetet med föräldrasamverkan i verksamheten ter sig. Det utvecklar på sikt samarbetet i arbetslaget i positiv riktning om en fungerande dialog och hänsyn till varandra existerar. Det här är något vi anser underlättar ingången i arbetslivet överlag, och chansen till att få inflytande med sina kunskaper ökar.

Vi är av den uppfattningen att vi lär tillsammans i gemensamma miljöer (Vygotskij, 2001) och därför hoppas vi på att det kommer att förekomma ett ömsesidigt givande och tagande gällande kunskaper och erfarenheter med våra framtida kollegor. Det här är något som vi kommer att sträva för. Det är även viktigt i ett arbetslag att särskilja vad som är personliga påhopp eller kritik gällande arbetssätt eller förhållningssätt i sin yrkesroll, vilket vi kommer att ha i åtanke för att gynna samarbetet med våra framtida kollegor.

Det vi hittills har berört stämmer överens med det som Shirom, Toker, Alkaly, Jacobson och Balicer (2011) belyser. Det vill säga att trivs man inte på sin arbetsplats har det en avgörande roll för hur en person mår, både i sin yrkesroll och privat. Vidare framgår det att det inte har någon betydelse om stöd finns från chef eller på organisationsnivån, om klimatat inom arbetslaget är av negativ prägel. Vi är av den tron att det då återigen kan knytas an till vikten av det goda samarbetet som bör finnas inom ett arbetslag, vilket innebär att samtliga i arbetslaget bör ha i åtanke att ens förhållningssätt och agerande påverkar omgivningen både positivt och negativt.

5.3 Metoddiskussion

Metoddiskussionen kommer att beröra genomförandet av våra intervjuer. Vår valda metod, kvalitativ intervju, anser vi var gynnsam eftersom intervjuerna flöt på likt ett samtal vilket var vår mening från början. Vi lyckades hålla fokus på de centrala teman som berör vårt syfte för studien. Det här utfördes genom att vi gemensamt, under intervjuernas gång ställde följdfrågor, som förde samtalet tillbaka till syftet med studien. Under intervjuernas gång gav vi förskollärarna tid att svara, vilket betyder att vi väntade in dem och inte avbröt.

Fördelningen av ansvarstagande under intervjuerna flöt på per automatik, då vi genomfört intervjuer tillsammans tidigare, och tog del av gamla arbeten för att komma ihåg vad vi skulle tänka på. Före varje intervju gjorde vi en arbetsfördelning i form av vem som skulle ställa frågorna, föra anteckningar samt att vi tillsammans såg till att fokus hölls till de områden vi ville att intervjupersonerna skulle beröra. Med tanke på det som nämns ovan, har vi tagit hjälp av gamla arbeten som vi utfört tillsammans och genom det har vi fått fram vad vi bör tänka på, för att vårt arbetssätt med denna studie skulle bli effektiv.

Genom våra pilotintervjuer insåg vi vikten av att sitta i en tyst och neutral miljö. Det var svårt att hålla fokus och ett bra samtal, då det förekom distraherande moment såsom att någon kom in i rummet eller att förskolläraren kände ett behov av att fortsätta arbeta.

Vi hade våra förutfattade meningar med vårt valda ämne för studien, de var att vi själva under vår vfu, upplevt en svårighet i att få utrymme att praktisera kunskaper från förskollärarutbildningen. Vi har därför haft våra tankegångar om att det kan vara en faktor som kan försvåra ingången i arbetslivet. Något som då överraskade oss, var att våra förutfattade meningar inte var något som framkom i vårt resultat i studien.

5.4 Framtida forskning

Utifrån studiens resultat har vi reflekterat över vad som kan vara intressant att forska vidare om. Vi har bland annat reflekterat över i vilken utsträckning organisationsnivån, med förskolechefen inräknad, har en påverkan på ett arbetslag.

Vi har även reflekterat över huruvida det är möjligt att jämföra hur förskollärare upplevt ingången i arbetslivet och att börja arbeta inom förskoleverksamheten. Det här kan man göra med hjälp av att ha ett medvetet urval; som kan vara att jämföra de som går mentorsåret med de som inte ingått i det, för att se om upplevelsen är annorlunda på något sätt.

6. Tack

Vi vill tacka alla som deltagit i vår studie och hjälpt oss i arbetet med att få fram ett givande resultat. Ett speciellt tack till våra familjer som funnits där och stöttat oss. Det här arbetet tillägnar vi Er.

Referenslista

Andersson, Ingrid (2005). *Nyutbildade lärares yrkessocialisation i mötet mellan praktik och teori.* Linköping: Institutionen för utbildningsvetenskap, Univ.

Bertalanffy, Ludwig von (1968). *General system theory: foundations, development, applications*. New York: Braziller

Fransson, Göran & Morberg, Åsa (2001). *De första ljuva åren - lärares första tid i yrket.* Lund: studentlitteratur

Gjems, Liv (1997). *Handledning i professionsgrupper: ett systemteoretiskt perspektiv på handledning*. Lund: Studentlitteratur

Henningsson, Hans-Erik och Rubenstein Reich, Lena (1978-1979). *Utbildning och verklighet - en undersökning av en grupp nyutexaminerade förskollärares arbetssituation och syn på genomgången utbildning.* Lund. Lunds Universitet.

Jönsson, Annelis. & Rubinstein Reich, Lena (1995). *Överensstämmer lärarutbildningen med yrkets faktiska krav och behov?- en intervjuundersökning med lärare och skolledare.* Malmö: Särtryck och småtryck.

Kelchtermans, Geert (2005). Teachers´emotions in educational reforms: Self-understanding,vulnerable commitment and micropolitical literacy. *Teaching and Teacher Education 21 (2005).*

Kihlström, Sonja (2008). Fenomenografi som forskningsansats. I Dimenäs, Jörgen (red). *Lära till lärare Att utveckla läraryrket – vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metod.* Stockholm: Liber

Kihlström, Sonja (2008). Intervju som redskap. I Dimenäs, Jörgen (red). *Lära till lärare Att utveckla läraryrket – vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metod.* Stockholm: Liber

Kihlström, Sonja (2008). Uppsatsen - examensarbetet. I Dimenäs, Jörgen (red). *Lära till lärare Att utveckla läraryrket – vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metod.* Stockholm: Liber

Lantz, Annika (2007). *Intervjumetodik.* Lund: Studentlitteratur

Larsson, Staffan (2005). Om kvalitet i kvalitativa studier. *Nordisk pedagogik*, 25:1

Läroplan för förskolan Lpfö 98. [Ny, rev. utg.] (2010). Stockholm: Skolverket

Malmqvist, Johan (2008). Analys utifrån redskapen. I Dimenäs, Jörgen (red). *Lära till lärare Att utveckla läraryrket – vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metod.* Stockholm: Liber

Massanari Karl, M. Davies Hopkin and Pipes Lana (1976). Education practice needs a firm knowledge base. *Journal of Teacher Education* 1976 27: 311

Sebrandt, Ulla (2008). The impact of emotion and powerrelations on workplace learning [elektronisk] *Studies in the Education of adults, v40 n2 p192-206. Aut.2008.* Tillgänglig: http://web.ebscohost.com.lib.costello.pub.hb.se/ehost/detail?sid=739adfe3-3aa3-421e-aa7a-caad04808982%40sessionmgr10&vid=1&hid=16&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=eric&AN=EJ870198 [2012-11-16].

Shirom Arie, Toker Sharon, Alkaly Yasmin, Jacobson Orit och Balicer Ran (2011). Work-Based Predictors of Mortality: A 20-Year Follow-Up of Healthy Employees [elektronisk]. *Health Psychology © 2011 American Psychological Association 2011, Vol. 30, No. 3, 268–275.* Tillgänglig: http://www.apa.org/pubs/journals/releases/hea-30-3-268.pdf [2012-10-30]

Stensaasen, Svein & Sletta, Olav (2000). *Grupprocesser om inlärning och samarbete i grupper.* Natur och Kultur: Stockholm

Strömberg, Marianne (2010). *De första sex åren: en studie av fyra lärares professionella utveckling med en yrkeslivshistorisk ingång.* Diss. Borås/Göteborg: Högskolan i Borås/Göteborgs universitet, 2010. Tillgänglig: http://hdl.handle.net/2320/5462 [2012-10-30].

Svedberg, Lars (2007). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap. 4.*, [bearb., uppdaterade och kompletterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Säljö, Roger (2007). L.S. Vygoskij- forskare, pedagog och visionär. I Forssell, Anna(red) *Boken om pedagogerna.* Stockholm:Liber

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning.*

Villanueva Gran, Tora (2012). Så tar du ansvar som kollega. *Förskolan nr 2:2012*. Stockholm. Lärarförbundet.

Vygotskij, Lev Semenovič (2001). *Tänkande och språk*. Göteborg: Daidalos

Bilaga 1

Intervjufrågor

1. Berätta hur du upplevde ingången i arbetslivet inom förskoleverksamheten?
   Vad upplevde du som svårt?
   Vad upplevde du som lätt?

2. Fick du praktisera dina kunskaper från utbildningen?
   I sådana fall, vilka?

   Vad upplevde du som svårt?
   Vad upplevde du som lätt?

3. På vilket sätt fick du ta del av arbetslagets kunskaper och erfarenheter?

Förslag på fler följdfrågor:
Förklara mer…

Beskriv hur du menar…

Ge gärna ett konkret exempel...

Hur gick du till väga för att…

Hur bemötte du det som ny…

Bilaga 2

Missivbrev

Bästa förskollärare!
Vi är två studenter som läser förskollärarutbildningen vid Högskolan i Borås. I förskollärarutbildningen ingår ett avslutande examensarbete, som vi nyligen har påbörjat. Eftersom att vi själva snart ska ut i arbetslivet som förskollärare är vi intresserade av att studera hur andra förskollärare har upplevt hur det varit att börja arbeta. Men även vilka hinder och möjligheter som de stått inför när det gäller att utöva den kunskap som hon eller han tillägnat sig under utbildningen.

Vi är tacksamma över att Du ställer upp på intervju, för att ge oss underlag för vårt examensarbete.

Vi vill även informera om att intervjun kommer att spelas in. Är detta något som Du inte vill ställa upp på, vänligen kontakta oss.

Vi kommer att ta hänsyn till de forskningsetiska reglerna vilket innebär att du får information om intervjuns avsikt, att Ditt deltagande är frivilligt, att materialet som vi får i samband med intervjun såsom personuppgifter kommer förvaras så att ingen obehörig kan ta del av dem samt att intervjumaterialet endast kommer att användas till förutnämnt ändamål, det vill säga examensarbetet. Vi kommer att avidentifiera Dina svar vilket betyder att det inte kommer att framgå vem Du är eller vilken förskola Du arbetar på.

Önskar Du ytterligare upplysningar om vårt arbete får Du gärna höra av Dig till någon av oss på telefon eller via mejl.

Hannah Öhrström
mailadress@telia.com Tel: Xxxx- xx xx xx
Linda Karlsson
mailadress@hotmail.com Tel: Xxxx- xx xx xx

Vi ses!

Med Vänliga Hälsningar
Hannah och Linda