

# Konflikter i arbetslag

En studie kring hinder och möjligheter  
i förhållande till lärarrollen

Lärarytildningen, ht 2008  
Examensarbete, 15 hp  
(Avancerad nivå)  
Författare:  
Linda Lundberg &  
Maja Widéll  
Handledare:  
Mia Karlsson

Honest disagreement  
is often a good sign of progress.

Mahatma Gandhi (1869 - 1948)

# Resumé

Arbetets art: Examensarbete i lärarutbildningen, Avancerad nivå, 15 hp

Högskolan i Skövde

Titel: Konflikter i arbetslag - En studie kring hinder och möjligheter i förhållande till lärarrollen.

Sidantal: 34

Författare: Linda Lundberg & Maja Widéll

Handledare: Mia Karlsson

Datum: Januari, 2009

Nyckelord: Arbetslag, konflikter, lärarroll, möjligheter, hinder, samarbete

Studien behandlar, genom en kvalitativ ansats, de uttryck lärare har kring konflikter i arbetslag som en möjlighet respektive ett hinder i förhållande till lärarrollen. Vidare är studiens mål att skapa förståelse för konflikternas betydelse för lärarrollen. Kvalitativa intervjuer genomfördes individuellt med verksamma lärare inom årskurserna 3-6, vilka representerar tre skilda skolor inom samma kommun.

Under lärarutbildningen har området konflikter främst behandlats ur ett elevperspektiv. Genom att vistas inom skolans värld har dock studiens författare uppmärksammat att konflikter även är vanligt förekommande bland lärare, där effekterna på olika sätt påverkat yrkesutövningen. I sammanhanget bildades ett intresse kring området, med utgångspunkt i huruvida konflikter verkar som en möjlighet, respektive ett hinder för lärarrollen.

Resultatet av studien visar att konflikter i arbetslag uttrycks både som en möjlighet, respektive ett hinder, för lärarrollen. Konflikternas hanterande beskrivs vidare som avgörande för huruvida de betraktas. Lärarens erfarenhet, inställning och kunskap kring konflikter i arbetslag betonas som en central del för konflikternas utfall. Lärarna uttrycker konflikter i arbetslag främst som en negativ företeelse för lärarrollen. Svårigheter som kan uppstå avser samarbete, bristande engagemang, lärarens hälsa samt avstannande i lärarrollens utveckling. I sammanhanget visar studiens resultat dock även på möjligheter i samband med konflikter i arbetslaget som berör ökad kreativitet, ett mer framgångsrikt samarbete samt ett förbättrat utvecklingsarbete.

# Abstract

Study: Degree project in teacher education, Advanced level, 15 hp

University of Skövde

Title: Conflicts in work groups - A study about obstacles and possibilities for the role as teacher.

Number of pages: 34

Author: Linda Lundberg & Maja Widéll

Tutor: Mia Karlsson

Date: January, 2009

Keywords: Work group, conflicts, teacher role, possibilities, obstacles, cooperation

The study describes, through a qualitative method, the expressions teachers have about conflicts in work groups as a possibility or an obstacle for the teacher role. Furthermore the study aims to give an understanding of the consequence of conflicts for the teacher role. Qualitative interviews were individually conducted with teachers from three different schools teaching children aged between 10-12.

The concept of conflict has during the teacher education mainly discussed through a student perspective. By being in school, the study authors noted that conflicts are also common among teachers, where the effects on various affected professional. In this context, formed an interest around the area, on the basis of whether the conflicts appears as a possibility, and an obstacle to the teacher role.

The result of the study shows that conflicts in teacher teams are described as a possibility, respectively an obstacle in the role as teacher. The managing of a conflict is described as decisive in how the conflicts are considered. The teachers' experience, attitude and knowledge of conflicts in working groups are essential for the results of the conflicts. The teachers express conflicts in working groups mainly as a negative occurrence for the teacher role. Difficulties that can appear concerns cooperation, deficient commitment, the teacher's health and deficient development. In the context the study's results also show the possibilities gained from a conflict in a working group, it encourages increased creativity, improved cooperation and a more successful development work.

# Förord

Ett stort tack riktas till de lärare som frivilligt och positivt ställt upp vid studiens intervjuer. Vi vill tacka våra familjer och vänner som på olika sätt stöttat oss genom processens gång.

Vi vill även tacka vår handledare Mia Karlsson som genom konstruktiv vägledning hjälpt oss utveckla och förbättra studien.

# Innehållsförteckning

<b>BAKGRUND .....</b>	<b>1</b>
INLEDNING .....	1
<i>Arbetsfördelning</i> .....	2
SYFTE .....	3
STYRDOKUMENT OCH STATLIGA UTREDNINGAR .....	4
LITTERATURGENOMGÅNG .....	5
<i>Arbetslag, lärarroll och samarbete</i> .....	5
<i>Konflikter – en naturlig del av våra liv</i> .....	6
<i>Möjligheter i samband med konflikter i arbetslag</i> .....	7
<i>Hinder i samband med konflikter i arbetslag</i> .....	9
<i>Litteratursammanfattning</i> .....	11
<b>METOD .....</b>	<b>12</b>
METODVAL .....	12
URVAL .....	13
GENOMFÖRANDE .....	14
<i>Genomförande pilotintervju</i> .....	14
<i>Genomförande huvudstudie</i> .....	15
ANALYS .....	16
TROVÄRDIGHET .....	17
FORSKNINGSETIK .....	18
<b>RESULTAT .....</b>	<b>19</b>
LÄRARENS ATTITYDER TILL BEARBETNING AV KONFLIKTER .....	19
KONFLIKTERNAS INFLYTANDE PÅ KOLLEGIALT SAMARBETE .....	19
BRISTANDE ENGAGEMANG KONTRA ÖKAD KREATIVITET .....	21
KONFLIKTERNAS BETYDELSE FÖR LÄRARENS HÄLSA .....	22
UTVECKLING I FÖRHÅLLANDE TILL LÄRARROLLEN .....	23
SAMMANFATTNING AV RESULTAT .....	24
<b>DISKUSSION .....</b>	<b>25</b>
METODDISKUSSION .....	25
RESULTATDISKUSSION .....	26
<i>Lärarens syn och kunskap kring konflikter</i> .....	26
<i>Kollegialt samarbete vid konflikter</i> .....	27
<i>Bristande engagemang och ökad kreativitet</i> .....	29
<i>Lärarens hälsa och välbefinnande vid konflikter</i> .....	29
<i>Arbetslaget och lärarrollens utveckling vid konflikter</i> .....	30
<b>AVSLUTNING .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENSER .....</b>	<b>33</b>
<b>BILAGA</b>	

# Bakgrund

I följande kapitel presenteras en inledande redogörelse för studiens utgångspunkt. Läsaren får vidare ta del av studiens syfte samt utdrag ur centrala styrdokument och statliga utredningar. Relevant litteratur med anknytning till aktuell forskning finns representerad i det avsnitt vilket avser litteraturgenomgång.

## Inledning

I vår kommande yrkesutövning kommer vi på olika sätt att möta motsättningar som har sin utgångspunkt i mellanmännsliga variationer. Dagens skola präglas av ett kollegialt arbetssätt där läraren förväntas kunna fungera både individuellt samt i det sociala samspelet. Läraryrket har en tradition av att bestå av individuellt arbete. Genom utredningen om skolans inre arbete, SIA SOU 1974:53, förändrades dock arbetssättet till att istället behandla verksamheten utifrån ett socialt perspektiv. Att arbeta i grupp är enligt Wahlström (2001) framgångsrikt, men kan även ses som komplext i förhållande till att utveckla de redskap som krävs för att kunna samverka i det sociala samspelet. Vårt intresse kring ämnet har sin utgångspunkt i att området grupper och arbete i grupp har behandlats som en viktig faktor i relation till lärande och utveckling under vår utbildning. I samband med sociala relationer kan konflikter uppstå som på olika sätt kan påverka berörda parter. Ämnet konflikter har, enligt vår uppfattning, övergripande bearbetats ur ett elevperspektiv, vilket väckt vårt intresse för området ur ett lärarperspektiv. Studien utgår därmed från konflikter i arbetslag med avseende på hinder och möjligheter i förhållande till lärarrollen.

Genom verksamhetsförlagd utbildning har vi observerat att konflikter i arbetslag är vanligt förekommande samt påverkar såväl inblandade som utomstående parter på olika sätt i deras yrkesutövning. I sammanhanget intresserades vi kring hur konflikterna i arbetslagen påverkade individernas lärarroll. Kan en konflikt enbart ses ur ett negativt perspektiv eller kan konflikten också innebära möjligheter för lärarrollen?

Konflikter lyfter människan ur en färlig passivitet och gynnar hennes vitalitet och uppfinningsförmåga (Dewey, ur Lennéer Axelson & Thylefors, 1996 s.47).

I samband med val av ämne till studien gjordes efterforskningar kring teorier som behandlar området. Med bakgrund till att vi ej fann omfattande teoretisk forskning kring konflikter inom skolans arbetslag, ansåg vi ämnet relevant med förhoppning att kunna bidra till ny kunskap. Konflikter som specifikt område är gediget och behandlar flera olika perspektiv. Studien har dock avgränsats till att endast beröra konflikter i arbetslag i förhållande till lärarrollen. Avgränsningens syfte är att skapa ett relevant innehåll.

Som blivande lärare är det viktigt att besitta en bred kunskap kring vilka faktorer som kan påverka lärarrollen och därmed förmågan att utöva yrket. Genom att undersöka området konflikter i arbetslag samt den påverkan de har på lärarrollen, är vår förväntan att utveckla en beredskap att möta liknande situationer. Lärarrollen är starkt förknippad med att, på ett pedagogiskt och didaktiskt sätt, kunna utforma verksamheten utifrån elevers individuella behov och förutsättningar. Hur konflikter påverkar lärarrollen är i skolans sammanhang därmed relevant ur ett pedagogiskt perspektiv.

## Arbetsfördelning

Arbetet kring studien har genomförts gemensamt av båda författarna, med undantag för inläsning av teoretisk forskning. Arbetet delades upp med syfte att underlätta processen kring den teoretiska bearbetningen samt för att nå teorin ur ett bredare perspektiv. Transkribering av intervjumaterialet delades även upp med bakgrund i att djupintervjuer innebär ett tidskrävande arbete. Korrekturläsning har skett både gemensamt och individuellt för att skapa en mer bred bild av studiens innehåll, struktur och språk. Huvudansvaret har fördelats gemensamt med utgångspunkt i att studien genomförts i samarbete och därmed ej individuellt. Inom studiens olika kapitel har ej någon av författarna haft ett övergripande ansvar utan istället bearbetat uppgiften tillsammans.



# Syfte

Syftet med studien är att genom kvalitativa intervjuer fokusera på området konflikter i arbetslag. Studien ämnar undersöka hur lärare i årskurs 3-6 uttrycker sig kring konflikter i arbetslag, som en möjlighet respektive ett hinder i förhållande till sin lärarroll. Målet är att skapa förståelse för konflikternas betydelse för lärarrollen.

# Styrdokument och statliga utredningar

Arbetslagets existerande uttrycks för första gången i läroplanen för grundskolan, Lgr 69, där individualisering och förändring av skolans traditionella arbete och metoder var centrala orsaker (Skolöverstyrelsen 1969).

Arbetet leds således av en eller flera lärare som tillsammans med annan personal och elever utgör ett arbetslag, vilket i samråd väljer och planerar lärostoff och arbetsuppgifter, genomför arbetet och sammanfattar och diskuterar arbetsresultaten (Lgr 69, ur Skolöverstyrelsen 1969, s.89).

I utredningen om skolans inre arbete, SIA SOU 1974:53, beskrivs samarbete mellan lärare som en fördel för att kunna hantera problem och utforma undervisningen utifrån elevernas individuella behov och förutsättningar. Uppfattningen kring att lärare tillsammans ska organiseras i arbetslag uppkom under 1960-talet. Argumentationen var att uppluckra det enlärarsystem som sedan länge existerat inom skolans ramar, där samverkan var målet. Vidare belyser utredningen att lärarens enskilda utsatthet inte blir lika tydlig vid arbete i arbetslag, samtidigt som lärarna också får möjlighet att tillsammans utveckla sina kunskaper. Därmed blir objektivitet, flexibilitet och samverkan tydliga inslag i det gemensamma arbetet.

I läroplanen för grundskolan, Lgr 80, beskrivs det att arbetsenheternas syfte är att knyta samman lärare med avsikt att skapa samarbete och samverkan. I Lgr 80 uttrycks det att arbetslag möjliggör ett gemensamt arbete, med möjlighet att stödja varandra i förhållande till både utformning av undervisning och övrig verksamhet (Skolöverstyrelsen 1980). I läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet Lpo 94, ur Skolverket (2000), tydliggörs det ej hur arbetslagen skall samverka samt hur utformning av dem ska organiseras. Istället beskrivs det att skolans uppgift är att förena verksamheten till förmån för elevernas lärande och utveckling.

# Litteraturgenomgång

Nedan följer en teoretisk genomgång av litteratur i förhållande till studiens syfte. Litteraturen behandlar inledningsvis arbetslag, lärarroll samt samarbete, för att sedan knyta an till konflikter och dess möjligheter och hinder.

## Arbetslag, lärarroll och samarbete

Ohlsson (2004) belyser att syftet med arbetslag inom dagens skolväsende är knutet till vad de lokala enheterna beslutar som centralt i förhållande till samverkan. Utformningen är ett resultat av den decentralisering som det svenska skolväsendet genomgått under de senaste tjugo åren. Arbetslagets arbetsuppgifter är därmed sammanfogat till vad den specifika skolan anser som viktigt. Följden av att de enskilda skolorna får det organisatoriska ansvaret för arbetslagen, är att sammansättningen av dem varierar mellan olika skolor men också mellan arbetslag. Axiö och Palmquist (2000) menar i sammanhanget att det synsätt skolan har på arbetslag även får konsekvenser för hur arbetet utformas. Att vara verksam i ett arbetslag kan innebära ett nära samarbete mellan lärare där arbetslaget är en naturlig del av vardagen. Samtidigt påvisas aspekten att arbetet enbart kan karakteriseras av specifika träffar och möten.

Det sociala samspelet framtonas som en väg till samarbete och ökad effektivitet, samtidigt som vårt samhälle blir allt mer individualiserat. Axiö och Palmquist (2000) belyser problematiken och relaterar fenomenet till skolan. Arbetslagens varande kan ses som oklart och abstrakt för yrkesverksamma lärare, då ett tydligt syfte med arbetet saknas. Ett resultat är därmed att det skapar en obalans i förhållande till arbetslagens uppdrag. Grundläggande förutsättningar för att arbetslagets funktion ska vara välfungerande i förhållande till syftet, är att individerna som ingår i arbetslaget får möjlighet att utgå från och utveckla sina kompetenser. Tydliga mål och ett klart syfte blir i samverkan med gruppens sammansättning centrala delar, i relation till individernas kunskaper och förhållningssätt. Ohlsson (2004) anser i sammanhanget att arbetslagets syfte är att organisera samarbete. Samtidigt ifrågasätter han huruvida det appliceras inom skolans ramar, där organisationen av lagarbetet ses som en bidragande orsak till svårigheter vid arbete i arbetslag.

Att arbeta i arbetslag inom skolans värld är viktigt i förhållande till flera aspekter, där Hargreaves (1998) betonar samarbete som centralt för att skolan ska nå en hög kvalitet gällande undervisning och lärande. Assermark och Sörensson (1998) samt Löwenborg och Gislason (2003) menar att lärarens uppdrag är komplext men belyser samtidigt att i samarbete med kollegor finns möjlighet att tillsammans möta de svårigheter och utmaningar som yrket innebär. Avsikten med arbetslag inom skolan är att de lärare som tillsammans utgör en enhet får möjlighet att ta vara på varandras kompetenser och erfarenheter. Att gemensamt möta de motgångar som uppstår kan vara en trygghet för den enskilda läraren och samtidigt ett sätt att se sitt eget arbete ur nya perspektiv. Att arbeta i arbetslag är även ett sätt för lärare att vinna tid, där samarbete och generositet är två viktiga faktorer.

### *Läraryrollens fragment*

Att arbeta som lärare i dagens postmoderna samhälle innebär att lärarens uppgift är att implementera skolans uppdrag i vardagen, något som beskrivs av Carlgren och Marton (2002). Att parallellt skapa en trygg miljö där den enskilda eleven får möjlighet att utvecklas individuellt, men också ur ett socialt perspektiv, ses som relevant. De avgörande faktorerna för arbetet har sin grund i de ambitioner läraren har i förhållande till sitt arbete, i likhet med de villkor som existerar kring arbetet. De statliga premisser som utformats i relation till skolan blir därför delvis styrande för hur läraren också arbetar, samtidigt som det egna engagemanget spelar en central roll. Bergem (2000) redogör i sammanhanget för de tre kompetenser som är avgörande för läraryrollen. Kompetenserna berör pedagogik, ämne, samt yrkesetik. De förväntningar kollegor, elever samt vårdnadshavare har, ses som grundläggande för läraryrollens uttryck och fungerar gemensamt med kompetenserna som en katalysator för engagemang och identitet.

De faktorer som ses som relevanta kring läraryrollen belyses av Ohlsson (2004). Som lärare är kollegorna en viktig del kring hur individen ser på sig själv och sin identitet som lärare. Möjligheten att känna sig säker i sitt yrkesutövande ses som centralt för att hängivet kunna ägna sig åt sin roll som lärare. Den personliga uppfattningen läraren har kring sin egen identitet i förhållande till sitt arbetsuppdrag är därmed dominerande. Arbetslagets funktion i relation till den individuella utvecklingen av läraryrollen är därmed viktig eftersom vi genom andra skådar oss själva. Kernell (2002) menar istället att identiteten yttrar sig i olika situationer utifrån det specifika syftet.

Rollen som en lärare intar är mer att betrakta som en tillfällig identitet som uppstår – ofta i lärarens egen regi – för att göra mötet med sin omgivning så effektiv som möjligt (Kernell 2002, s. 177).

Löwenborg och Gislason (2003) belyser reflektionen av den egna läraryrollen för att på ett positivt sätt kunna stimuleras till utveckling. Att kunna anpassa sin undervisning till den specifika elevgruppen och de individer som befinner sig i den är centralt för att kunna uppnå den ultimata rollen. En läraryroll är ständigt i förändring med utgångspunkt i att samhälle och elever utvecklas kontinuerligt.

### **Konflikter – en naturlig del av våra liv**

Lennéer Axelson och Thylefors (1996) redogör för definitionen av konflikt. Begreppet konflikt härstammar ursprungligen från det latinska ordet *conflictus*, vars betydelse är sammanstötning eller motsättning, det vill säga en kamp mellan olika kraftfält. Sammanstötning är återkommande i Malténs (1998) definition på konflikt. Han menar att en konflikt:

uppstår vid en sammanstötning, en kollision eller annan oförenlighet mellan mål, intressen, synsätt, värderingar, grundläggande behov eller personlig stil (Maltén, 1998 s.145).

Esbjörnsdotter (2003) belyser att vi som människor alltid kommer att utsättas för konflikter av olika betydelse och intensitet. Genom livet möter vi situationer som innebär att våra uppfattningar och ståndpunkter ifrågasätts och kolliderar med andra individers. Konflikter existerar ständigt under vår livstid, där hanteringen av dem är en viktig del i förhållande till att vi som individer ska fungera tillsammans och därmed en

central livskunskap. Löwenborg och Gislason (2003) beskriver i likhet med Esbjörnsdotter (2003) att konflikter är en naturlig del av vår vardag. Samtidigt är attityderna till konflikter övervägande negativa. Människans syn på konflikter präglas i dagens samhälle av att vara något som vi ska undvika för att uppnå harmoni, där betydelsen av konflikternas möjligheter nedtonas. Präglas individens uppfattning av ett negativt perspektiv på konflikter ses dess innebörd som ett hinder, medan en positiv inställning istället fokuserar på konflikternas möjligheter. Thylefors, ur Lennér Axelson och Thylefors (1996) belyser att när en konflikt får en positiv lösning uppfattas den inte längre av de inblandade som en konflikt. De konflikter som dock hanteras på ett negativt sätt eller ej hanteras, kan resultera i en uppfattning kring konflikter som ett hinder.

### *Konflikter inom arbetslaget*

Att arbeta inom skolans värld innebär utmaningar för den enskilda läraren men också för de arbetslag som organiseras. Arbete i arbetslag innebär enligt Ohlsson (2004) att lärare tillsammans samverkar för att uppfylla de lokala verksamhetsmål som formulerats. Wahlström (1996) delar inställningen och redogör för vikten av att arbetslaget skall fylla sin funktion samt betonar att det krävs en delaktighet av inblandade parter i socialisationsprocessen.

Konflikter kan uppstå inom olika nivåer; intrapersonella (individnivå), interpersonella (gruppnivå) samt apersonella (organisationsnivå) konflikter. Orsaker till konflikter finns att finna inom samtliga nivåer, samtidigt som det vid arbetslagsarbete vanligtvis får sitt uttryck i interpersonella konflikter mellan individer. De interpersonella konflikterna i arbetslag kan bero på skilda tolkningar och uppfattningar kring specifika intressen, företeelser och värderingar samt en obalans i relation till rollfördelning. Konflikterna kan även ha sitt ursprung i organisatoriska brister samt avsaknad av kommunikation i arbetslaget (Maltén, 1998; Thylefors, ur Lennér Axelson & Thylefors, 1996).

Ellmin (1992) redogör för inställningen kring konfliktfria arbetsplatser. Författaren anser att det är en omöjlighet utifrån den grundläggande faktorn att vi som individer är olika och har skilda behov och åsikter. Trots att olikheterna i sig kan bidra till konflikter, är det en risk med att se det som negativt. Genom våra olikheter medverkar individerna till utveckling.

### **Möjligheter i samband med konflikter i arbetslag**

Esbjörnsdotter (2003) belyser att en konflikt kan benämnas som konstruktiv eller destruktiv beroende på huruvida utgången av den är positiv eller negativ. Hanteringen av en konflikt fungerar som avgörande för om konflikten ses som konstruktiv eller destruktiv. Den konstruktiva konflikten behandlar faktorer såsom motivation och utveckling. Maltén (1998) berör i sammanhanget konstruktiva konflikter i samband med konflikter i arbetslag. Genom konflikter får individerna möjlighet att reflektera kring sin egen roll och de uppfattningar som styr deras vardag. De värderingar vi har utmanas i samband med att de ifrågasätts, vilket kan resultera i en förbättrad verksamhet. Maltén förespråkar en dynamisk organisation där stagnation ses som ett hinder i förhållande till både individen och verksamhetens utveckling.

De möjligheter som kan uppstå i samband med konflikter kan enligt Ellmin (1992) samt Esbjörnsdotter (2003) bidra till både social och personlig utveckling. Möjligheterna utgörs av ökad kreativitet och ett högre engagemang samt ett förtydligande av mål och förändrad organisation. Konflikter kan även medverka till ett utvecklat centralt verktyg i förhållande till problemlösning. Den sociala och personliga utvecklingen beskrivs som ett positivt resultat av en konflikt. Genom våra olikheter får vi möjlighet att uppmärksammas på den individualitet varje individ besitter. Lennéer Axelson, ur Lennéer Axelson och Thylefors (1996), beskriver att innan en konflikt utbryter kan en stämning råda i gruppen som försämrar arbetet och skapar en negativ attityd. Hanteras konflikten på ett konstruktivt sätt kan det innebära positiva förändringar för gruppen. Till skillnad från tidigare upplevelser kan arbete i grupp uppfattas som gynnsam. Den sociala gemenskapen utvecklas därmed. de Klerk (1991) beskriver vidare att de förändringar som kan genomföras i samband med konflikter kan vara gynnsamma för organisationen. Konflikter kan yttras som en konsekvens av att arbetsplatsen inte fungerar. Konflikterna kan därmed innebära förändringar som får positiva effekter för både anställda och verksamheten generellt, där målformulering ses som väsentlig. Wahlström (1996) anser i sammanhanget att en möjlighet med konflikter är att den kan leda in oss på nya lärande vägar. De fördelar som uppkommer i samband med konflikter bidrar till att vi kan komplettera varandra samt se alla individer som källor till ny kunskap.

Ett ökat engagemang kan enligt Wenger (1998) innehålla inslag av konflikter och spänningar. Genom den obalans som uppstår skapas en högre grad av engagemang som en möjlighet i samband med konflikter. Wenger, McDermott och Snyder (2002) redogör för den positiva utveckling konflikter kan innebära.

In good communities strong bonds withstand disagreement, and members can even use conflict as a way to deepen their relationships and their learning (Wenger, McDermott & Snyder, 2002 s. 37).

Maltén (1992) belyser istället ökat engagemang som överkompensation och menar att fenomenet bör ses som en försvarsmekanism och inte som ett positivt resultat av en konflikt. Det engagemang som under konflikten kan observeras och anses som ökat är istället en reaktion av den specifika konflikten. Den kreativitet som uppstår under fasen kring överkompensation, har sin grund i att individen ska ses som mer framgångsrik än den/de hon är i konflikt med. Under själva konfliktsituationen bör därmed kreativiteten och engagemanget ses som missvisande. Samtidigt uttrycker Maltén sin åsikt kring att konflikternas effekter även kan ses som positiva vid en konstruktiv hantering.

### *Möjligheter för lärarrollen*

Ohlsson (2004) beskriver att de motsättningar och konflikter som uppstår i ett arbetslag inte alltid bör ses som ett hinder för utveckling. Konflikter kan skapa nya vägar till lärande där lärarens roll istället kan ses ur nya perspektiv. Hur lärare skall förhålla sig till sitt uppdrag förtydligas i mötet med andra kollegors uppfattningar. Den utveckling vi tillsammans är en del av, är beroende av att vi har olika uppfattningar kring situationer där vi verkar. Det kollektiva lärandet får därmed konsekvenser för den individuella läraren och dess roll. I sammanhanget synliggör Löwenborg och Gislason (2003) de olika uppfattningar individerna har, som kan få sitt uttryck i konflikter. Olikheterna kan dock komplettera varandra i vår yrkesroll. Det är genom andra

individer vi får möjlighet att spegla oss själva samt våra egna åsikter och därmed utveckla en ökad medvetenhet.

Wahlström (1996) redogör för konflikternas effekter och menar att kunskapen kring konflikthantering kan appliceras på eleverna. Besitter läraren en kompetens att hantera konflikter ur ett positivt perspektiv, ökar också möjligheterna för att eleverna lär sig tackla konflikter på ett bättre tillvägagångssätt. Vår lärarroll förutsätter att vi har beredskap att möta liknande utmaningar för att också kunna förbereda våra elever för framtiden.

Löwenborg och Gislason (2003) menar att de konflikter som uppstår i ett arbetslag bör ses som ett positivt inslag om det finns en tillräcklig kunskap att hantera dem. Genom konflikterna kan utveckling ske som inte bara får betydelse för organisationen utan också för den specifika läraren och det arbete som genomförs. Ohlsson (2004) anser i sammanhanget att lärararbetet ständigt är under konstruktion och är därför i behov av utveckling både bland kollegor och i organisationen i övrigt. Konflikterna kan därmed vara avgörande för utvecklingsarbete.

## Hinder i samband med konflikter i arbetslag

Det som benämns som en destruktiv konflikt i ett arbetslag kan också ses som ett hinder i förhållande till verksamhetens samtliga delar, en aspekt Esbjörnsdotter (2003) belyser. Esbjörnsdotter menar att den destruktiva konflikten präglas av att den försvårar de inblandade individernas arbete markant, samt styr hur individen är och vad hon känner. En konflikt kan ses som destruktiv då den stjälar fokus från det arbete som ämnas genomföras. Istället för att koncentrera sig på de funktioner som är centrala för lärarens uppdrag, inriktar sig individen på konflikten. Konflikten kan även leda till samarbetsvärigheter samt relationsproblem mellan samverkande individer. Konsekvenserna av samarbetsproblem yttrar sig främst genom att kommunikationen försvåras. Den kunskap som utvecklas i det sociala samspelet stannar av, vilket får effekter i förhållande till individernas egen utvecklingsprocess

Lennér Axelson och Thylefors (1996) belyser i sammanhanget att den individ som är en del av eller utsätts för en konflikt kan uppleva svårigheter i förhållande till den individuella arbetsprocessen. Samtidigt är konflikten i sig inte den faktor som avgör om följden blir positiv eller negativ. Istället är utgången ett resultat av hur konflikten hanteras. När konflikten undviks eller hanteras på ett felaktigt sätt finns risken att konsekvenserna uppfattas som negativa. Vid de arbetsplatser där uppdraget utgår från andra människor, det vill säga skolor och dylikt, försvåras processen kring att hantera konflikter av den orsaken att det ständigt finns beroende individer i närmiljön. Hur konflikter hanteras är beroende av vilka erfarenheter individen har kring situationen. Existerar det ej en tydlig form kring konflikthantering finns risken att arbetet försvåras och konflikten utgör ett hinder för arbetet och individerna. Begrepp såsom mognad och reflektion blir i arbetet centralt samt avgörande för individernas inställning till konflikterna.

I samband med en konflikt som ej hanteras på konstruktivt sätt kan det, enligt Maltén (1992; 1998), utvecklas både fysiska och psykiska reaktioner hos arbetslagets individer. Adekvata tecken på en konflikt är problem såsom irritation och trötthet,

koncentrationssvårigheter och passivitet samt oro och rastlöshet. Hanteras inte konflikten finns risken att de adekvata effekterna övergår till psykosomatiska reaktioner. Symtom såsom aggressivitet och sömnstörningar samt handlingsförlamning och depression är vanliga följder av en psykosomatisk problematik. Individens upplevelse är avgörande för konflikternas allvarlighetsgrad.

De Klerk (1991) beskriver att de hinder som kan uppstå i samband med konflikter kan synliggöras när berörda parter uppvisar ett aggressivt beteende. De känslor som tas till uttryck hos individen kan vara ett resultat av de inre konflikter som uppstår i samband med motsättningar i gruppen. Konsekvensen av konflikten blir därmed att de personer som uppvisar aggressivitet också utvecklar en oförmåga att kommunicera kring konfliktens eventuella lösning och hantering. Effekten resulterar i att konflikten får större kraft och blir mer komplicerad. Aggressiviteten kan även ta sitt uttryck i personangrepp som försvårar processen samt skadar de utsatta individerna mer än om konflikten ses ur ett större perspektiv.

### *Hinder för lärarrollen*

Ohlsson (2004) belyser motsättningar i arbetslaget som en konsekvens av att det uppdrag läraren idag har ses som allt mer tvetydigt. Genom att det inom arbetslaget kan uppstå motsättningar kring vad arbetsuppgifterna ska bestå av, utvecklas också en osäkerhet hos den individuella läraren. Lärarens arbete utgörs av både individuellt och kollektivt arbete som påverkar hur individen ser på sin egen lärarroll. Den uppfattning som kan uppstå i arbetslaget kring lärarens roll får därmed effekter kring hur läraren ser på sig själv och sitt arbete. Uppfattningarna läraren har kring de vardagliga uppgifterna sätts i relation till övriga kollegors arbete och skapar en obalans som resulterar i svårigheter kring arbetet. Maltén (1998) menar i sammanhanget att lärarens olikartade syn på kunskap och elever kan berikas i samband med en konflikt, men kan också skapa hinder i förhållande till den individuella yrkesrollen. Läraren kan uppfatta sin åsikt som den enda sanna och därför inte vara öppen för arbetslagets åsikter kring en specifik situation. Konsekvenserna kan till följd drabba eleverna negativt, genom att lärarens sätt att se på problematiken endast präglas av det egna.

Konflikter i arbetslag kan få konsekvenser i och med de hinder som uppkommer, vilket Ohlsson (2004) hävdar kan resultera i att läraren inte kan genomföra sitt arbete. Möjligheten att vara lärare på den plats där konflikten finns existerar därmed inte. De orsaker som ligger till grund för konflikten blir för påtagliga och hindrar att läraren fullt ut kan vara trygg i sin roll. Individens olikheter förändras från att vara en resurs till att istället utgöra ett hot mot individens roll som lärare. Läraren får därmed inte stöd hos övriga medlemmar i arbetslaget. Istället utvecklas ett utanförskap och en utsatthet hos läraren som slutligen kan resultera i en omöjlighet att arbeta kvar.



## Litteratursammanfattning

Studiens teoretiska bakgrund visar att konflikter är ett väl studerat område med god teoretisk förankring. Allmän litteratur kring möjligheter och hinder i samband med konflikter finns representerad. Dagens kunskapsläge sammanfattas genom att konflikter ej enbart är att betrakta som ett hinder, betoningen i den teoretiska förankringen fokuserar istället främst på konflikternas möjligheter. Lärandet och den personliga utvecklingen beskrivs som huvudpunkter i förhållande till konflikternas möjligheter, något som betonas av Esbjörnsdotter (2003), Maltén (1998) samt Ohlsson (2004). De hinder som påvisas i den teoretiska förankringen behandlar istället områden såsom samarbetssvårigheter samt fysiska och psykiska reaktioner, vilket Maltén (1992; 1998) poängterar i sitt resonemang. Konflikter i arbetslag beskrivs främst ur ett generellt perspektiv, där skola och lärarroll ej representeras som omfattande inom den teoretiska forskningen. Med utgångspunkt i att teorin inte betonar studiens syfte kan relevansen för studien vara god genom att området belyses ur nya perspektiv. Förhoppningen är därmed att studien skall innebära ett relevant inslag i den teoretiska forskningen samt ett kunskapsinslag i förhållande till hinder och möjligheter i samband med konflikter i arbetslag.

# Metod

I följande kapitel redogörs för den kvalitativa metod som använts vid studiens genomförande. De avsnitt som presenteras behandlar delar såsom metodval, urval, genomförande, analys, trovärdighet samt forskningsetik.

## Metodval

Vid en vetenskaplig studie utgår undersökningen från antingen en kvalitativ eller en kvantitativ ansats. Valet kring en kvalitativ metod har sin utgångspunkt i studiens syfte som ämnar undersöka hur lärare uttrycker sig kring konflikter i arbetslaget, som en möjlighet respektive ett hinder i förhållande till lärarrollen.

En kvalitativ metod riktar sig främst till att undersöka kvaliteten. Metoden syftar till att söka bortom mätbara resultat med fokus på betydelse och mening i förhållande till det aktuella syftet. En kvantitativ studie behandlar istället ett mätbart resultat, där kvantiteten av tillfrågade individer representerar verkligheten och är därmed det väsentliga för forskningsresultatet (Starrin & Svensson, 1994). Att utgå från ett kvalitativt perspektiv har sin utgångspunkt i att, utifrån resultatet, tolka information och utveckla en ökad förståelse kring det specifika området. Djupintervjun ses som ett centralt verktyg i förhållande till den kvalitativa studien. Genom djupintervjun får forskaren en mer ingående beskrivning utifrån studiens syfte. Den kvalitativa intervjun ämnar bortse från det generella och skapar en djup kunskap kring området (Stukát, 2005). Studien utgår från individers uttryck av ett definierat område. Den kvalitativa metoden ses därmed som framgångsrik (Trost, 2005). Vi har inte för avsikt att mäta hur verkligheten ter sig och generalisera utifrån våra resultat, utan avser att beskriva och analysera hur lärare uttrycker sig kring konflikter i arbetslaget, vilket kännetecknar studien som kvalitativ.

Att använda sig av intervjun som verktyg beskrivs av Stukát (2005) som väsentligt inom undersökningar som behandlar vetenskap i relation till utbildning. Intervjun karakteriseras av huruvida den är strukturerad eller ostrukturerad. Vid den strukturerade formen av intervju används ett förbestämt schema som behandlar de aktuella frågorna där ordningsföljden ses som central. Den ostrukturerade intervjun präglas istället av den specifika situationen och det samtal som uppstår mellan forskare och respondent. Intervjufrågorna (bilaga 1) är ej beroende av att ställas i numrerad ordningsföljd utan anpassas utifrån samtalets situation. I den ostrukturerade intervjun ses följdfrågor som ett viktigt inslag för att fånga respondentens individuella uttryck ur ett djupare perspektiv. Utifrån studiens syfte valdes den ostrukturerade intervjumetoden. Lärarnas uttryck ses som centralt, vilket resulterar i att intervjun mer präglas utifrån ett samtal. Kvale (1997) menar att öppenhet i intervjusituationen bör eftersträvas med utgångspunkt i att det resulterar i ett vidare perspektiv inom det aktuella forskningsområdet. Samtidigt ställer den öppna intervjun krav på de forskare som

genomför studien, där tidigare erfarenheter och kompetens är relevanta faktorer. Bell (2006) beskriver fenomenet kring öppna frågor och anser att det möjliggör att intervjun ses som mer subjektiv och uttrycksfull. Respondentens svar präglas i stort sett av egna upplevelser och erfarenheter. Intervjun fokuserar på ett specifikt område och innefattar den intervjuade individen samt intervjuaren.

Trost (2005) belyser samspel och öppenhet som viktiga faktorer för att intervjun ska ha framgång. I förhållande till studiens syfte anser vi att en kvalitativ intervju är mer framgångsrik än en kvalitativ enkät. Inom intervjuformens ramar finns möjlighet till följdfrågor och fördjupning inom relevanta områden. Med utgångspunkt i att studien behandlar konflikter i arbetslag, anser studiens forskare, det vara lämpligt med individuella intervjuer av den orsak att det är respondentens uttryck som är det centrala. Trost menar att gruppintervjun har sina fördelar, dock kan individens egna uttryck hamna i bakgrunden och istället präglas av drivande individers uttryck i gruppen. De nackdelar intervju som metod kan innebära är beroende av forskarens hållning som intervjuare samt dess inställning till området. Förtroendet blir i intervjun centralt, vilket ställer höga krav på forskaren. Att ärligt våga uttrycka sig kan vara svårt i en intervju om det inte existerar ett ömsesidigt förtroende. Det är därför viktigt att behandla intervjuerna och dess resultat etiskt korrekt.

Att utgå från den individuella intervjun var ett naturligt val i förhållande till studiens syfte. Konflikter kan upplevas som ett känsligt område, vilket resulterade i att gruppintervjuer ej genomfördes. Vid konflikter i arbetslaget är individerna också beroende av varandra, vilket kan påverka respondenternas svar och därmed studiens validitet.

## Urval

Kvale (1997) belyser att processen kring urvalet är beroende av studiens syfte. I de fall där intervjuens uppgift är att representativt beskriva ett fenomen, krävs ett högre antal respondenter än då upplevelser av vardagsfenomen är den primära intentionen. Stukát (2005) beskriver att vid en kvalitativ undersökning har forskaren generellt sett en avsikt kring att respondenterna, genom sin individualitet, ger ett varierat resultat. Variationen uppstår i samband med respondenternas individuella uttryck för sina uppfattningar.

Studien ämnar undersöka hur lärare uttrycker sig kring konflikter i arbetslag, vilket resulterar i att intervjuerna utgörs av ett lärarperspektiv. Undersökningen avser att intervjua fyra lärare från årskurs 3-6, därmed företräder respondenterna de valda årskurserna. Valet av den specifika kategorin av respondenter, har sin grund i att de lärare som intervjuas ingår i arbetslag som symboliserar de valda årskurserna. Därmed sker också en begränsning i förhållande till att göra studiens syfte relevant. Studiens syfte präglas av den kvalitativa intervjun där kvantitet ej ses som centralt. Kvalité och djup är viktiga faktorer och därmed ej antalet respondenter. Vid ett bristfälligt resultat av intervjuerna fanns möjlighet till ytterligare genomförande.

Urvalet kring respondenter avgränsas till tre skilda skolor. Skolorna som valdes ut för intervjuer är belägna inom samma kommun. Valet kring olika skolor har sin bakgrund i

att försöka undvika en likartad arbetslagskultur, dock är lärare 2 och 3 yrkesverksamma inom samma skola. Urvalet genomfördes genom avtalat besök på respektive skola och resulterade i samtal med arbetslagen, där frivilliga lärare anmälde sitt intresse. Studien genomfördes ej ur ett genusperspektiv trots att samtliga respondenter är kvinnor. Urvalet utgick från ett frivilligt deltagande som utan påverkan utgjordes av kvinnor.

### *Respondenter*

Lärare 1: utgörs av en kvinna som arbetat 16 år inom skolans verksamhet. Hennes arbete har utförts på olika skolor. Respondenten är utbildad för årskurserna 1-7.

Lärare 2: utgörs av en kvinna som arbetat 16 år inom skolans verksamhet. Hennes arbete har utförts på olika skolor. Respondenten är utbildad för årskurserna 1-7.

Lärare 3: utgörs av en kvinna som arbetat 12 år inom skolans verksamhet. Hennes arbete har utförts på olika skolor. Respondenten är utbildad för årskurserna 1-7.

Lärare 4: utgörs av en kvinna som arbetat 30 år inom skolans verksamhet. Hennes arbete har utförts på olika skolor. Respondenten är utbildad för årskurserna 1-7 samt inom specifika ämnen även behörig på gymnasienivå.

## Genomförande

I följande avsnitt presenteras genomförandet av de intervjuer som utförts i förhållande till studiens syfte. Inledningsvis introduceras läsaren i den pilotintervju som genomförts med avsikt att skapa goda förutsättningar för undersökningens syfte och huvudstudie. Därefter redogörs det för den huvudstudie som ligger till grund för studiens resultat.

### Genomförande pilotintervju

Vid en intervju är det centralt att reflektera kring sin egen roll som intervjuare samt hur forskaren som individ påverkar respondenten. Trost (2005) menar att en provintervju ska ses som avgörande för att huvudstudien maximalt ska fylla sin funktion. Genom att genomföra en provintervju får forskaren möjlighet att se till de brister som finns i samband med frågor och forskarens agerande. För att pilotintervjun ska uppfylla sitt syfte krävs reflektioner kring intervjun som kan behandlas genom analys av materialet likväl som i det efterföljande samtalet med respondenten.

Pilotintervjun genomfördes med en lärare och därmed en respondent. Individen valdes med utgångspunkt i ett besök på en utvald skola. Respondenten upplystes kring att intervjun primärt sågs som en förberedande intervju, samtidigt som den också kan användas i resultatet om frågorna och situationen utföll väl. Valet av intervjuplats utgjordes av respondenten själv för att skapa en trygg miljö, där individen skyddat kan uttrycka sina åsikter. Pilotintervjun genomfördes av studiens båda forskare, med avsikt att undersöka huruvida resultatet utföll i samband med två intervjuare. Intervjun spelades in med syfte att utvärdera och analysera intervjun, både i förhållande till frågornas utformning samt den intervjuteknik som användes. Efter genomförd intervju tillfrågades respondenten kring de frågor som ställts samt hur intervjutekniken fungerade. Respondenten beskrev frågorna som relevanta och distinkta i förhållande till

ämnet samt att valet kring två intervjuare skapade en god samtalskaraktär. Widerberg (2002) belyser vikten av att intervjusituationen skall präglas av trygghet samt att intervjuarna har en god insikt kring området. Den kvalitativa intervjun kännetecknas av öppenhet och naturlighet för att skapa ett gott klimat. Utfallet av pilotintervjun sågs som positivt i relation till både teknik och innehåll, vilket resulterade i att studiens forskare beslöt att behålla utformningen. I samband med att pilotintervjun gav en god följd finns den även representerad i studiens resultat och behandlas därmed som en av intervjuerna i huvudstudien.

## Genomförande huvudstudie

Inför de individuella kvalitativa forskningsintervjuerna kontaktades respondenterna i samband med besök på respektive skola. Vid besöket planerades intervjutillfälle med respektive lärare med syfte att skapa en trygg och avslappnad miljö vid genomförandet. För lärare ses tidsaspekten som central vid planering och utformning av undervisning. Som forskare är det relevant att vara väl medveten om problematiken i samband med tid, respondenterna tilläts därför besluta om tid och plats. Stukat (2005) redogör för djupintervjun i förhållande till tid och menar att vid ett längre tidsperspektiv ökar möjligheterna att få en mer ingående inblick kring respondentens uttryck. Intervjuerna beräknades i förarbetet att i sin helhet omfatta cirka en timma per respondent. Vid huvudstudien uppfylldes förhoppningarna och tidsaspekten överensstämde med forskarnas uppfattning.

Vid genomförande av intervju är det avgörande att se till miljöns betydelse där trygghetsfaktorn ses som relevant i förhållande till ett trovärdigt utfall. Respondenten skall få möjlighet att vara avslappnad både fysiskt och psykiskt och därför inte utsättas för distraktion från den kringliggande omgivningen (Widerberg, 2002). Utanför respektive plats där intervjuerna ägde rum placerades en skylt som påvisade att samtal pågår. Under en intervju inträffade dock ett avbrott, där hela skolan informerades via högtalare som finns placerade i respektive klassrum. Vi anser att avbrottet dock ej påverkade intervjun, då de organisatoriska frågorna behandlades vid tillfället. Intervjuplatsen varierade utifrån specifik respondents önskemål. Trots att placeringarna skiftade ägde samtliga samtal rum vid cirkelformade bord, vilket medförde ett gott klimat samt en avslappnad miljö. Respondenten utsattes därmed ej för en förhørsposition utan istället en samtalsprägel.

Intervjun inleddes med en upplysning kring studiens innehåll samt respondenternas rättigheter i samband med intervjun. Respondenten informerades om att deras deltagande var frivilligt samt att intervjun kunde avbrytas vid önskemål. Utifrån de forskningsetiska principer, ur Vetenskapsrådet (2005), som är gällande vid humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning underrättades respondenterna kring deras anonymitet i studien. Vidare redogjordes det för att den data som framkommer i samband med intervjun behandlas konfidentiellt. Vid den inledande informationen förklarades även att intervjun både spelades in samt transkriberades med syfte att få en god tillförlitlighet till respondentens uttryck. Respondenternas samtycke var centralt för genomförandet av inspelning. Med bakgrund i pilotintervjuns positiva resultat genomfördes även huvudstudien av två intervjuare, vilket medför en trygghet samt skapar ett samtalande klimat.

Med utgångspunkt i intervjufrågorna (bilaga 1) påbörjades intervjun med organisatoriska frågor som berörde lärarens erfarenhet, utbildning samt verksamma år inom yrket. Vid diskussioner kring arbete i arbetslag fördes frågorna kring konflikter in utifrån respondentens erfarenheter. Vid intervjun var följdfrågor centralt och innebar bland annat uttryck såsom "berätta mer" samt "hur menar du?". Stukat (2005) anser att följdfrågor som behandlar en mer omfattande beskrivning är centralt i förhållande till djupintervju.

Vid intervjuens avslutning ställdes frågan till respondenterna kring huruvida de avsåg tillägga något utifrån den genomförda intervjun. Samtliga lärare uttryckte vikten av ett fungerande arbetslag och samtalet fortskred under några minuter och berörde områden såsom vår kommande yrkesverksamhet. Avslutningsvis tackade vi för respondenternas medverkan och bidrag till studien.

## Analys

I samband med intervju är det centralt att bearbeta och tolka den data som framkommit genom respondenternas uttryck. Analysering av data kan behandlas utifrån olika perspektiv där tolkningsutrymmet ses som den primära skillnaden. Studiens syfte utgår från respondenternas uttryck, vilket innebär att tolkningsutrymmet i analysen är snävt och befinner sig därmed nära den empiriska data som framkommit.

Vid den kvalitativa forskningsintervjun beskrivs transkribering som ett relevant verktyg i förhållande till analys. Widerberg (2002) belyser i sammanhanget att en ordagrann transkribering möjliggör analysen av uttryck. Genom att forskaren tar del av materialet i sin helhet utökas även potentialen att objektivt granska studiens aktuella data. Intervjuerna transkriberades i hela intervjuutskriften där respondentens uttryck skrevs ned ordagrant. Dock borttogs identifierbara uppgifter såsom namn och skolor som refererades till. En kritisk aspekt av hela intervjuutskriften är det tidskrävande arbetet, med bakgrund i att djupintervju behandlar ett mer omfattande tidsperspektiv. Trots det är en fullständig transkribering relevant för studiens syfte som ämnar undersöka lärares uttryck. Genom att ha tillgång till intervjuerna både skriftligt och auditivt finns materialet tillgängligt vid eventuellt förlorat material. Transkriberingen skrevs ut på färgat papper för att skapa en struktur i analysen av materialet. Varje intervju kategoriserades genom en individuell färg med syfte att urskilja respondenternas uttryck.

Intervjuerna genomlästes var för sig, där arbetet bestod av att urskilja specifika teman och mönster som var relevant i förhållande till studiens syfte. Utifrån bearbetningen av materialet urskildes delar som på olika sätt behandlade studiens utgångspunkt. De specifika delar som framkom var områden såsom konflikter och engagemang, konflikter och tid samt konflikter och utveckling. Materialet klipptes isär, sorterades samt analyserades utifrån ovanstående givna teman. I analysprocessen reflekterades det kring teman som berörde liknande områden och därför kunde sammankopplas med varandra. Det material som i sammanhanget ej sågs som relevant placerades i en specifik kategori. Materialet analyserades åter med utgångspunkt att se huruvida det var

relevant i förhållande till syftet. De utvalda områdena mynnade ut i de rubriker som finns presenterade i studiens resultatdel.

Resultatet presenteras som en sammanställning där möjligheter och hinder vävs samman, där lärarnas uttryck varierar men samtidigt behandlar liknande områden.

## Trovärdighet

I den vetenskapliga forskningen belyser Kvale (1997) begrepp såsom reliabilitet och validitet, vilka ses som centrala för att avgöra den trovärdighet som studien relaterar till. Reliabilitet förknippas dock främst med kvantitativa studier men bör samtidigt nämnas i forskningssammanhang. För att studien skall uppfattas som tillförlitlig krävs ett vetenskapligt förhållningssätt som på ett kritiskt sätt granskar det egna materialet i förhållande till syfte, respondenter samt objektivitet av forskare.

För att resultatet ska kategoriseras som trovärdigt är det centralt att se till de faktorer som också kan påverka respondentens svar. Av den orsak att konflikter kan ses som ett känsligt område valde vi att genomföra intervjuerna individuellt. Utifrån att intervjuerna skulle genomföras i form av gruppintervju finns risken att den individuella lärarens uttryck ej framkommer i sin helhet, på grund av den påverkan som kan ske av övriga kollegor. Studien syftar till att undersöka den individuella lärarens uttryck kring konflikter och därmed inte arbetslagets, den individuella intervjun ökar därför trovärdigheten i studien. I sammanhanget utgår vi från att det respondenterna uttryckt i intervjun är trovärdigt, men vi är också medvetna om att människans uttryck inte alltid återspeglar sanningen. Stukát (2005) menar att de metoder som används i samband med en studie är centrala i relation till tillförlitligheten. Vid intervjuerna ställdes frågorna till respondenterna i intervjusituationens specifika sammanhang, vilket resulterade i ett direkt uttryck kring den ställda frågan. Uttrycket ses som det primära i studien och skulle ha hindrats om respondenterna fått möjlighet att innan intervjun ta del av frågeställningarna. Vid förberedelse kan intervjun istället präglas av att respondenten vill förmedla det "rätta" svaret och därmed inte sitt eget uttryck.

Med utgångspunkt i att studien genomförts utifrån den kvalitativa forskningsintervjun bör den mänskliga faktorn ej borträknas vid undersökningens trovärdighet. Genom att intervjun bestod av en ostrukturerad prägel kring frågorna finns möjligheten att respondenterna uppfattat dem olika utifrån att de ställts i olika sammanhang. Trots att vår uppfattning av intervjuerna ses som positiv skall kommunikationsaspekten ej borträknas. Silverman (2001) beskriver hur forskaren omedvetet kan påverka respondenten, vilket resulterar i att validiteten uppvisar brister. Utgångspunkten för intervjun var att besitta en objektiv hållning, dock är studiens forskare medvetna om de normer och värden som kan påverka intervjusituationen. Den betoning och det kroppsspråk forskarna använder kan verka som påverkansfaktorer. En förberedande reflektion kring området stärker validiteten. Genom att använda sig av öppna frågor menar Bell (2006) att respondenternas uttryck är det centrala. Forskarens påverkan kan minska då frågornas utformning ej är att se som styrande.

Larsson, ur Starrin och Svensson (1994), beskriver olika kvalitetskriterier inom en kvalitativ metod. Följande kriterier ser vi som relevanta i förhållande till genomförd studie. Studiens *perspektivmedvetenhet* uppnås genom att forskningens syfte ej tidigare studerats. Den *interna logiken* behandlar huruvida metoden överensstämmer med studiens utgångspunkt. Vi anser att den kvalitativa metoden med intervju som verktyg är gott i förhållande till studiens syfte. Det *etiska värdet* efterlevs genom att respondenterna är anonyma, med undantag för studiens forskare, samt att studiens slutsatser väl analyserats. *Strukturen* uppnås genom att resultatets rubriker överensstämmer med textens innehåll.

## Forskningsetik

Utifrån de forskningsetiska principer som finns presenterade av Vetenskapsrådet (2005) beskrivs kriterier för att uppnå en etisk försvarbar studie. Syftet med de krav som ställs i förhållande till studien upprättas med bakgrund i, att utifrån ett etiskt perspektiv värna om de respondenter som deltar i undersökningen.

- Informationskravet – respondenterna skall informeras om den relevans deras delaktighet har i förhållande till studien samt på vilka villkor deras medverkan sker. En upplysning kring frivilligt deltagande skall alltid förekomma.
- Samtyckeskravet – respondenternas samtycke är obligatoriskt och kräver målsmans tillåtelse i de fall där respondenten är under 15 år.
- Konfidentialitetskravet – det skall i studien ej framkomma identifierbara uppgifter kring de respondenter som deltagit i studien. Materialet skall sekretessbeläggas och förvaras oåtkomligt från utomstående individer.
- Nyttjandekravet – den data som framkommer genom studien får ej användas för kommersiellt bruk utan endast härledas till den specifika studien (Vetenskapsrådet, 2005).

Vid intervjuernas genomförande informerades respondenterna kring studiens innehåll samt anonymitet, frivilligt deltagande samt datainsamlingens hantering. Tillåtelse att använda materialet erhöles av samtliga deltagare i studien. I den rapport som behandlar undersökningen tydliggörs det ej vilken kommun eller skola respondenten är verksam inom. Vid transkribering avlägsnades de uppgifter som på olika sätt kan hänvisas till den specifika respondenten. Den data som framkommit härleds endast till den vetenskapliga studien.



# Resultat

I följande kapitel redogörs för en sammanställning av studiens resultat med utgångspunkt i de kvalitativa intervjuer som genomförts. Resultatet utgår från undersökningens syfte, där lärarnas uttryck och specifika citat skildras i den löpande texten. Konflikter i arbetslaget är centralt i studien och därmed är dess möjligheter och hinder, i förhållande till lärarrollen, en röd tråd genom hela resultatet. Respondenterna benämns i resultatet som lärare 1, 2, 3 och 4, med hänvisning till intervjuernas ordningsföljd samt med hänsyn till forskningsetiken.

## Lärares attityder till bearbetning av konflikter

Lärarna uttrycker att konflikter är en företeelse som ska hanteras men som sällan bearbetas när de uppstår. Lärare 3 beskriver vikten av att diskutera konflikten med berörda parter av den orsaken att en bakomliggande konflikt istället kan göra mer skada än den som kommer upp till ytan. Definitionen på en konflikt ses av lärare 2 som centralt med utgångspunkt i att olikheter inte generellt är ett yttrande av en konflikt. Samtidigt uppfattas en konflikt olika utifrån de erfarenheter individen besitter, vilket resulterar i vanan att hantera dem. Lärare 1 belyser att skolans kultur präglas av en problematik att bearbeta de konflikter som uppstår mellan kollegor. Den attityd som generellt existerar inom skolans värld och arbetslag beskrivs vidare som konfliktundvikande. En stor del av lärarens vardagliga arbete i skolan ägnas åt att lösa de konflikter som uppstår mellan elever. Trots att ett stort arbete läggs ned på konflikthantering i klassrummen har dock lärarna själva svårt att applicera kunskapen vid konflikter i arbetslag.

Lärare 3 uttrycker att alla konflikter inte behöver hanteras med utgångspunkt i att vi som individer måste ha respekt för att vi alla är olika och inte ständigt kan få vår vilja igenom. Samtidigt är bearbetning av konflikter centralt för att skapa en god arbetsatmosfär, ett fenomen som sällan efterlevs. Konflikträdsla beskrivs av lärarna som vanligt återkommande vid konflikter i arbetslaget. Lärare 4 menar att:

...det sopas under mattan. Kanske för att man är rädd att det ska bli en ännu större konflikt och att det blir outhärdligt att jobba (lärare 4).

## Konflikternas inflytande på kollegialt samarbete

Samtliga lärare är eniga om att arbetslag är ett positivt verktyg i skolans verksamhet, med utgångspunkt i att de fungerar på ett bra sätt. Lärare 2 och 3 belyser att arbetslaget är en förutsättning för att deras verksamhet ska fungera. Lärarna redogör för vikten av ett välfungerande arbetslag, där samarbete utgör en kärnpunkt. Lärare 2 beskriver i

sammanhanget vikten av att i arbetslaget ta vara på varandras kunskaper och kompetenser, med avsikt att skapa utveckling och lärande.

Styrkan med att jobba i ett arbetslag är att du aldrig står ensam som lärare (lärare 1).

Lärare 1 uttrycker sig kring de brister som kan uppstå i samband med arbetslagsarbete och menar att mellanmännsliga relationer ständigt är en utmaning att hantera. Att arbeta i arbetslag är inte en förutsättning för att samarbete mellan kollegor finns. Trots att läraren är en del av arbetslaget kan stödet och styrkan från övriga arbetskamrater utebli om inte samarbetet fungerar. Lärare 4 tillägger att problematiken kring samarbetsvårigheter kan resultera i konflikter som på olika sätt kan få konsekvenser för lärarrollen. Det kan därmed skapas en obalans i förhållande till uppdrag och syn på det egna arbetet.

Konflikter ses generellt av lärarna som förekommande i arbetslag. Lärarnas upplevelser varierar dock från individuellt deltagande till kollegors konflikter i arbetslaget. De konsekvenser konflikterna får är dock, enligt lärare 4, beroende av hanteringen. Vid konflikter i arbetslag uttrycker lärarna de mest förekommande effekterna av konflikter. Konsekvenserna kan påverka det kollegiala samarbetet, både ur ett positivt och ett negativt perspektiv. Lärarna belyser att samarbete är viktigt inom skolans värld och att konflikter i arbetslaget både kan ses som ett hinder och en möjlighet.

Klart att det finns konflikter och det gör det oavsett om det är ett bra arbetslag (lärare 1).

Konflikternas inflytande synliggörs av lärare 2 som ett hinder i förhållande till hur lärare tillsammans arbetar. Vid en konflikt beskrivs ensamhet som avgörande för att kunna genomföra lärarens arbete eller ej. Det stöd som lärare är i behov av för att utveckla sin lärarroll uteblir när viljan att samarbeta brister. För att kunna anpassa skolans verksamhet till eleverna, krävs det att undervisningen utgår från elevernas verklighet. Lärare 1 uttrycker att lärare ständigt måste utvecklas samt förändra sitt material och sina metoder. Konflikternas effekt i arbetslaget resulterar i att det kollegiala utbytet av nödvändiga idéer avstannar, vilket får konsekvenser för lärarrollens utvecklingsprocess.

... jag känner mig inte säker i min roll som lärare här, det gör man inte för man har inga kollegor som stöttar en (lärare 1).

Lärare 3 beskriver att en vanlig konfliktsituation i arbetslaget utgörs av att det finns en obalans i engagemang och ambition, vilket avser att tillsammans verka för en utvecklande verksamhet. Resultatet blir att de lärare som är engagerade upplever situationen som ohållbar och verkar därför ej för ett samarbetande klimat. Viljan att dela med sig av metoder och material försvinner, vilket resulterar i att läraren inte får ett intellektuellt utbyte av övriga kollegor. Att inför kollegor påvisa sin individuella verksamhet, blir i sammanhanget centralt vid en destruktiv konfliktsituation i arbetslaget.

... ska ingen annan dela med sig, gör inte jag det heller (lärare 3).

Den möjlighet som kan uppstå i samband med konflikter i arbetslaget är enligt lärare 1 att den situation som kan ses som ohållbar, reds ut och det skapas en bättre miljö i hela

arbetslaget. Oavsett om konflikten berör ett fåtal individer eller hela arbetslaget påverkar det arbetssituationen för samtliga deltagare i arbetslaget. Lärare 4 uttrycker att den tid som avsatts för samarbete istället ägnas åt konflikten samt de orosmoment som i sammanhanget blir synliga. Genom att arbetslaget har en väl fungerande konflikthantering kan de negativa hindren förändras och omvandlas till positiva möjligheter, där samarbetet blir bättre genom konflikten än tidigare.

Är det helt konfliktlöst, att alla tycker samma, så kommer man ingenstans (lärare 4).

## Bristande engagemang kontra ökad kreativitet

Lärare 2 beskriver att konflikter som specifik faktor kan påverka lärarrollen. Vid en konflikt där samarbetet brister och det sker ett ifrågasättande kring lärarens individuella val av metoder och material, kan läraren stärkas i sina egna åsikter och val. Samtidigt som konflikter kan resultera i att mycket energi och kraft försvinner från lärarens engagemang, kan de därmed leda till ökad kreativitet. Lärare 4 uttrycker i sammanhanget att läraren vid en konflikt kan fokusera och argumentera mer för de egna valda metoderna samt bli säkrare i sin lärarroll. Oavsett vad övriga kollegor anser så är läraren själv nöjd och ser sitt arbete som gott. Konflikter i arbetslaget kan, enligt lärare 3, resultera i att läraren lägger ned mer kraft för att visa sina kollegor att det hon gör är bra. Syftet är att framställas som en kvalificerad lärare.

... det kan bli åt andra hållet, att man blir sådär super super kompetent som lärare (lärare 3).

Det bristande engagemanget påverkar, enligt lärare 2, lärarrollen negativt. Både elever och den individuella läraren möter konsekvenserna av konflikterna där engagemanget drabbas på ett negativt sätt. De händelser som utspelar sig i arbetslaget är avgörande när läraren ej fokuserar på utformning av arbetsmetoder utan istället på konflikten som uttryck för hela verksamheten. Lärarrollen drabbas därmed negativt med utgångspunkt i att identitetsutvecklingen hämmas och läraren känner sig otrygg i sin roll som lärare.

Hur eleverna berörs av de konflikter som uppstår i arbetslaget uttrycks av lärarna som synligt. Lärare 2 beskriver att påverkan på eleverna är avgörande i förhållande till hur läraren är som person. Vid en konflikt mellan två lärare som båda är en del i klassen, kan det enligt lärare 4 uppstå en kollision kring bemötande av eleverna. Har konflikten sin grund i skilda uppfattningar av värderingar och pedagogisk grundsyn präglas också arbetssättet av motsättningarna. Hur eleverna influeras av bemötandet är avgörande för hur pass väl läraren visar att det pågår en konflikt. Samtidigt belyser lärare 2 att eleverna märker av oroligheter, även om lärarna försöker dölja dem. Lärare 3 uttrycker i sammanhanget att det skilda bemötandet skapar oro i klassen och bland eleverna.

Gruppen blir otrygg då de får olika direktiv (lärare 3).

Lärare 3 redogör för att de sociala konflikter som uppstår i ett arbetslag är de som i högst grad resulterar i konsekvenser för lärarrollen. I förhållande till undervisning anser hon dock att den ej påverkas märkbart vid en konflikt. Istället ses förhållningssättet som det forum där konflikten störst synliggörs, där konsekvenserna präglas av hur vi är mot varandra. Tillsammans beskriver lärare 3 och 4 hur irritation mot kollegor kan

appliceras på eleverna där problematiken istället går ut över dem. Irritationen synliggörs genom att eleverna får uppleva en mer negativ och otrygg inlärningsmiljö. Vid konflikter som påverkar bemötande och agerande mot elever blir påföljden hos läraren en missnöjdhet i sitt yrkesutövande. Lärarrollen försvagas när identiteten ifrågasätts både av kollegor men också av läraren själv.

Barnen blir straffade när inte ett arbetslag fungerar... Det påverkar barnen direkt mer än vad man tror. Du tror de inte ser men barn läser av direkt. På ett sätt märker de av det för du som person mår ju inte bra när det är en konflikt (lärare 1).

## Konflikternas betydelse för lärarens hälsa

Att befinna sig i konflikter som utgår från arbetslaget uttrycks av lärare 1 som tidskrävande. Den tid kollegorna har tillsammans är avgörande för möjligheten att på ett framgångsrikt sätt utveckla sin lärarroll och därmed skapa en god lärandemiljö. Vid konflikter i arbetslaget fokuseras tiden på konflikthantering istället för på utformning och planering av en god undervisning. Läraren blir därför ensam i sin roll, där frågor kring arbete försummas av konflikternas prägel.

Lärare 2 belyser att en konflikt i arbetslaget inte bara kan ses som negativt ur ett tidsperspektiv, utan också innebära ett hinder för lärarens egen förmåga att vara trygg i sin lärarroll. En konflikt tar mycket kraft och energi, vilket påverkar lärarens roll att skapa en positiv lärandemiljö. Att befinna sig i en konfliktfylld miljö uttrycks av lärare 2 som krävande, vilket resulterar i att all kraft läggs på konflikten istället för på eleverna och samarbetet.

Att jobba mycket och vara energisk över saker man tycker är roligt, tar ju inte alls lika mycket kraft som att få lägga kraften på negativa saker. På sådant som är jobbigt som konfliktlösning och sånt. Det suger ju oerhört mycket kraft av dig Det är inte tiden som är jobbig, utan det är vad man lägger tiden på (lärare 2).

Lärare 4 beskriver att vid en konflikt i arbetslaget kan läraren må psykiskt dåligt. Präglas konflikten av personangrepp och därmed inte sakfrågor, finns risken att de lärare som är inblandade utsätter varandra för personliga kränkningar. Viljan att delta vid arbetslagsmöten och diskussioner med arbetslaget kan minska, vilket resulterar i ett ofrivilligt utanförskap där ensamheten präglar känslan. I vilken utsträckning lärarrollen berörs beror enligt lärare 3 på hur omfattande konflikten är samt hur läraren som individ reagerar vid konflikter. Lärare 4 hänvisar till en egenupplevd konflikt och beskriver att känslor såsom ilska, irritation och nedstämdhet uttrycks som vanliga inslag i hennes sinnestämning vid konflikten. De känslor som karakteriserades i samband med konflikten påverkar också möjligheten att vara lärare fullt ut.

... jag ser konflikten framför mig. Det påverkar mitt humör. Är jag inte glad och pigg, då är jag inte en bra lärare (lärare 4).

Konflikter i arbetslaget kan, enligt lärare 3, leda till en känsla att som lärare inte vara tillräckligt viktig på arbetsplatsen, där det arbete som utförs inte ses som relevant av kollegorna. Saknas trivseln på arbetsplatsen finns risken att läraren inte lägger ner tid och kraft på arbete som hänvisas till skolan. Lärare 4 belyser i sammanhanget att vid

lätt sjukdom eller trötthet kan läraren hellre stanna hemma, än att gå till arbetsplatsen. Där bakgrunden till inställningen är att behovet av den individuella lärarens kompetens inte tas tillvara på.

## Utveckling i förhållande till lärarrollen

Konflikter beskrivs av lärare 2 ej enbart som ett hinder för lärarrollen, utan också som en möjlighet i relation till utveckling och förändring av verksamheten. När arbetslaget befinner sig i konflikten upplevs den som svår och påfrestande, men om den hanteras på ett positivt sätt utgör den också en möjlighet i att främja arbetslagets utveckling. I sammanhanget belyser lärare 1 att konflikter kan innebära en ökad diskussion i arbetslaget. Den ökade kommunikationen kan resultera i omvärderande och ifrågasättande kring lärarens agerande samt vad som är centralt inom skolans verksamhet. Vid ett utbyte av åsikter stimuleras utvecklingen av den egna lärarrollen, där läraren genom andra kan utöka sin egen kompetens och därmed bli en mer kompetent lärare.

...kommer man fram till en lösning så driver det verksamheten framåt (lärare 2).

Lärare 4 uttrycker att den kunskap som uppstår i samband med konflikter är central inför kommande utmaningar som berör motsättningar. Vid en konflikt kan läraren också utveckla en kommunikativ förmåga i att kunna stå för egna tankar och idéer. Genom att tydligt framhäva vad som är centralt för individen stärks också den egna lärarrollen. Att kunna argumentera och visa en medvetenhet kring de val du som lärare ställs inför är avgörande för att kunna utföra yrket på ett positivt sätt. Kunskapen synliggörs i den argumentation som förs, där läraren i konflikten både kan utveckla en större trygghet i sig själv men också ta del av inslag från arbetslagets kollegor.

Positivt med konflikt är att man behöver lära sig att säga ifrån. Har man väl börjat med det kanske det blir lättare sedan (lärare 4).

Det hinder i förhållande till utveckling som kan uppstå i samband med konflikter i arbetslaget, uttrycks av lärare 3 som ett avstannande av idéutbyte. Möjligheten att föra verksamheten framåt försvåras när kommunikationen ej fungerar. Hanteras inte konflikten finns risken att hela verksamheten drabbas, vilket skapar ett dåligt klimat bland både lärare och elever. Fungerar inte samarbetet minskar också chansen att läraren tillsammans med andra kan utveckla och utöka sin lärarroll. Lärare 2 beskriver den destruktiva konflikten som hämmande för utvecklingen och även avgörande för lärarrollen. I samband med att konflikten pågår och ej hanteras fokuseras arbetet endast på de negativa sidor som uppstår, vilket resulterar i att öppenheten hos läraren försämras. I de fall där en konflikt inträder i arbetslaget och samtidigt präglas av en negativ inställning, utgör den också ett hinder för lärarrollens utveckling. Istället för att fokusera på utveckling och det som är relevant i verksamheten ses den generellt som bristfylld. Den negativa inställningen till övriga kollegor och verksamheten som helhet skapar en missnöjdhet hos läraren, vilket även påverkar lärarens roll.

## Sammanfattning av resultat

Studiens resultat visar att konflikter i arbetslag är vanligt förekommande inom skolans värld. Inställningen till konflikter varierar, där hinder och möjligheter behandlas ur olika perspektiv. Det framgår i resultatet att lärarna främst uttrycker konflikter som ett hinder i förhållande till lärarrollen. I samband med att konflikten pågår ses den som en svårighet för läraren, i relation till att utföra sitt arbete ur ett kompetent perspektiv. Samtidigt beskriver lärarna konflikter i arbetslaget som en möjlighet för att utveckla både lärarens roll och verksamhet. Dock påvisar resultatet att möjligheterna med konflikter främst förknippas med en god hantering. Konflikternas hantering och bearbetning är därmed central i en värld som av respondenterna samtidigt uttrycks som konfliktundvikande.

De hinder som lärarna beskriver samt som karakteriserar resultatet behandlar områden såsom samarbetssvårigheter, bristande engagemang, en negativ påverkan på lärarens hälsa samt ett avstannande i lärarrollens utveckling. Svårigheterna som konflikterna innebär för samarbete mellan kollegor kan utgöra ett hinder för lärarrollen, i förhållande till avstannande av tankar och idéer som krävs för att läraren ska utveckla sin roll. Kollegornas syn på den individuella läraren uttrycks som avgörande för hur läraren ser på sin egen roll, där trygghetsfaktorn är central. Det bristande engagemanget uttrycks av några lärare som en följd av konflikter i arbetslaget. Resultatet av det bristande engagemanget kan vara att eleverna drabbas, genom att läraren ej fokuserar på metoder och material, vilka skall anpassas till gruppen. Bemötandet av eleverna kan även påverkas vid konflikter i arbetslaget. Lärarna uttrycker att den individuella hälsan kan drabbas på ett negativt sätt vid konflikter i arbetslaget. Besitter läraren ej en balanserad hälsa minskar förmågan att vara en god lärare. Konflikter i arbetslag kan enligt lärarna verka som hämmande i förhållande till både utveckling av verksamhet och lärarroll. Får läraren inte möjlighet att individuellt och kollegialt utvecklas avstannar även utvecklingen av lärarrollen.

De möjligheter som kan uppstå i samband med konflikter i arbetslaget uttrycks av lärarna som ökad kreativitet, ett förbättrat samarbete samt möjlighet till utveckling och förändring. Den ökade kreativiteten beskrivs av några lärare som en följd av konflikter som behandlar ifrågasättande av det egna arbetet. Vid konflikten ämnar läraren att påvisa sin kompetens och arbetar därmed mer koncentrerat. I samband med att konflikter i arbetslaget hanteras kan arbetssituationen förbättras och därmed skapa möjligheter för att lärarrollen kan utvecklas genom utbyte av idéer mellan kollegor. Hantering beskrivs av några lärare även som centralt i relation till utveckling av arbetslaget. Att ta del av en utvecklande verksamhet är positivt för arbetslaget, men också för den individuella lärarrollen med utgångspunkt i att kunna utföra och utveckla sitt eget arbete.

# Diskussion

I följande avsnitt avhandlas studiens metod och resultat, i samband med egna reflektioner samt erfarenheter. I den inledande metoddiskussionen behandlas de val och genomföranden som präglade studien. I resultatdiskussionen knyts empirin samman med de teoretiska utgångspunkter som finns beskrivna i studiens litteraturgenomgång.

## Metoddiskussion

Utifrån den intervjuteknik som användes vid genomförandet av pilot- och huvudstudien, anser vi att tekniken ses som framgångsrik. Samtidigt är vi medvetna om att situationen med två intervjuare kan uppfattas negativt av respondenterna samt att de kan uppleva en utsatthet. Vid studiens pilotintervju diskuterades förhållandet kring intervjutekniken med den utvalda respondenten. Läraren uttryckte att tekniken ej utgjorde ett hinder i samband med intervjun, samt att möjligheten kring att ärligt kunna uttrycka sig stimulerades vid intervjuformen. Dock är det centralt att i sammanhanget reflektera kring att individer uppfattar situationer olika. Pilotstudien kan därmed ej utgöra en garanti för att övriga respondenter ska uppleva intervjutekniken som god. Respondenterna informerades vid intervjusituationen kring att intervjutekniken behandlade två intervjuare, vilket resulterar i att tekniken ses som förbestämd. Vid intervjuerna upplevde vi att tekniken ej påverkade resultatet negativt och använde oss därför av intervjuformen. Den efterföljande reflektionen gav oss dock tankarna kring att vi som intervjuare omedvetet influerar respondenterna i förhållande till intervjun. Vår positiva uppfattning av intervjutekniken kan resultera i att vi ej upptäckte eventuella tecken på obehag hos respondenterna vid intervjuerna.

I förhållande till ljudupptagningen som ägde rum vid intervjuerna anser vi metoden som avgörande för att utveckla en sanningsenlig djupintervju. Studien behandlar lärares uttryck kring konflikter, vilket resulterar i att enbart transkribering ej gör resultatet korrekt. Att som respondent spelas in kan uppfattas som ett påfrestande inslag, vilket eventuellt kan hämma möjligheten att svara på de frågor som ställs vid intervjun. Vår uppfattning är att ljudupptagningen fungerade på ett framgångsrikt sätt. Samtidigt reflekterar vi kring att respondenterna eventuellt uppfattade att de var tvungna att höja rösten, med syfte att ljudupptagningen skulle nå en hög kvalitet. Vi påpekade dock att röstnivån inte var central, utan att intervjun kunde präglas av en normal samtalston. Inom skolans värld är klassrum och mindre utrymmen belägna i närheten av varandra och är därmed inte alltid ljudisolerade. Om det krävs en höjning av röstläge kan respondenterna uppleva ett obehag inför att övriga kollegor kan höra samtalet, vilket kan resultera till en negativ inställning till ljudupptagning.

De förbestämda frågor som ställdes vid intervjusituationerna uppfattades av oss som positiva. Dock reflekterar vi kring att de organisatoriska frågorna delvis var överflödiga i förhållande till studiens syfte. Samtidigt upplever vi att respondenterna kände en

trygghet i de frågorna, med utgångspunkt i att de besatt de rätta svaren. De organisatoriska frågorna medförde därmed en bra och naturlig övergång till studiens inriktning. Löwenborg och Gislason, (2003) belyser att konflikter generellt sett ses som negativa även inom skolans värld. Vid intervjun ställdes frågor som relaterar till både hinder och möjligheter i samband med konflikter. Vi ställer oss dock frågan huruvida respondenterna uttryckt sig kring möjligheter om frågan inte ställts. Utifrån att vi som intervjuare ställde frågorna, som behandlar möjligheter, påverkar vi respondenterna att se konflikter ur ett positivt perspektiv, en aspekt som är relevant att reflektera kring.

Den kvalitativa metoden ser vi som framgångsrik i förhållande till studiens syfte. Generellt ses genomförandet av intervjuerna som positivt och relevant. Att använda sig av en ostrukturerad form vid intervjusituationen resulterade i ett gott samtalsklimat. Samtidigt är vi medvetna om att formen kan medföra olikartade inriktningar vid intervjuerna. Vi anser däremot att olikheterna var positiva för studiens resultat, med bakgrund i att samtliga respondenter behandlade samma fokusområde.

## Resultatdiskussion

Studiens syfte utgår från att undersöka hur lärare i årskurs 3-6 uttrycker sig kring konflikter i arbetslaget som ett hinder, respektive en möjlighet i förhållande till lärarrollen. Nedan sker en diskussion utifrån studiens empiri i samband med relevant teoretisk forskning samt egna motiverade reflektioner och slutsatser.

### Lärarens syn och kunskap kring konflikter

Att vara yrkesverksam inom skolans värld innebär att vistas i en miljö som utgår från det sociala samspelet både bland elever och lärare. I de sammanhang där sociala relationer utgör kärnpunkten i verksamheten utvecklas motsättningar och konflikter regelbundet. Löwenborg och Gislason (2003) belyser att individens syn på konflikter är avgörande för huruvida de fungerar som ett hinder, respektive en möjlighet, för lärarrollen. Resultatet visar att lärarnas erfarenheter av konflikter i arbetslag är centralt i förhållande till den syn på konflikter som existerar. Vi drar paralleller till hur individens syn och inställning redan vid konfliktens inledande fas, avgör om den fungerar som ett hinder eller en möjlighet. Prägla arbetslagets kultur av en negativ syn på konflikter anser vi att den också verkar som ett hinder både på grupp- och individnivå, där lärarrollen ses som central. Utifrån resultatets analys uppfattar vi att inställningen till konflikter i arbetslag generellt är negativ. Vi ställer oss frågan huruvida samhällskulturen påverkar lärarnas kollegiala konflikter ur ett negativt perspektiv? De normer som formar samhället avspeglas även inom skolans verksamhet. Ellmin (1992) menar i sammanhanget att konfliktfria arbetsplatser av samhället ses som eftersträfvansvärt men i praktiken en omöjlighet. Var har inställningen sin grund? Är det samhället som styr synen eller skapas atmosfären inom skolans verksamhet? Vår åsikt är att situationen ej är att se ur ett specifikt perspektiv. Samhällets normer influerar individen omedvetet och utgör därmed en påverkansfaktor på värderingar och åsikter. Samtidigt är skolans miljö ett hinder i sig med utgångspunkt i att verksamheten präglas av att individer ständigt finns närvarande. Möjligheten att bearbeta konflikter ur ett konstruktivt perspektiv försämras därmed.



Konflikter och konflikthantering har under vår pedagogiska utbildning<sup>1</sup> behandlats som viktiga inslag inom skolans verksamhet. Att konflikter ska hanteras ses som självklart i förhållande till den problematik som kan uppstå bland elever. Vi uppfattar att vår utbildning ej fokuserat på de konflikter som kan uppstå mellan kollegor. Vi ställer oss frågan om huruvida en ökad kunskap kan påverka den syn läraren har på konflikter. I sammanhanget relaterar vi till lärare 1 och 4 uttryck kring att skolans verksamhet ses som konfliktundvikande. Kan problematiken ha sitt ursprung i att lärare saknar en beredskap att hantera de konflikter som uppstår i arbetslag, på grund av att de under utbildningen ej erhållit en kunskap kring hur motsättningarna kan bearbetas? Resultatet visar att konflikter mellan kollegor i arbetslag skall hanteras, men att det sällan appliceras inom verksamheten. Wahlström (1996) menar att lärarens kompetens är avgörande för huruvida hon kan hantera konflikter mellan elever, vilket ställer krav på lärarrollen att besitta kunskapen. Vi drar i sammanhanget slutsatsen att inslaget av kollegiala konflikter bör ses som centralt inom lärarutbildningar, för att utveckla lärarrollen men även för att skapa en god verksamhet för skolans elever.

## Kollegialt samarbete vid konflikter

Arbetslag ses av samtliga lärare som en viktig del inom skolans verksamhet, med förutsättning att de används på rätt sätt. I resultatet beskrivs det att arbetslaget är att se som en avgörande faktor i förhållande till möjlighet att utöva yrket. Samtidigt är arbete i arbetslag ej alltid att betrakta som en given samarbetsbas. De konflikter som uppstår i arbetslaget får på olika sätt konsekvenser för det kollegiala arbetet och för lärarrollen, vilket kan betraktas som både en möjlighet och ett hinder. Det kollegiala samarbetet, vilket utgörs av arbetslaget, uttrycks av lärare 1 och 2 som centralt i relation till yrkesutövningen. Vidare menar lärare 1 att det kollegiala stödet är avgörande för huruvida läraren upplever trygghet i sin lärarroll. Vid konflikter i arbetslaget kan därmed lärarrollen försvagas med utgångspunkt i att samarbetet försämras och läraren upplever en mer utsatt situation. Vi kan förstå resonemanget med bakgrund av att samarbetet uttrycks som en avgörande del av lärarens arbetsprocess. Hargreaves (1998) betonar vidare samarbete inom skolans värld, vilket även vi uppfattar som centralt. Samtidigt som samarbete ses som ett relevant inslag i skolans verksamhet, ser vi att konflikter är en given faktor där människor tillsammans verkar.

Med utgångspunkt i att konflikter, enligt resultatet, beskrivs som påverkande för lärarrollen menar vi att konfliktens hantering och bearbetning bör betraktas som relevant i sammanhanget. Utifrån både ett positivt och ett negativt perspektiv påverkar kollegor varandra. För att samarbete ska uppfattas som framgångsrikt är det dock viktigt att skapa en balans i relation till hur individer påverkar varandra. Likväl som lärarrollen ges möjlighet att utvecklas genom det sociala samspelet kan det ej vara helt beroende av det. Resultatet belyser samtidigt att konflikter i arbetslaget påverkar lärarrollen där det bristande samarbetet utgör konsekvenserna. Vår uppfattning är att trots läraryrkets tradition av individuellt arbete, utgörs idag lärarrollen till stor del av arbetslagets kollegor. Är det så att lärare i för hög utsträckning ser sin egen roll utifrån sina kollegors åsikter och vilka konsekvenser innebär det för yrkesutövningen? Saknas den individuella tryggheten? Assermark och Sörensson (1998) beskriver att arbetslaget är viktigt för att skapa trygghet för läraren, en åsikt vi delar. Brister tryggheten innebär det även följer för lärarrollen. Det gemensamma arbetet kan präglas av svårigheter och

---

<sup>1</sup> Lärarprogrammet – lärande i tidiga åldrar (LPTÅ) vid Högskolan i Skövde.

konflikter som påverkar läraren på olika sätt. Är det därför en tanke att skolan ej ska använda sig av arbetslag som arbetssätt? Vår åsikt är att arbetslag är viktigt inom skolans verksamhet med utgångspunkt i att det är en central utvecklingsmöjlighet för både lärare och elever. Ellmin (1992) belyser vidare att konflikter och svårigheter alltid finns närvarande på en arbetsplats. Det vi ser som relevant i sammanhanget är inte att konflikter finns i arbetslaget, utan hur de hanteras för att skapa goda förutsättningar för samarbete. Arbetslagets varande utgör därmed inte problematiken utan istället de konsekvenser konflikter innebär när de ej bearbetas.

I resultatet framgår det att konfliktsituationens effekt kan yttra sig genom en minskad entusiasm att dela med sig till samtliga deltagare, vilket resulterar i att samarbetet avstannar helt. Maltén (1992; 1998) belyser i sammanhanget konsekvenser av konflikter i arbetslaget men nämner ej den bristande generositeten, vilket vi ifrågasätter. Att befinna sig i en konflikt kan innebära att viljan att dela med sig upphör. Läraren kan uppleva att det kollegiala stödet brister, vilket kan medföra att samtliga medlemmar i arbetslaget blir drabbade. Vi upplever företeelsen som vanligt förekommande inom skolans värld, där problematiken utgör ett hinder för lärarrollen. Istället för att gemensamt utforma verksamheten befinner sig läraren ensam i sitt arbete, utan stöd från kollegor. Den gemensamma reflektionen uteblir, vilket resulterar i att lärarens möjlighet att utvärdera och utveckla verksamheten försvåras när arbetet genomförs individuellt. Vi drar paralleller till de Klerks (1991) resonemang kring utagerande och menar att en minskad vilja att dela med sig är ett yttrande av specifikt utagerande. De Klerk belyser vidare att utagerande kan ge till följd att konfliktsituationen förvärras och blir mer svårhanterlig. Vi delar författarens åsikt och anser att ett negativt agerande i samband med konflikter även får konsekvenser för bearbetningsprocessen. Präglas synsättet av ett tillbakadragande i konflikten utgör det även ett hinder för lärarrollen. Alla konflikter kan ej lösas, men dock hanteras. I de fall där de utgör ett destruktivt hinder i arbetet, är det för oss relevant med bearbetning för att minska den negativa påverkan på lärarrollen.

Konflikter i arbetslag uttrycks som en möjlighet av lärare 4, i förhållande till kollegialt samarbete. Löwenborg och Gislason (2003) beskriver i sammanhanget att konflikter kan bidra till ett ökat utbyte av olika uppfattningar, vilket kan resultera i en komplettering av yrkesrollen. Vi anser det intressant att lärare 4 beskriver företeelsen, med utgångspunkt i att det ses som relevant i litteraturen. Är det så att möjligheterna med konflikter innebär att lärare i högre utsträckning får tillfälle att reflektera kring sin egen roll och därmed även utvecklas? Det kollegiala samarbetet uttrycks i resultatet som viktigt för lärarrollen, där variation i kunskap och kompetenser uppfattas som avgörande. Att få möjlighet att se situationer, arbetssätt och material ur nya perspektiv, innebär att lärarrollen får utvecklas genom andra. Hargreaves (1998) belyser att samarbete är en förutsättning för att skolan ska uppnå en hög kvalitet, både avseende verksamhet och lärare. Präglas organisationen endast av liktänkande menar vi att risken yttrar sig genom att utbyte av olikheter avstannar. Centralt i sammanhanget blir därmed åter hur konflikten hanteras och uppfattas av inblandade parter. Frågan vi ställer oss är dock om konflikter specifikt är en funktion som resulterar i utveckling? Olikheter och variationer är en naturlig del inom skolans värld med utgångspunkt i att det är en verksamhet som innehåller flera olika individer. Lärare har genom sin individualitet skilda uppfattningar kring kunskap och pedagogik. Vi ser en risk med att utbytet av variationer enbart sker genom konflikter. Det som utgör arbetslagets kärna är för oss att

de deltagande individerna besitter olika kunskaper som bidrar till ett förbättrat arbete. Samtidigt förstår vi resonemanget kring att konflikter kan verka som en utvecklingsmöjlighet. Vid en konflikt kan olikheterna på ett tydligare sätt synliggöras, vilket kan stimulera till ökad reflektion och därmed utveckling.

## Bristande engagemang och ökad kreativitet

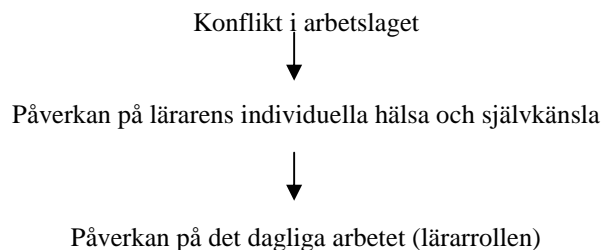
Vid konflikter i arbetslag uttrycker lärarna att eleverna kan drabbas negativt i form av att läraren uppvisar ett bristande engagemang i utformning av undervisning. Lärare 1 menar vidare att eleverna kan drabbas av de konsekvenser som uppstår i samband med konflikter i arbetslag. I likhet med det bristande engagemanget kan även förhållningssättet förändras vid en konflikt. Ohlsson (2004) belyser problematiken och menar att den har sitt ursprung i en bristande trygghet och osäkerhet kring lärarrollen. Vi delar Ohlssons resonemang, men ifrågasätter i vilken utsträckning läraren kan låta personliga angelägenheter påverka elevernas undervisningssituation. Som lärare utvecklas en identitet som ligger till grund för lärarrollen och den professionalitet, vilket yrket kräver. Samtidigt kan inte lärarrollen endast ses som utformad utifrån skolans verksamhet, utan den egna identiteten som människa har en stor påverkan på hur läraren är i sin yrkesroll. Skolan präglas dock av styrdokument som redogör för det uppdrag som skall genomföras, något som Carlgren och Marton (2002) berör. Vi anser att de inte alltid efterföljs, vilket resulterar i att verksamhetens utformning förändras. Istället fungerar lärarnas individuella identitet som en utgångspunkt kring vad som uppfattas som viktigt inom skolans verksamhet. Vi drar i sammanhanget paralleller till andra yrkeskategorier i samhället och relaterar till en kirurgs uppdrag. Vid en operation får inte konflikter mellan kollegor påverka kirurgens arbete och därmed patientens utfall vid operationen. Vi som lärare bör se vårt uppdrag på ett liknande sätt, där eleverna ej i största möjliga mån bör påverkas av arbetslagets konflikter.

Resultatet visar att konflikter i arbetslaget kan påverka lärarrollen positivt genom att konflikten som specifikt fenomen kan leda till ökad kreativitet, ett inslag Wenger (1998) belyser som relevant. Maltén (1992) anser dock att effektiviteten istället är att ses som överkompensation och därmed ett hinder i arbetet. Vår åsikt är att utveckling och reflektion är viktiga delar inom lärarens arbete. Uttrycket kring ökad kreativitet ställer oss frågan om den sker utifrån elevernas välbefinnande eller lärarens önskan att visa sig stark inför sina kollegor. Centralt i sammanhanget är därmed hur effektiviteten yttrar sig. Sker den enbart med syfte att läraren skall framstå som kompetent finns risken att eleverna drabbas negativt. Är en ökad kreativitet alltid till fördel för eleverna? Vi ser att eleverna kan drabbas negativt i förhållande till arbetstakt och nivåutformning i undervisningen. Istället för att förändringar genomförs i ett anpassat tempo är resultatet att de intensifieras vid konfliktsituationen. Lärare 3 uttrycker i sammanhanget att konflikter kan ses som framgångsrika i förhållande till ökad kreativitet. Vi ifrågasätter dock om den ökade kreativiteten och överkompensationen verkar som stärkande av lärarrollen? Vi anser att den istället grundar sig i en osäkerhet hos läraren, där den kollegiala bekräftelsen är central och därmed utgör ett hinder för lärarrollen.

## Lärarens hälsa och välbefinnande vid konflikter

Studiens resultat visar att konflikter som ej hanteras på ett konstruktivt sätt kan medföra konsekvenser för lärarens psykiska hälsa. Lärare 4 skiljer på konflikter som behandlar sakfrågor och de som präglas av personangrepp. Vid de konflikter som berör personliga

kränkningar kan konsekvenserna yttra sig genom att lärarens hälsa drabbas. Maltén (1992; 1998) beskriver möjliga fysiska och psykiska reaktioner av en konflikt och menar att de kan eskalera utifrån individens upplevelse samt hantering. Att konflikter påverkar oss som individer är något vi uppfattar som naturligt. Utifrån resultatet förvånades vi dock över att effekterna kan drabba individen så markant, både personligt samt i yrkesutövning. Samtliga lärare beskriver konsekvenser i form av försämrad hälsa som ett hinder för lärarrollen. Vi hävdar i sammanhanget att lärarens individuella psykiska och fysiska hälsa till störst del påverkar lärarrollen. Oavsett vilka faktorer som verkar som påverkande är de som berör individens självkänsla de mest centrala. Lärare 4 beskriver att lärarens hälsa vid en konflikt har betydelse för hur individen är som lärare, med utgångspunkt i att den påverkar henne som person. Endast Ohlsson (2004) synliggör i den tidigare teoretiska forskningen företeelsen, något vi upplever som förvånande med bakgrund av att lärarna tydligt uttrycker hälsans konsekvenser för lärarrollen. Lärarens identitet är för oss därmed relevant i förhållande till lärarrollen. Lärare är inte enbart att se som en kreation av skolans verksamhet, utan de egna personliga förutsättningar och erfarenheter läraren besitter bör ses som avgörande. Oavsett skolans prägel är individens egna uppfattningar och upplevelser styrande för huruvida en konflikt utgör en möjlighet eller ett hinder för lärarrollen. Vi belyser fenomenet i Figur 1:



(Linda Lundberg & Maja Widéll, 2008)

Figur 1 beskriver hur konflikter i arbetslaget påverkar individen för att sedan belysa påverkansfaktorn för lärarrollen.

## Arbetslaget och lärarrollens utveckling vid konflikter

Verksamhetsutveckling belyses i resultatet som relevant för lärarrollen. De konflikter som kan uppstå i arbetslaget kan verka som en katalysator för en utvecklande verksamhet samt för lärarrollen. Löwenborg och Gislason (2003) beskriver att den hanterade konflikten kan vara positiv för organisationens utveckling och därmed för läraren. Vi delar författarnas åsikt och menar att lärarrollen är i behov av en kontinuerlig utveckling för att kunna möta skolans elever och samhällets krav. Det vi vill påpeka är dock att utveckling inte enbart sker genom väl hanterade konflikter, utan även kan vara ett naturligt inslag i arbetslagets verksamhet. Samtidigt anser vi att konflikter i arbetslaget kan vara välmenande i förhållande till utveckling. Ohlsson (2004) belyser i sammanhanget att konflikter kan verka som en avgörande faktor för utveckling inom skolans värld. Vi förstår Ohlssons resonemang och betonar vidare vikten av att verksamheten utvecklas för att lärarrollen ska nå sin fulla potential. Vi relaterar till Lennéer Axelson, ur Lennéer Axelson och Thylefors (1996), som anser att konflikter kan bidra till en nödvändig förändring på arbetsplatsen. Vår åsikt är att om organisationen ej förändras finns risken att även lärarrollen stannar i sin utveckling.

Resultatet uppvisar därmed att konflikter kan fungera som utvecklande i förhållande till ökad diskussion och ifrågasättande kring material och metoder, vilket utvecklar den egna kompetensen. Frågan vi ställer oss är dock huruvida metoden appliceras inom skolans verksamhet? I resultatet uttrycker lärarna att konflikter i arbetslaget sällan hanteras, vilket resulterar i ett ifrågasättande från oss kring utvecklingsmöjligheterna. Är uttrycket från lärarna baserat på en önskan om hur konflikter kan verka, mer än de speglar verkligheten?

I resultatet beskrivs konflikter i arbetslaget som en individuell utvecklingsmöjlighet i förhållande att vara trygg i sina egna val samt våga stå för sina åsikter. Att besitta en medvetenhet kring val av metoder och material är för oss centralt inom skolans verksamhet. I konflikter som berör ett ifrågasättande av arbetsmetoder kan vi förstå resonemanget. Likväl som vi lär av varandra i det sociala samspelet får vi också möjlighet att stärka våra egna åsikter när de belyses i skenet av andra individer. Esbjörnsdotter (2003) menar att konflikter kan bidra till individuell utveckling, vilket vi ser som relevant. Som lärare är det viktigt att reflektera kring arbetssätt och därmed utveckla en god förutsättning att behandla skolans komplexitet. Att vara trygg i sin roll som lärare utgör en viktig del i lärarens yrke. Tryggheten skapar en beredskap, i förhållande till att kunna möta de förväntningar samhället har på lärarrollen, något även Bergem (2000) nämner.

I samband med att konflikter kan utgöra en möjlighet för lärarrollen kan de även betraktas som ett hinder. Lärare 2 uttrycker att den tid som tidigare lagts på frågor som berört utveckling istället präglas av konflikten, vilket leder till att utvecklingsprocessen i arbetslaget avstannar där den negativa inställningen verkar som dominerande. Vi anser att då arbete i arbetslag ej ägnas åt utvecklingsarbete innebär det också konsekvenser för lärarrollen. Ohlsson (2004) menar att konflikter i arbetslaget kan påverka lärarens process markant i förhållande till att kunna genomföra givna arbetsuppgifter. Frågan vi ställer oss är i sammanhanget hur stor del av lärarrollen som läraren behärskar själv? Det synliggörs för oss vilken påverkan yttre faktorer har på lärarens inre arbete och möjligheten att utöva det. Som blivande lärare oroas vi för hur den sociala faktorn bland lärare kan påverka lärarens utövande av undervisning ur ett negativt perspektiv. Likväl som kollegor kan verka som en positiv utvecklingsmöjlighet, kan de även utgöra ett hinder. Under vårt yrkesliv kommer vi att möta situationer som innebär motsättningar mellan kollegor och frågan i sammanhanget är i vilken utsträckning vi kan påverka det? Kan vi påverka det överhuvudtaget? De hinder som konflikter i arbetslaget innebär för lärarrollens individuella utvecklingsprocess, bör samtidigt kanske ses som ett nödvändigt inslag inom skolans verksamhet. Genom att uppleva situationer som uppfattas som krävande, kan samtidigt konfliktens effekter av lärande och utveckling ses ur ett erfarenhetsperspektiv. För att kunna bearbeta en konflikt på ett konstruktivt sätt kan det krävas en erfarenhet av den destruktiva konflikten.

# Avslutning

Studiens syfte var att genom kvalitativa intervjuer undersöka hur lärare, i år 3-6, uttrycker sig kring konflikter i arbetslaget. Vidare fokuserar studien på lärarnas uttryck i avseende till konflikternas möjligheter och hinder för lärarrollen. Studiens mål var att skapa förståelse för konflikternas betydelse i förhållande till lärarrollen.

Resultatet i studien visar att konflikter uttrycks som både en möjlighet, respektive ett hinder, i förhållande till lärarrollen. Slutsatsen är att lärarens syn, inställning och erfarenheter i samband med individens upplevelser utgör en avgörande faktor i relation till hur konflikten betraktas som en möjlighet eller ett hinder. Konflikternas bearbetning och hantering är i sammanhanget även att se som centrala delar. De möjligheter för lärarrollen som beskrivs i samband med konflikter i arbetslaget, behandlar avsnitt såsom ökad kreativitet, förbättrat samarbete samt utvecklingsarbete. De hinder som uttrycks i studiens resultat skildras som bristande samarbete, ett minskat engagemang samt konsekvenser för lärarens hälsa och lärarrollens utveckling.

Vi upplever att studien besitter en hög relevans både i förhållande till ny kunskap samt för att utveckla en beredskap inför kommande pedagogisk verksamhet. De pedagogiska implikationer studien kan innebära är att konflikter ej enbart är att betrakta som ett hinder för lärarrollen, utan istället en möjlighet som främst behandlar utveckling. Vår uppfattning är att ämnet är aktuellt och angeläget. Utgångspunkten är att resultatet främst betonar konflikter i arbetslag som ett hinder, medan litteraturen i högre utsträckning behandlar konflikternas möjligheter. Vår förhoppning är att studien bidrar till att konflikter i arbetslag ej generellt präglas av ett negativt synsätt, utan istället kan skildra ett mer övergripande perspektiv.

Vidare forskning inom ämnet kan beröra områden såsom konflikthantering samt konflikternas orsaker. I sammanhanget kan det vara centralt att vidare forskning utgår från hur konflikter i arbetslaget berör andra delar inom skolans verksamhet.

# Referenser

- Assermark, G. & Sörensson, K. (1998). *Arbetslag i skolan*. Stockholm: Liber.
- Axiö, A. & Palmquist, B. (2000). *Utveckla ledarskapet i skolan*. Stockholm: Liber.
- Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Bergem, T. (2000). *Läraren i etikens motljus*. Lund: Studentlitteratur.
- Carlgren, I. & Marton, F. (2002). *Lärare av imorgon*. Lärarförbundet: Stockholm.
- de Klerk, A. (1991). *Att hantera konflikter – i arbete och grupp*. Stockholm: Timbro.
- Ellmin, R. (1992). *Att hantera konflikter på jobbet*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Esbjörnsdotter, B. (2003). *Lär dig förstå och lösa konflikter – hemma och på arbetsplatsen*. Lund: Bokförlaget Augusti.
- Hargreaves, A. (1998). *Läraren i det postmoderna samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Kernell, L-Å. (2002). *Att finna balanser - En bok undervisningsyrket*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennéer Axelson, B. & Thylefors, I. (1996). *Om konflikter hemma och på jobbet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Löwenborg, L. & Gislason, B. (2003). *Lärarens arbete*. Stockholm: Liber.
- Maltén, A. (1992). *Grupputveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Ohlsson, J. (red.). (2004). *Arbetslag och lärande -. Lärares organiserande av samarbete i organisationspedagogisk betydelse*. Lund: Studentlitteratur.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data – Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE Publications.
- Skolverket.(2000). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet. Lpo 94*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

- Skolöverstyrelsen. (1969). *Läroplan för grundskolan, allmän del. Lgr 69*. Stockholm: Liber Utbildningsförlaget.
- Skolöverstyrelsen. (1980). *Läroplan för grundskolan, allmän del. Lgr 80*. Stockholm: Liber Utbildningsförlaget.
- SOU 1974:53. *Skolans arbetsmiljö – Betänkande angivet av Utredningen om skolans inre arbete – SIA*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Starrin, B. & Svensson, P-G. (red.). (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2005). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wahlström, G. (1996). *Hantera konflikter – men hur? Metodbok för pedagoger*. Stockholm: Runa Förlag.
- Wahlström, G. (2001). *Gruppen som grogrund*. Stockholm: Liber.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. USA: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.



# *Bilaga*

## Intervjufrågor

1. Hur länge har du arbetat som lärare?
2. Hur ser ditt nuvarande arbetslag ut?
  - a. Hur ofta träffas ni?
  - b. Vad gör ni då ni träffas?
3. Vad anser du är viktigt i ett arbetslag?
4. Vilka svårigheter kan du se med att arbeta i arbetslag?
  - a. Kan svårigheterna leda till en konflikt i ett arbetslag, på vilket sätt?
5. När det uppstår en konflikt i ett arbetslag, hur påverkar det din lärarroll?
6. Vilka erfarenheter har du av konflikter i arbetslag? (om inga erfarenheter med egen inblandning, övriga arbetskamrater)
  - a. Varför uppstod konflikten?
  - b. Hur kändes det?
  - c. Hur påverkade det ditt arbete som lärare, din lärarroll?
  - d. Hur hanterades konflikten?
7. Vad kan vara positivt/en möjlighet med en konflikt?
  - a. Hur påverkar det dig i din roll som lärare?
8. Vad kan vara negativt/ett hinder med en konflikt?
  - a. Hur påverkar det dig i din roll som lärare?
9. Hur skulle ditt drömarbetslag se ut?