



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: FRIK01
Kandidatuppsats, 15 poäng
45-60 poäng
Datum: 08-05-26

Möte mellan ledarna

Fritidsgårdens och skolans samarbete ur ett
fritidsledarperspektiv

Författare:
Vernesa Alibegovic & Jasna Drljo

Handledare:
Elsie Anderberg

ABSTRACT

Arbetets art: Kandidatuppsats, 15 högskolepoäng
Sidantal: 37 (inklusive bilagan)
Titel: **Möte mellan ledare**
Fritidsgårdens och skolans samarbete ur ett
fritidsledarperspektiv
Författare: Vernesa Alibegovic & Jasna Drljo
Handledare: Elsie Anderberg
Datum: 08-05-26

Sammanfattning: Det här är en empirisk studie om fritidsgårdens samarbete med sex olika högstadieskolor i en medelstor kommun. Vi valde endast en fritidsgård för att det är den enda som finns i kommunen. Eftersom att det finns stor kriminalitet bland ungdomarna i den här kommunen undersöker vi vilka åtgärder skolan och fritidsgården tar tillsammans för att hjälpa ungdomarna ifråga.

Syftet med den här studien är att beskriva och analysera samarbetet mellan fritidsgården och högstadieskolorna ur ett ledarperspektiv. Undersökningen genomfördes som en kvalitativ studie.

En av de största hinder är att struktur och mål är oklara i samarbetena. Fritidsledarna och skolans ledning har stor flexibilitet i utbildningsbakgrunden och olika erfarenheter och därför kunde de ge mycket mer i de här samarbetena om mål och struktur var tydligare. Både fritidsledarna och skolledningen har den stödjande ledarstilen. Samverkan mellan fritidsgården, skolan och föräldrarna ses som nödvändiga för barns och ungdomarnas bästa. De tre är grunden för barnens välbefinnande.

Nyckelord: Samarbete, fritid, skola, familj, ledarskap, mål, struktur, flexibilitet, nätverk.

Innehållsförteckning

Förord.....	i
1. Inledning	1
1.1. Syfte	2
1.2. Pedagogisk relevans.....	2
1.3. Disposition	2
2. Teoretiska utgångspunkter	3
2.1. Samarbete.....	3
2.1.1. Möjligheter och hinder för samverkan.....	3
2.1.2. Lärprocesser i nätverkssamverkan	4
2.2. Ledarskap.....	5
2.2.1. Ledarskapsstilar och ledarnas beteende	7
2.2.2. Fritidsledarna.....	8
2.2.3. Det pedagogiska ledarskapet i skolan	8
2.3. Tre sociala miljöer	9
2.3.1. Skolan.....	9
2.3.2. Fritiden	10
2.3.3. Familjen.....	11
3. Metod	12
3.1. Förförståelse.....	12
3.2. Tillvägagångssättet	13
3.3. Det vetenskapliga förhållningssättet.....	13
3.3.1. Hermeneutik	13
3.4. Genomförande.....	14
3.4.1. Urval	14
3.4.2. Intervjuform.....	16
3.4.3. Intervjugenomförande	16
3.4.4. Analys av intervjuer	17
3.5. Diskussion om trovärdigheten	18
4. Resultatredovisning.....	19
4.1. Samarbete.....	19
4.1.1. Nätverk	19
4.1.2. Samarbetets mål och struktur	20

4.2. Ledarskap	22
4.2.1. Fritidsledarnas mångsidighet och flexibilitet	22
4.2.2. Fritidsledarnas utbildningsbakgrund	22
4.2.3. Delaktighet i samarbetet	23
4.2.4. Rektorer och kuratorer	24
4.2.5. Lärarnas roll i samarbete	25
4.3. Tre sociala miljöer	25
4.3.1. Skolan	25
4.3.2. Fritiden	26
4.3.3. Familj	26
5. Diskussion	28
5.1. Slutdiskussion med egna reflektioner	28
5.1.1. Samarbete	28
5.1.2. Ledarskap	29
5.1.3. Tre sociala miljöer	30
5.2. Metoddiskussion	31
5.3. Slutord	32
5.4. Våra förslag till åtgärder	32
5.5. Vidare forskning	34
6. Referenser	35
7. Bilagan	a

Förord

Vi vill tacka våra intervjupersoner som har ställt upp på intervjuerna och för att vi har fått ett varmt välkommande av både dem och resten av personalen på fritidsgården. De har varit öppna och trevliga vilket har underlättat för oss när vi utfört intervjuerna. Deras tillgänglighet har gjort att vi har ett resultat i uppsatsen.

Vi vill även tacka vår handledare, Elsie Anderberg för allt stöd som hon har givit oss under arbetets gång.

Slutligen tackar vi våra familjer och vänner som har ställt upp att läsa och kommentera uppsatsen och även för att de har uppmuntrat och stöttat oss under arbetets gång.

Vernesa Alibegovic & Jasna Drljo

Maj, 2008.

1. Inledning

Detta är en empirisk studie om skolans och fritidsgårdens samarbete i en medelstor kommun. I nuläget har staden ett negativt rykte om ungdomskriminalitet och därför vill vi undersöka vad skolan och fritidsgården gör ifråga för att finna gemensamma åtgärder och hjälpa ungdomarna att i framtiden inte utveckla en kriminell karriär eller att hamna i dåligt sällskap för då är de lättpåverkade och möjligheten finns att de börja med stöld, våld, vandalisering, alkohol, droger etc.

För att avgränsa oss valde vi att undersöka samarbete mellan en fritidsgård, som är den enda i staden och alla högstadieskolor som finns i kommunen. En av skolorna hade stora problem med elevernas uppförande, en lärare misshandlades och ytterligare en var angripen och hotad. Denna skola har även fått lägga upp övervakningskameror i olika delar av skolan för att det har skett vandalism och våld där. Skolan har även fått stänga ner efter att det var för farligt för eleverna att vistas i skolan.

För att kunna jämföra kommer vi att undersöka samarbetena mellan andra högstadieskolorna och fritidsgården i vår utvalda kommun. På grund av att vi redan hade haft kontakt med både en skola och fritidsgården i kommunen i samband med en tidigare studie, fick vi möjlighet att bekanta oss lite med deras verksamhet. Den tidigare undersökningen var ur ett elevperspektiv, där vi fick fram ungdomarnas åsikter, attityder och uppfattningar. Resultatet visade att de flesta av ungdomarna var föreningslösa, hade bristande respekt för olika myndigheter i samhället och att slå någon upplevdes inte som en kriminell handling.

En bekant till oss arbetade på den skola och kunde bekräfta att skolan och fritidsgården har ett samarbete sedan flera år tillbaka. Detta väckte vår nyfikenhet och vi bestämde oss att undersöka lite närmare hur skolan och fritidsgården samarbetar. Vilka resurser är tillgängliga och tillräckliga? Då vi nämner resurser menar vi inte ekonomiska resurser, utan då menar vi resurser i form av individer (t.ex. familj och föräldrar) som också kan bidra i samarbetet. Vi är intresserade av att veta om man kan effektivisera samarbetet i syfte att hjälpa de unga som har problem. På slutet kommer nya metoder och lösningar att presenteras som våra egna åtgärder. Vidare kommer vi att beröra ämnen som ledarskap och den sociala miljön.

Vi valde att göra en kvalitativ undersökning ur ett fritidsledarperspektiv. Det som är speciellt intressant är deras metoder i att arbeta med ungdomar och om de metoderna är tillräckliga. Det talas mycket om ungdomarna men vi vill se vad ledarna har för åsikter och hur de ser på problematiken.

1.1. Syfte

Syftet med studien är att analysera och beskriva hur samverkan sker mellan högstadieskolor och fritidsgården ur ett fritidsledarperspektiv. Vidare kommer vi att titta på samarbetenas styrkor och svagheter och ge möjliga förslag till utveckling.

1.2. Pedagogisk relevans

Vår studie belyser betingelserna för elevernas välbefinnande. De betingelserna fokuserar på samarbete mellan fritidsgården och skolan för att förbättra elevers välbefinnande.

Med uppsatsen vill vi få djupare förståelse och även se vilka är brister och möjligheter i de samarbetena som skolan har med fritidsgården. Samtidigt hoppas vi kunna bidra till läsarens djupare förståelse och att med våra åtgärder effektivisera de samarbetena. Att uppsatsen är pedagogisk relevant anser vi på grund av vår strävan att effektivisera de samarbetena som skolan och fritidsgården har i syfte att förbättra elevers välbefinnande.

1.3. Disposition

I inledningen har vi angett skälen till varför vi har valt att göra denna undersökning och de centrala frågor som vi vill ha svar på. Vi beskrev också hur vi fick idén till vår uppsats och hur vi vid ett tidigare tillfälle har gjort en vetenskaplig studie om ungdomar i fritidsgården och skolan.

I kapitel två sammanställer vi relevanta teorier som enligt vårt omdöme stödjer den empiriska undersökningen.

I kapitel tre, vilket vi kallar metod, motiverar vi bland annat vårt val av metod som vi kommer att använda, undersökningens tillvägagångssätt, vårt val av vetenskapsteori, undersökningens genomförande. Vi ger även en kort beskrivning av intervjusituationer och intervjupersonerna samt hur vi kommer att analysera våra empiriska data.

I vår resultatredovisning, som är kapitel fyra, presenterar vi våra empiriska data. Slutligen har vi en slutdiskussion där vi resonerar och reflekterar kring resultatet, våra egna slutsatser och om uppsatsens innebörd. Vi har också en metoddiskussion och till sist kommer våra egna förslag till åtgärder för att ännu mer effektivisera samarbetena.

Kapitlet avslutar vi med förslag till vidare forskning.

I bilagan finns frågorna till våra intervjuer.

2. Teoretiska utgångspunkter

Vi sökte efter litteratur om samarbetet mellan skolan och fritidsgården genom att titta i LOVISA, ERIC, ELIN, statsbiblioteket med sökord: fritidsgård, skolan, samarbete, samverkan. Sökningen gav dock inga träffar men vi var inte villiga att ge upp, utan vi bokade en tid med en bibliotekarie på samhällsvetenskapliga biblioteket, vilket inte heller resulterade i några träffar. Hennes sökord var: fritidsverksamhet, skolbarnomsorg samt som vi också sökte på: samverkan, samarbete, fritidsgård och skola. Vi har hittat litteratur om tidigare forskning som vi anser ligger närmast vårt studieområde. Mycket av forskningen som presenteras behandlar inte precis vad vi skulle undersöka men vi anser att den belyser relevanta aspekter av likartad karaktär och med den valda litteraturen har vi ändå kunnat besvara vår forskningsfråga.

Litteraturen behandlar på olika sätt samarbetet inom och mellan olika organisationer, ledarskap som är ett av våra nyckelbegrepp och sociala miljöers (skolans, fritidens och familjens) betydelse för ungas välbefinnande.

2.1. Samarbete

En definition i SOU 1995:142 av samverkan:

Samverkan är det som kan ske och sker mellan olika myndigheter, organisationer och förvaltningar på organisationsnivå, men även mellan enskilda individer och myndigheter, organisationer och förvaltningar (Andersson, 2006, s. 13)

2.1.1. Möjligheter och hinder för samverkan

När olika organisationer samverkar i ett nätverk kan olika problem uppstå. Målen och kraven är genomförbara och realistiska när man träffas och har nätverksmöte men sedan när man ska utföra det i praktiken blir det svårare. Detta förklaras i fyra punkter:

- *Överbelastning av information och aktiviteter*; När deltagarna träffas under nätverksmötet och är engagerade då kan för mycket aktiviteter planeras och när de kommer tillbaka till sina arbetsplatser inser de hur mycket tid och uppoffring det egentligen hade behövts för att aktiviteterna ska omsättas i verkligheten.
- *Orealistisk målsättning*; Att skapa ett mål som inte är realistiska framkallas av för högt engagemang och av ett nätverk som just skapats och som är nytt.
- *Bristande processfärdigheter*; Långsiktigt engagemang och en öppen dialog bland dem som deltar i nätverksmötet kräver också att man har goda kunskaper i konflikt och problemlösning men detta brukar dock saknas hos deltagarna.
- *Bristande återkoppling till egna företag/organisation*; Förslag som dyker upp på mötena brukar oftast vara svåra att förverkliga på arbetsplatsen och för att kunna göra det ska de tänka på att skapa goda och realistiska förutsättningar för att en vidare utveckling av förslagen ska fungera (Svensson m.fl. 2001 se Andersson 2006, ss. 22-23).

Målsättningen i ett projekt där samarbete som varit svagt formulerade brukar göra att syftet med projektet blir svårt att begränsa och på så sätt inte ha några konkreta mål överhuvudtaget. Om de som ingår i samarbetet har olika utbildningsnivåer kan detta bidra till att bedömningen av olika situationer kan bli olika, dessa organisationer kan ha olika sätt de egentligen jobbar och saker från olika perspektiv vilket kan bidra till att det

uppstår ett glapp i samarbetet mellan dessa parter. Faktorer som kan hämma samverkan är t.ex. oklara mål, olika kunskapsstraditioner och olika mål på sin arbetsplats, olika strukturer på organisationerna, ansvarsfördelningen är oklar och de som samverkar vet inte hur mycket eller vad de ska göra, höga personalomsättningar inom samarbetet är viktiga faktorer som kan bidra till att man får sämre samarbete mellan organisationer. Samverkan ska ske när organisationer inte kan åtgärda ett problem helt själva utan att de som samarbetar ska kunna lösa problemet i fråga tillsammans. När det gäller målsättning, regler, ansvars och kostnadsuppdelning ska det finnas en klarhet om för att samarbetet ska fungera. För att överhuvudtaget kunna samverka spelar även inre faktorer in, personalens motivation, yrkesidentitet, respekterad och att bli erkänd av övriga deltagare i samarbetet. Detta är faktorer som gynnar ett samarbete och som är viktiga delar i att överhuvudtaget kunna samverka organisationer emellan (Danermark, 1999, ss. 54-56).

När man startar ett samverkansprojekt är det viktigt att alla deltagare är medvetna om vilka mål man har och vilka grundläggande normer och regler som gäller. Det gäller också att startpunkten är gemensam och att det finns en gemensam metod för att samarbetet ska utvecklas (Andersson, 2006, s. 24).

Försörjningen av ett samverkansprojekt kan också påverkas av yttre faktorer som organisationsstrukturer och resurser. De inre faktorerna som också kan påverka handlar om personalens motivation och hur dem upplever vad som sker i samarbetet, här spelar yrkesidentiteten en stor roll. Detta handlar om vilken uppskattning och vilken respekt man får från de andra deltagarna och hur stolt man är över sin egen yrkesroll spelar också roll, samt den egna prestationen tilldelas i själva samarbetet (Andersson, 2006, s. 24).

I SOU 1996:85 anges att möjligheter med att samverka är t.ex. att samverkan gör att man får ökad kunskap i de andra aktörernas kompetenser och yrkesroller. Samverkan gör att ens egen kompetens breddas och blir större för vissa saker och man behöver inte lösa alla problem själv utan man tar hjälp av dem man samverkar med (Andersson, 2006, s. 25)

2.1.2. Lärprocesser i nätverkssamverkan

Det tittas på hur mycket och vad man lär sig när man deltar i ett nätverk. Men för att kunskapen hos nätverkets deltagare ska öka krävs det lärande, deltagarna ska sedan föra över det dem lärt sig till sin egen arbetsplats. Det kan vara svårt att mäta nätverkets effektivitet och måluppfyllelse men ett sätt att utvärdera detta kan förklaras med en stegvis läroprocess i hur själva utvecklingen sker.

Utvecklingsinriktat nätverk är det första steget att bryta de vanor och mönster som de har på sin arbetsplats. Ett exempel på detta kan vara att göra deras perspektiv större med hjälp av frågor eller få deltagarna att se arbetsuppgifter på just deras arbetsplats. Detta ska leda till att de som deltar i nätverket ska byta idéer och få nya intryck med hjälp av varandra och se förändrings- och utvecklingsmöjligheter tillsammans. Det som kan vara ett hinder för att uppnå förändring är deltagarens arbetsplats som kan påverka deltagaren, exempel på sådana hinder kan vara, att en individ känner sig osäker inför förändringar eller en organisationskultur kan också påverka där det kan vara alltför traditionellt och konservativt (Svensson m.fl. 2001 se Andersson, 2006 s. 33).

Andra fasen i utvecklingsinriktade nätverket är att definiera ett problem, detta kan göras genom att alla deltagare kommer till tals och att alla hörs vilket kan leda till ett kritiskt och reflekterande lärande.

Tredje fasen är handling och fortsatt utveckling:

Handling är avgörande. Det är när man börjar pröva saker i verkligheten som något händer på allvar i nätverket. Det får inte stanna vid diskussioner och prat (Svensson m.fl. 2001 se Andersson, 2006 s. 33).

Det finns en risk att nätverket blir en ”egen” del som ligger utanför ens ordinarie arbetsuppgifter och det är egentligen en brist på resurser och tid, eller så har det som deltar i ett nätverk inte stöd av övriga personalen eller ledningen i sin egen organisation vilket leder till att man inte prioriterar nätverket högt.

Fjärde och sista fasen i lärandemodellen är att det oftast är enklare att starta en utvecklingsprocess än att bevara och förnya den. Ett hinder i att bevara ett bra nätverkssamarbete är t.ex. att intresset avtar med tiden speciellt om det är ett samarbete som varar under en längre period, för höga förväntningar av nätverket samt brist från sin egen arbetsplats och organisation. För att uppnå ett fungerande och lärande nätverk är att man har gemensam ”plattform”, detta bygger på fyra delar; tillit, jämlika relationer, tid och resurser samt utomstående stöd. Genom fortlöpande nätverksträffar får man möjligheten att lära känna varandra och skapa tillit och gemensamt lärande. Den utomstående hjälpen är till för att utveckla idéer som dyker upp på nätverksträffarna, skapa mötesplatser och dokumentera vilket är den sista delen i ”plattformen” som gör att man får ett mer lyckat samarbete och bättre nätverk (a.a. ss. 34-35).

2.2. Ledarskap

Ledarskap har många olika förklaringar på vad det innebär, det sägs att det finns lika många definitioner av vad det innebär som hur många som försökt förklara det. Men en förklaring av ledarskap och dess innebörd är följande (Northouse, 2003, ss.2-3):

- I vissa definitioner tittar man på ledarskap som ett centrum av en gruppprocess, här hamnar ledaren i fokus av gruppförändringen och ledaren gör att alla i gruppen känner sig inkluderade och sysselsätter alla för gruppens bästa.
- En annan definition är att ledaren gör sig förklarad av ledarskapet från ett personligt perspektiv där ledarskap är en kombination av karaktärsdrag eller inre egenskaper som personer besitter och har, dessa egenskaper ska möjliggöra att dem klarar av det uppdrag dem blir tilldelade.
- Andra vinklar på ledarskap har definierats som en handling eller ett beteende, det gör att det blir förändring i en grupp.

Ledarskap är även en process där en individ ska påverka en hel grupp som är på väg mot samma mål att uppnå det målet. Det kan vara mindre uppdrag som ska uppnås eller ett stort projekt som ska utföras. För att en ledare ska vara en ledare ska den ha personer som följer den. När man fattar beslut ska det inte komma från ett håll i det här faller utan hela gruppen ska ha något att säga och det ska räknas vad dem säger, man ska påverka varandra. Men om en person inte har inflytande på andra individer existerar ledarskapet heller inte. I ledarskapet inkluderas uppmärksamheten på mål, med detta menas det att en ledare ska leda sin grupp mot att klara av ett uppdrag mot deras mål eller mot deras slut, ledaren ska också lägga sin energi på deltagarna i gruppen som

försöker uppnå något tillsammans, alltså förekommer ledarskap och har en påverkan i en grupp där man rör sig mot ett mål (a.a.).

Men ledarna ska även se till att medarbetarna utnyttjar sina egna drivkrafter, engagemang och ansvarskänsla. Därför är ledarens uppgift att ”vägleda och stimulera människor i de processer som ständigt pågår” i organisationer (Sandberg & Targama, 1998, s.143).

En definition till på ledarskap:

Ledarskap är således en påverkansprocess i syfte att få andra människor, individer eller grupper att agera i riktning mot uppställda mål (Maltén, 1997, s. 8).

Många av oss har hört ”han eller hon är född till att bli en ledare”, när någon säger och då menas persons karaktärsdrag eller inre egenskaper. Vissa använder sig av psykiska faktorer, personliga karaktärsdrag för att identifiera en ledare och dessa är några av dem som separerar en ledare från någon som inte är det. När man tittar utifrån personens karaktärsdrag och inre egenskaper menar man att en person är född med dessa och att det inte kan läras in, här har man heller inte mycket interaktion med deltagarna men tittar man på ledarskap som en process menar man att man kan lära sig att bli en bra ledare och man interagerar med deltagarna i gruppen (Northouse, 2003, ss.4-5).

Viktigaste inre egenskaper hos en ledare är;

Intelligens - eller en intellektuell förmåga är positivt relaterat till ledarskap. Att ha stor förmåga att använda språkbruket och tankegången hos personen gör att man bli en bättre ledare. Fast att det är bra att man är intelligent så ska det inte vara en stor variation mellan medarbetarna, det ska inte uppstå glapp mellan ledaren och deltagarna, det kan brista i kommunikationen om ledaren har svårt att beskriva sina mer avancerade idéer för medarbetarna som kan göra det svårt för deltagarna att ta till sig om de inte förstår.

Självförtroende - att ha självförtroende är en egenskap som gör att man kan bli en bättre ledare. Man kan lättare vara säker på sin kompetens och skickligheter när man har bra självkänsla, en ledare med detta brukar tycka och tro att den kan göra förändringar och att den kan påverka andra och självförtroendet gör att den är säker på sina beslut och att de är lämpliga och rätt.

Beslutsamhet - många ledare är beslutade om att de ska göra färdigt sin uppgift och karaktärsdragen hos en beslutad ledare är att den tar egna initiativ, uthållighet, de är dominerande och drivande. Att vara dominerande brukar ske i situationer där gruppen behöver ledas.

Integritet – en viktig inre egenskap hos en ledare här är att den står för sina handlingar och man kan oftast lita på att denna ledare kommer göra och hålla vad den lovat. Dessa ledare är lojala, lätta att lita på, de är inte vilseledande eller luriga och detta gör att när man har integritet som en ledare då litar man på den och den är värd att lita på.

Att vara social- denna ledare vill ha bra relation med alla. Den brukar oftast vara snäll, utåtriktad, diplomatisk och lite försiktig. De visar mycket hänsyn till andra och vill att alla ska ha det bra. Dessa ledare som har denna egenskap brukar oftast ha bra relation med alla (Northouse, 2003, ss. 19-21).

Ledaren ska även samspela med andra människor, påverka människors förståelse för att få de att klara av arbetsuppgifter och för att nå resultat. Det gör de genom att bjuda sina

medarbetare i en öppen konversation, vilken leder till en aktiv reflektion över arbetet och då påverkas folks attityder, allt i syfte att komma till målet. Samtidigt som man påverkar, utvecklas medarbetarna genom att de bearbetar sina erfarenheter, idéer och tankegångar (Sandberg & Targama, 1998, s. 144).

2.2.1. Ledarskapsstilar och ledarnas beteende

Ledarskapsstilar hänvisar till beteendemönstret som en individ har för att påverka andra. Det innefattar både dirigerande beteende och stödjande beteende. De som har dirigerande beteende assisterar en grupp och dess medlemmar mot deras mål genom att ge anvisningar, utföra utvärderingar på hur långt man kommit och hur långt man har kvar att nå målet, man sätter tidsgräns, definierar roller i gruppen, och visar hur målet ska bli nådd med hjälp av riktlinjer. I den dirigerande ledarskapsstilen sker kommunikationen oftast åt ett håll, det är oftast en person som tar beslut om vad som ska göras och hur det ska utföras och vem som ska få ansvaret att göra det. De som är stödjande hjälper gruppen att känna sig bekväma med sig själva, dem de jobbar med och hela situationen de befinner sig i. I den stödjande ledarskapsstilen sker kommunikationen åt båda hållen och man visar socialt och emotionellt stöd mot andra. Några exempel på stödjande beteende är när man frågar om förslag till lösningar på problem, att dela med sig information om sig själv och lyssna på gruppen och dess deltagare (Northouse, 2003, s. 89).

Det finns olika beteende hos olika sorters ledare;

– *Vägledande ledare*. En vägledande ledare ger sina medarbetare instruktioner på hur de ska utföra sin uppgift här ingår även att de får veta vad som förväntas av dem, hur uppgiften skall utföras och hur lång tid de har på sig att utföra den. En vägledande ledare lägger klara och tydliga normer för hur beteendet ska vara och vilka regler som gäller i gruppen den leder.

– *Stödjande ledare*. En sådan här ledare ska vara snäll och lätt att ta kontakt med och den ska tänka på sina medarbetares bästa. En ledare i den här kategorin vill göra sitt bästa för att deras deltagare och deras jobb ska vara så behaglig som möjligt. Deltagarna i gruppen ses som jämlika och ledaren ger dem den respekt de ska ha.

– *Deltagande ledare*- Här låter ledaren sina medarbetare att delta i att besluta olika saker, ledaren hör sina deltagares åsikter och idéer och utifrån det fattar de ett passande beslut.

– *Prestationsorienterad ledare*. Ledaren här utmanar sina medarbetare att utföra sitt jobb på högsta och bästa nivå. Här söker ledaren en kontinuerlig förbättring hos sina medarbetare, de förväntar sig mycket utav sina deltagare och ledaren brukar oftast utstråla självsäkerhet och brukar vara säkra på att medarbetarna klarar av att uppnå krävande mål och uppgifter (Northouse, 2003, ss. 126-127).

Maltèn skriver att ledarens ledarbeteende består av tre sorters handlingar:

– målsättande handlande: för att förbättra produktion behövs effektivitetsmål, för att anpassa produktion till omvärldens krav behövs anpassningsmål och för att öka kompetensen behövs utvecklingsmål.

– problembaserade handlande: med hjälp av sina egna kompetenser och erfarenheter formulera problemet, hitta lösningar och förverkliga dem.

– språkskapande/kommunicerande handlande: man ska kunna koppla samman mål och medel, beskriva önskvärda beteenden och enskilda mål kunna sätta i ett system (Maltèn, 1997, ss.11-12).

2.2.2. Fritidsledarna

Fritidsledarens roll kan beskrivas som dubbel. Dubbel för att en fritidsledare måste ha praktisk (att göra) och teoretisk (att se och förstå) förmåga som betyder att den måste kunna verka i tanke och handling. Fritidsledaren ska också hjälpa till att ungdomarna ser nya möjligheter till utvecklingen. En bra fritidsledare är stödjande, lyssnande och ifrågasättande. Sådana vuxna behövs i barn och ungdomarnas omgivning för att de ska kunna se sig själva på nya sätt och för att kunna välja mer socialt förbättrade framtidsvägar. De ska ge barn och ungdomarna det kommunikativa mötande som kan hjälpa till att göra de till vuxna som kan ta ansvar för samhället (Trondman, 2000, ss. 145-148).

Fritidsarbetare kommer att ha mer komplexa uppgifter i framtiden vilka innebär olika:

- kunskapsbildningar och arbetsdelningar (man ska ha förmåga att organisera, finansiera, projektera, utvärdera, budgetera m.m.)
- själv ansvara för att leda och organisera verksamheten (understödja individens skicklighet att förstå och hantera svårigheter i vardagslivet, förtydliga handlingsorienteringar, identifiera möjliga livschanser och stärka individens möjligheter att bli erkänd som medborgare)
- utvidga individens möjligheter inom ”fritidens” lärande för att stödja och vägleda de i deras livsplaner i övergångarna mellan familj, utbildning och arbete (Roos, 2000, s.398).

En annan författare menar att genom tider har fritidens betydelse ökat och kompetenskravet på ledarna har ökat. De kraven är:

- att kunna bekanta sig med personer i ungdomarnas omvärld i syfte att förstå de ungas handlingar.
- upprätta nära bekantskap med ungdomar för att kunna påverka de i deras handlingar.
- utveckla omvärldskompetens dvs. kunskaper om stat, kommun, organisationer och regler för att kunna hjälpa ungdomar att hitta lösningar på sina problem.
- att kunna samtala, dvs. ha kommunikativ kompetens.
- att kunna samarbeta med andra verksamhetsfält.
- att när ett problem uppstår kunna hjälpa till att lösa problemet och ta hänsyn till andra aktörer (Kihlström & Roos, 2000, ss. 242-243).

2.2.3. Det pedagogiska ledarskapet i skolan

Pedagogiskt ledarskap är det inflyttande en skolledare utövar i förhållande till lärarna genom olika handlingar som syftar till att påverka dem att utveckla undervisningen i enlighet med de mål och riktlinjer som anges i läroplan och skollag (Axiö, 2000, s.18).

Berg menar också att möjligheten att praktisera det pedagogiska ledarskapet bestäms av kulturen och att detta ledarskap förutsätter en samarbetsorienterad kultur. Vidare beskriver han att skolkultur kan delas i fyra olika nivåer (Axiö, 2000, 21-24):

- De pedagogiska arven, vilka uttrycks i den dolda och den synliga läroplanen. Den dolda läroplanen lär ut vara uthållig, att vänta, självkontroll och än idag har vi spår av den dolda läroplanen i skolans arbetsformer. Den synliga läroplanen har grunden i Deweys progressivism med eleven i centrum.
 - Lärares professionalism och det finns begränsad och utvidgad professionalism. Begränsad professionalism står för en uppfostringsfilosofi och en rektor som ansvarar för administrationen och lärarna för undervisningen (den dolda läroplanen). Den utvidgade professionalismen står för en rektor som är chef och ledare för skolans verksamhet, inkluderat klassrumsarbete.
 - Lärares kåranda. Det finns traditionell kåranda (konservatism och individualism som vilar på den dolda läroplanens värden) och progressivistisk kåranda med nyckelord som är samarbete och flexibilitet som vilar på den synliga läroplanens grunder.
 - Aktörsberedskap. Detta handlar om kunskaper, färdigheter och attityder bland lärarna och mottaglighet i de organisatoriska strukturerna (a.a.).
- Med en samarbetskultur där läraren arbetar ensam i klassrummet utan samverka med andra aktörer, blir det pedagogiska ledarskapet omöjligt. Rektors uppgifter är bland annat är att se till att verksamheten håller sig inom gränserna för tillåten skolverksamhet men också uppmuntra medarbetarna att utnyttja handlingsutrymme som finns. Rektor ska ha cheffrollen (kontroll- utvärdering) men också som ledare (stöd- utvecklingsarbete). Rektors arbetsområde ska inkludera klassrummet också och därför måste rektorn göra intrång på den delande arbetsrelation som beskrivs i det ”osynliga kontraktet” (a.a.).

Ur det pedagogiska perspektivet är det viktigt att en ledare är både chef och arbetskamrat, vilken betyder att han ska ha både uppgiftsinriktade och relationsinriktade egenskaper.

Den pedagogiska ledaren måste utgå från organisationens viktigaste resurs, människan, utan att för den skull abdikera som chef (Malten, 1997, ss.18-19).

2.3. Tre sociala miljöer

2.3.1. Skolan

Det är många politiker och politiska partier som engagerar sig i frågan om skolan. Många länder och Sverige bland dem har försökt effektivisera skolan för att förbereda ungdomarna för vuxenliv och arbete. Vi har stora satsningar på skolan på grund av våra stora krav på skolan: skolan ska bidra till barnens socialisation, den ska öka rättvisa och jämlikhet, den ska ge en fungerande arbetskraft och skapa bildade och effektiva medborgare (Giddens, 2003, s.423).

De flesta som har gått i skolan är medvetna om skolans betydelse för vuxenlivet och arbete. De som skötte sig bra i skolan, hade bra betyg, hade bra kompis- och vuxenkontakter och som hade lätt att ”smälta in” i omgivningen, hade de största möjligheter att lyckas i framtiden. Men det finns alltid de som hade svårt att anpassa sig, hade dåliga betyg, var högljudda och stökiga, som hade svårt att diskutera sig ur konflikter (Liljequist, 1999, s. 18).

När man är ung är det väldigt lätt att falla för kriminella aktiviteter och skolan är den organisation där ungdomarna spenderar en hel del tid i och detta gör att skolan har påverkan på ungdomarna och kan förbättra framtiden för många av dem. Att hantera besvärliga beteenden hos ungdomar ligger stor del i hur skolan är organiserad och vilka metoder de väljer att använda. Det är inte ofta man hör att skolor jobbar brottsförebyggande, det är inte något skolor vill skylta med eftersom det är föräldrarna som ska välja vilken skola deras barn ska gå på och om skolan skyltar med att de jobbar mycket brottsförebyggande betyder det att de har något att förebygga. Trots att det sker grova brott i skolor runt om i världen är det oftast inte vanligt förekommande, de brott som är mer vanliga är snatteri, stöld och vandalism. Skolor som har mest brottsrelaterade problem brukar oftast vara lokaliserade i centrum och dessa områden brukar ofta ha hög kriminalitet. Besvärligt beteende hos ungdomarna förekommer oftast i dessa skolor likaså brukar elevnärvaren vara lägre. Skolan blir en institution med antisociala och kriminella beteenden, där finns både offer och gärningsman och de vistas i samma lokaler och de är där för att lära sig samma sak. Problem som alla skolor någon gång råkar ut för är mobbing av elever fast det uppmärksammas olika mycket beroende på skolans rykte och sätt att hantera det på, aggressioner bland och mellan elever är också väldigt vanligt i skolan (Hayden, Williamson & Webber, 2006 s. 293-295).

En utredning för vad ungdomsorganisationerna kan göra för att stödja skolans förenings- och fritidsfostran har visat att skolan måste stödjas av ungdomsorganisationerna för att eleverna ska få en bättre förståelse för föreningsarbetet och sedan vilja aktivera sig på fritiden. Det är svårt att stödja skolan på detta vis eftersom att det oftast brister i att samordna ungdomsorganisationen och skolans undervisning. Exempel på förslag till åtgärder som kan vara lämpliga för att skolan ska stödjas av ungdomsorganisationerna är:

- information kan spridas om olika aktiviteter och händelser i de olika ungdomsföreningarna med hjälp av informationsblad,
- man kan även ha informationsfoldrar där man visar vilka öppettider föreningen har, vilka mål och vilka är ledarna,
- deltagande på olika föräldramöten där man ger ut samma information till både föräldrar och skola om sin förening,
- ungdomsorganisationen kan också delta på olika lektioner och samlingar för att visa upp sig så att eleverna vet vem de är (Stockholm, Skoldirektionen, ss. 48-49).

2.3.2. Fritiden

Att vara "föreningslös" är väldig negativ i vår tid; det innebär att man ägnar mycket tid åt oplanerade aktiviteter som att dra på gator, torg. Det tolkas också som att man missar något nödvändigt som när en vuxen förlorar sitt jobb (Petersson, 1995, s. 164).

Fritidsgården betyder mycket för ungdomarna, för några betyder det mer att umgås med kompisarna på både fritidsgården och i skolan, mer än själva skolarbetet. Fritidsgården spelar en stor roll för många ungdomars fritid, eftersom att många av dem besöker fritidsgården dagligen (Jönsson m.fl. 1993, s. 123).

Det som är avgörande för vad ungdomar gör på sin fria tid är en kombination av hur individen själv väljer att använda den fria tiden med hjälp av organiserade aktiviteter

efter skolan. Det finns normer inom hur man använder den fria tiden, dessa normer kallas för ”zoner” och visar vad som är legitimt eller illegalt.

I en ”*normzon*” ingår önskvärda handlingar och aktiviteter, här brukar den fria tiden ingå i normzonen genom organiserade verksamheter.

I en ”*frizon*” gör man något utöver det man behöver göra fast här ingår också vad som är förbjudet. Exempel på aktiviteter man gör med den fria tiden i den här zonen är; aktiviteterna är oftast oplanerade, att inte göra något bestämt, sitta och prata, skämta men även att bedriva skadegörelser och slagsmål.

I en ”*förbudszon*” presenteras det som är förbjudet att göra som t.ex. illegala handlingar som brottsliga aktiviteter i kriminella gäng.

Dessa ovanstående zoner kan också gränsa varandra; i gränsen mellan norm- och frizonen kan man använda sin fria tid genom att ha roligt på ett mer accepterat sätt där det inte finns ett behov att hitta på ursäkter och bortförklaringar för det man gör, medan i gränsen mellan fri- och förbudszonen innebär det handlingar som kräver ursäkter och bortförklaringar, detta kan innebära lagbrott (Berggren, 1996, ss. 40-42).

2.3.3. Familjen

Föräldrar engagerar sig olika mycket i sina barns fritid och skolgång och det gör också att ungdomarna presterar olika. Men beroende på arbetssituation och andra sociala faktorer gör att alla inte har samma möjlighet att ställa upp lika mycket för sina barn (Jönsson m.fl. 1993, s. 116).

De flesta ungdomar som växer upp i familjer där föräldrarna har utländsk bakgrund klarar skolarbetet sämre än andra elever, detta kan bero på att föräldrarna har brister i det svenska språket och detta bidrar till att de inte har samma möjligheter att hjälpa sina barn med deras läxor. Engagemanget hos föräldrarna skiljer sig oftast inte i förhållande till svenskfödda föräldrar. Föräldrar som har lägre utbildning och mindre bra ekonomiska tillgångar som kan göra att barnen till dessa föräldrar har sämre förutsättningar att klara skolan, föräldrar som är högre utbildade har oftast ”bättre” jobb och arbetstider vilket gör att de har mer tid för barnen och deras skolgång, de kan hjälpa sina barn i att bli bättre verbalt sätt vilket kan belönas i skola och leda till bättre studieresultat. Dessa föräldrar brukar förvänta sig att barnen ska vidareutbildas. Barn till ensamstående föräldrar har heller inte samma förutsättning eftersom att föräldern inte har tid att ta del av alla aktiviteter. Det har även visat sig att ”arbetarklasspojkar” gör motstånd mot skolkulturen. Pojkarna identifierar sig med ett ”gäng” som består av killar och dessa gäng brukar vägra anpassa sig till skolans ordning och regler, detta leder till sämre resultat och prestationer i skolan.

Däremot visar det sig att flickorna överlag har bättre studieresultat än killar oavsett bakgrund, det kan vara faktorer som att flickorna har lättare att be om läxhjälp än killarna och att de faktiskt får mer hjälp från personer i sin närmiljö. Flickorna brukar ta studierna på mer allvar än vad pojkarna gör. Man har tittat på hur ungdomarna upplever att deras föräldrar engagerar sig i deras skolgång, läxhjälp och om föräldrarna deltar i skolmöten och det har visat sig att de flesta ungdomarna i studien får hjälp med läxorna vid behov och att föräldrarna går på skolmöten och att de är engagerade (Högdin, 2006, ss. 1-9).

3. Metod

Det nämndes redan i inledningen att vi kommer att göra en kvalitativ undersökning av samarbete mellan olika skolor och en fritidsgård. Orsaken varför vi väljer den kvalitativa metoden är för att den är väldigt flexibel och man kan testa, vidga frågorna och ändra i processen under arbetets gång. Nu i början är vi inte alls bekanta med vad samarbetet mellan en skola och en fritidsgård innebär och då kan den kvalitativa metoden vara mest passande för att få förståelsen och därefter besvara våra forskningsfrågor.

Kvalitativ metod är mycket flexibel och forskarna låter den intervjuade styra den information som framkommer. Detta gör att forskaren kan upptäcka förhållanden som han inte har tänkt på från början (Johannessen & Tuft, 2002, s.71)

Om skolornas och fritidsgårdens samarbete kan vi inte mycket och när man använder de kvalitativa intervjuer har intervjupersonen stor frihet att prata fritt och då uppkommer nya intressanta teman som forskaren från början inte var medveten om. Vi hoppas också på att nya relevanta uppgifter ska komma fram under själva intervjutillfället som kan vara till hjälp för att belysa våra frågeställningar.

Poängen med kvalitativ forskning är att man måste vara öppen till det oväntade och låta det träda fram. Det är precis på grund av att vi inte vet, utan vill veta, forska om och få kunskap om, som vi väljer den kvalitativa forskningen (Widerberg, 2002, s. 35).

Eftersom vår sökning efter passande litteratur inte gav något resultat, funderade vi på om vi ska ha den induktiva eller deduktiva angreppssättet. Första tanke när vi letade efter litteratur var att göra undersökningen deduktiv, men efter flera veckor sökande, när vi märkte att vi inte har så mycket tid kvar, bestämde vi oss för det induktiva sättet. Men bristen på den passande litteraturen är inte den enda orsaken till vårt val. Vi ska göra vår empiri först, bekanta oss mer med fenomenet och slutligen välja litteratur som passar vår undersökning bäst.

3.1. Förförståelse

För två år sedan gjorde vi en kvantitativ undersökning där vi delade ut enkäter till ungdomar på både en skola och fritidsgården ifråga. Då undersökte vi på vilket sätt fritidsgårdens funktioner har en roll för ungdomarna i vår kommun. Då intog vi barnperspektivet där vi koncentrerade oss på respondenternas åsikter, attityder och uppfattningar. Resultatet visade att de flesta av ungdomarna var föreningslösa, hade bristande respekt för olika myndigheter i samhället (poliser, ordningsvakter e. t. c.), exempelvis klotter och att slå någon upplevdes inte som kriminella handlingar. Vidare upptäckte vi att de flesta elever från skolan besökte fritidsgården regelbundet där dem kunde umgås med sina kompisar. Föräldrar är oftast invandrare, arbetslösa, bidragstagande. Detta gör att barnen skäms och drar sig till gäng. Gruppgemenskapen bidrar till att de känner sig starkare, inte maktlösa längre, utan får möjlighet att visa att de är missnöjda med sin tillvaro.

3.2. Tillvägagångssättet

Allt detta som vi kom fram under den gamla undersökningen verkade som ungdomarnas rop på hjälp. Nu vill vi fördjupa oss i problematiken, men området var för stort att undersöka och vi var tvungna att begränsa oss. Därför valde vi att göra undersökningen ur ett ledarperspektiv på ett område där både fritidsgården och skolan är iblandade, nämligen samarbetet mellan dessa två. Men för att få en djupare förståelse tyckte vi att det inte var tillräckligt att bara titta på den skolan och den fritidsgården ifråga. I stället bestämde vi oss att närmare titta på fritidsgårdens samarbete med alla högstadieskolor i kommunen och de är sex sammanlagt. Nu när vi har flera samarbeten att titta på kan vi lättare se styrkor och svagheter i deras arbete. Slutligen hoppas vi på att vi kan komma med förslag till förbättringar.

3.3. Det vetenskapliga förhållningssättet

3.3.1. Hermeneutik

Inspirationen fick vi av det hermeneutiska perspektivet som betonar tolkningens betydelse i kunskapsproduktionen. Fast vi vet att objektivitet är en av grundstenarna i en forskning måste vi redan nu i början observera att man inte kan börja med en forskning utan en viss förförståelse; vi har redan haft kontakt med både en skola och fritidsgården ifråga, känner till en skolas problematik med ungdomarna genom vår kontakt men också genom medierna och då de förmedlar en del av verkligheten är dem redan en del av våra liv. Därför är det oundvikligt att vara involverad i problematiken men samtidigt är vi av samma skäl intresserade av fenomenet.

Hermeneutik betyder att tolka, förtydliga, översätta, utsäga och klargöra. Namnet kommer ifrån Hermes, gudarnas sändebud, som skulle förmedla gudarnas budskap till människorna. Det är en tolkningslära som är byggd på några grundläggande antagande. De antagandena är:

- att mening skapas och kan förstås i ett angivet sammanhang,
- förståelsens delar är beroende av helheten och tvärtom,
- förståelsen bygger på förförståelsen och denna hjälper oss att betrakta ett fenomen,
- all tolkning förekommer tidigare av förväntningar eller förutfattade meningar.

Detta innebär att forskare måste klargöra sin förståelse och förväntningar med vilka han går in i forskningsprocessen. Om forskaren är tydlig med sin klargörande, blir alla moment i tolkningsprocessen tydligare (Widerberg, 2002, s. 26).

Men det är viktigt att peka på skillnaderna mellan hermeneutiska litterära texter och intervjutexter. Traditionellt har hermeneutiken använt tolkningen av slutförda texter medan en forskningsintervju omfattar både produktionen och tolkningen av en text. Intervjuaren bidrar med i skapande av texter som de tolkar och tillsammans med intervjupersonen förhandlar de om sina tolkningar. Därför är en intervjutext inte det samma som en litterär text utan skapas samtidigt medan den tolkas (Kvale, 1997, s. 50).

Selander och Ödman (2005, s.11) framställer vad Gadamer beskriver om förförståelsens betydelse i tolkningsarbetet. Han menar att vi aldrig är ”blanka” utan att vi ställer våra frågor mot bakgrund av en erfarenhet och en förväntan.

Enlig honom handlar tolkningen om den horisontsammansmältningen som sker när textens horisont smälter samman med läsarens horisont (a.a.s.28).

Med det hermeneutiska tillvägagångssättet ska vi försöka förstå vad ungdomarna får av skolans och fritidsgårdens samarbete och samtidigt ska vi försöka se närmare på de faktorer som är viktiga för ungarnas välbefinnande. Men vi är också medvetna att de slutsatser som vi kommer fram till kommer bara att vara våra egna tolkningar, vilka vi kom fram till genom litteraturen och empiriska studien och därför betyder det inte att de tolkningarna föreställer den fullständiga sanningen för alla.

Inom hermeneutiken erkänner man forskaren som en del av det samhälle som studeras (Liljequist, 1999, s.42), och därför tycker vi att man inte ska glömma bort sin egen förförståelse och deltagande i hela processen. Man ska reflektera över undersökningspersonernas men också sina egna tolkningar för att slutligen komma fram till slutsatser.

3.4. Genomförande

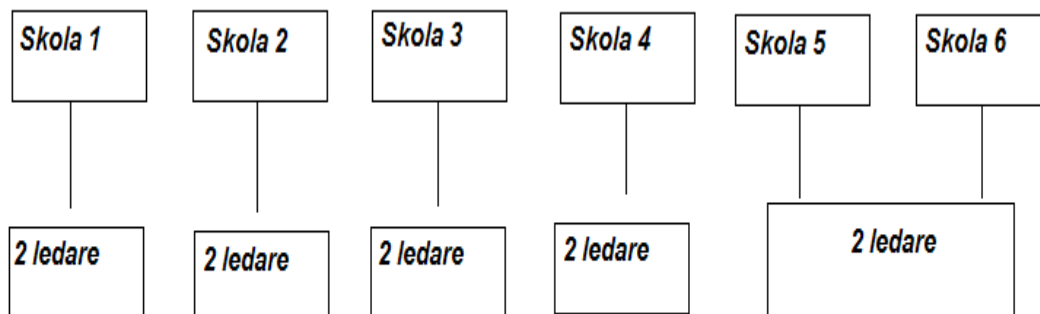
3.4.1. Urval

I vårt val av undersökning började vi med att undersöka om skolor och fritidsgården har något samarbete. Nu när vi intog ett ledarperspektiv, skulle vi intervjua ledarna på fritidsgården. Vi använde oss av bekvämlighetsurval genom att kontakta en person i bekantskapskretsen. Vi känner henne båda två från tidigare och då visste vi att hon jobbade på både en av de skolorna i kommunen och på fritidsgården och hon bekräftade att de två samarbetar sedan flera år tillbaka.

Val av informanter är viktiga. Vi har redan bestämt att undersökningen ska vara ur ett ledarperspektiv och därför kommer vi att intervjua ledare på fritidsgården. En fördel med bara fritidsledarna som intervjupersoner är att sannolikheten är större att de besvarar frågorna uppriktigt, nu när de inte konfronteras med sina kollegor från skolan. Därför fokuserar vi på fritidsledarna för att se om de besitter och utnyttjar sina kunskaper tillräckligt i samarbetet med skolans personal.

Vi fick veta att de samarbetar med sex olika högstadieskolor, där är eleverna från tretton till sexton år, åldersgruppen som vi är intresserade av. De fem samarbetena har enskilda två ansvariga ledare och två av dessa skolor har två gemensamma ledare och då intervjuade vi fem fritidsledare trots att det handlar om sex olika skolor. Från början var vi tveksamma om hur många intervjuer vi skulle genomföra. Ska vi intervjua alla tio ledare eller en ledare för varje samarbete? När vi diskuterade detta på fritidsgården rekommenderade de själva att vi intervjuar en ansvarig ledare för varje samarbete för att det finns en risk att de upprepar sig när de berättar om samma skola. Nu har vi genomfört fem intervjuer och tycker att vi fått tillräckligt med information för att kunna komma fram till resultat. Vi vet också att det inte är antalet i sig som bestämmer, utan

innehållet i dem. För att närmare förklara hur samarbetet är uppdelat har vi använt oss av bilden nedan:



Kvale (1997, s.97) påpekar att om man undrar hur många personer ska intervjuas i en undersökning är svaret att intervju så många som behövs för att få fram den information man är ute efter.

Våra intervjupersoner är: två fritidsledare, en fritidsassistent och två socionomer. Här framgår det tydligt att våra respondenter har olika utbildningar och under en tid var vi tveksamma med vårt val att kalla de ledarna. Men när vi frågade våra respondenter om det är passande att kalla de fritidsledare, ingen hade något emot detta. Alla samtyckte med oss och sa ungefär likadant: att i grunden jobbar de alla som fritidsledare, oberoende av utbildningsbakgrunden.

När man läser denna studie kommer man att märka att fritidsgården i frågan är lite speciell, våra respondenter nämner olika benämningar för sina arbetsuppgifter och därför ska vi försöka förklara den hela situationen. En av våra respondenter förklarade för oss att de är anställda både på fritidsgården och inom fält- och fritidsgruppen. De jobbar 50 % inom fält- och fritidsgruppen och 50 % som ledarna på fritidsgården. Låt oss berätta lite om detta. Fält- och fritidsgruppen har i uppdrag att arbeta socialt förebyggande med kommunens ungdomar, gruppen som är mellan 13 och 18 år. Därför driver de olika verksamheter för att uppnå sina mål, som är:

- ökad jämställdhet,
- drogfrihet,
- ökad integration och
- demokrati/delaktighet.

Genom att uppfylla de fyra huvudmål, uppfyller de ett femte mål, som är

- brottsförebyggande arbete i kommunen.

För att de ska kunna uppnå dessa mål, verkar de inom olika arenor och en av dem är fritidsgården. Alltså, själva samarbetena är anordnade av fält- och fritidsgruppen men parter i dem är fritidsgården och högstadieskolor i kommunen. Samarbetena äger rum på skolorna och fritidsgården och våra respondenter är anställda på fritidsgården i frågan. De andra arenor som fält- och fritidsgruppen verkar på är: en grundskolans

idrottshall och skolgård, uppsökande fältverksamhet och en liten ungdomsverksamhet utanför vår stad.

3.4.2. Intervjuform

Vi har formulerat frågor till våra intervjuer. Intervjuer som vi kommer att göra är semistrukturerade intervjuer. Vi kommer att använda förbestämda frågor men intervjupersonen kommer att ha friheten att prata fritt. På detta sätt kan han/hon besvara frågorna i egna termer. Denna teknik är inte tillåten i strukturerade intervjuer och samtidigt är denna intervjuform mer strukturerad än fokuserade intervjuer (Johannessen & Tufte, 2002, ss. 150-151).

Denna intervjuform passar oss bäst på grund av den friheten som intervjupersonen har. I undersökningen kommer våra respondenter att få möjligheten att prata fritt och utveckla sina svar i precis den riktning dem väljer själva.

Men med våra förbestämda frågor kommer vi att hålla vårt samtal inom ramen för undersökningen. Vi som intervjuar ställer underfrågor i syfte att få mer information om temat som är av stort intresse för oss.

3.4.3. Intervjugenombörande

Första kontaktens telefonnummer hittade vi på fritidsgårdens hemsida, en av oss ringde och presenterade oss och vårt arbete, om undersökningens syfte, hur lång tid intervjun kommer att ta, att intervjun är helt frivilligt, om vår tystnadsplikt och om hans anonymitet. När han sa att han är villigt att bli intervjuad, lovade vi att ringa i lagom tid för att komma överens om tid och plats för intervjun. Vi lovade också att skicka våra frågor i förväg för att han ska kunna förbereda sig.

Vi har genomfört fem intervjuer. Alla varade ungefär cirka 20-50 minuter allt beroende på respondenternas villighet men också den muntliga skickligheten att förklara. Vissa av dem var väldigt glada att berätta om sig, sitt jobb och besvarade våra frågor väldigt utformigt. Andra var inte vana att berätta om sig själv, speciellt när de inte kände oss alls.

Den första intervjun ägde rum i fritidsgårdens lokaler. Vi blev bjudna på kaffe och satt bekvämt i en soffa. Intervjun började vi genom att vi kort presenterade oss själva, vår utbildning och en kort presentation av själva undersökningen. Vi frågade också om det gick bra att använda sig av bandspelaren och det hade vår IP (intervjuperson) inget emot. Vi förklarade också att vi garanterade anonymitet. Vi började med bakgrundsfrågor om hans arbetserfarenhet, utbildning och därefter fortsatte vi med frågorna om själva samarbetet, om samarbetets styrkor samt svagheter.

Vi frågade också om de andra ledarna som var ansvariga för de andra skolor och där fick vi namn på personer som jobbade med de andra skolorna och som vi i kort tid efteråt intervjuade. Nu när vi visste vilka som är ansvariga för samarbetet med skolorna, upprepade vi proceduren och hittade deras telefonnummer på fritidsgårdens hemsida och ringde upp dem.

Den andra gången skulle vi intervjuas, upprepade vi samma procedur som första gången. Vi ställde frågor på samma sätt som tidigare, en av oss ställde frågor och den andra antecknade om något var intressant men inte fångades på band. Det var mest tankar som man fick under samtalet, om litteraturen som skulle passa, men också ställde vi

underfrågor, om vi ville få något lite mer förklarat. När vi var färdiga tackade vi och då kom en tjej som presenterades till oss som en frivillig intervjuperson. Hon var villig att göra intervjun direkt och då vi inte hade möjligheten att presentera oss och vår undersökning närmare för henne, gjorde vi det snabbt och då fick hon frågorna för att kunna läsa de en liten stund. Tyvärr hade hon inte samma tid på sig till förberedelse, men hon kunde besvara alla våra frågor.

De övriga intervjuer genomfördes sedan i linje med de två första. Efter varje avslutad intervju hade vi en trevlig pratstund med våra respondenter. Slutligen måste vi betona att alla var väldigt trevliga och vi träffade inte på några hinder från deras sida.

3.4.4. Analys av intervjuer

Tolkning av meningen kännetecknas av en hermeneutisk cirkel. Förförståelsen av en text sker när de olika delarna ingår och bestäms av textens helhetsmening. Om man närmare bestämmer de olika delarnas mening kan det medföra att de förändrar meningen för helheten och vilket i sin tur kan förändra meningen hos de enskilda delarna och så vidare.

Processen kan beskrivas i sju principer (Kvale, 1997, ss.50-52):

- *Ständigt växla mellan delar och helhet.* Man läser intervjuutskrifter för att skapa sig en förståelse. Sedan upptäcker man vissa teman och särskilda uttryck, utveckla deras mening och sedan återvända till den helhetliga intervjun men nu med kunskapen om de särskilda teman.
- *God gestalt.* Man har avslutat tolkningsprocessen av meningen när ett inre sammanhang i texten hittas. Man har avslutat tolkning av intervjun när de olika teman fungera som en sammansatt enhet.
- *Jämföra.* Nästa steg är att jämföra de olika tolkningarna med intervjuens helhet.
- *Textens autonomi,* vilket betyder att vid tolkningen ska man tänka på respondentens yttrande och försöka förstå vad de ger uttryck om respondentens livsvärld.
- *Kunskap om textens tema.* Man ska ha omfattande kunskaper om intervjuens tema för att kunna uppfånga de nyanserna som kommer till uttryck.
- *Medvetenhet om förutsättningar.* Forskaren ska vara medveten om sin egen roll i hela processen: hur han ställer frågor, hur han samtalar med intervjupersonen för att allt detta påverkar skapandet av tolkningar.
- *Kreativitet.* Varje tolkning innebär förnyelse och kreativitet. Varje gång forskaren får ny information och kunskap vidgar han/hon meningar genom tolkningen (a.a.ss.50-52).

Det är de viktigaste principer i den hermeneutiska tolkningsprocessen vilka vi försökte följa genom tolkningen av våra intervjuer.

Vi transkriberade våra intervjuer och använde ganska många delar av de som citat i vår analys, allt i syfte att föra läsaren närmare in i de intervjusituationerna som vi befann oss i. Analysen började fast vi inte var färdiga med alla intervjuer. Men detta sätt att jobba gjorde att vi kompletterade och finslipade våra intervjufrågor, samt att fråga mer om de teman som var centrala för oss. Först läste vi igenom våra intervjuutskrifter några gånger för att komma fram till de teman som intervjuerna behandlade. Då vi redan kategoriserade våra intervjufrågor i två kategorier, samarbetets hinder och samarbetets möjligheter, hade vi redan en grund för vår materialgenomgång. Alla våra anteckningar

gjorde vi i marginalen av utskrifterna. Därefter gjorde vi jämförelse mellan intervjuerna för att se om vi kan generalisera de teman vi kom fram till på alla intervjuutskrifter. Under hela processen återvände vi tillbaka till vårt syfte, vilket ledde oss och hjälpte att följa den röda tråden. Vi hade också ett pressat schema och var tvungna att skynda på under hela processen. Vi tror också att flera teman skulle kunna dyka upp om vi hade tid och kunde fortsätta med vår materialanalys.

Det händer ofta att analysfasen avslutas innan materialet är färdigtanalyserat; forskaren är utmattad och deadline för rapporten närmar sig. Analysdelen ska inte göras under en kort tid, för då blir resultatet ytligt och enbart beskrivande. I kvalitativ forskning beskriver man helheten och denna kan vi inte nå enbart vid skrivbordet, utan i flera olika sammanhang, situationer och miljöer (Repstad, 2000, ss. 106-107).

3.5. Diskussion om trovärdigheten

Trovärdigheten är det största problemet med kvalitativa studier och intervjuer. Vi måste kunna visa till läsarna att vår insamlade data är seriösa och relevanta för den aktuella problemställningen (Trost, 2005, s.114). Det är viktigt att vi skriver om t.ex. etiska aspekter i båda data insamlingsprocessen och redovisningen av resultat för att de ska vara trovärdiga. Vi informerade våra intervjupersoner om undersökningens syfte. Vidare informerades IP om att hans/hennes deltagande är frivillig och att hans/hennes identitet inte kommer att avslöjas eller att vi garanterar anonymitet. Detta är väldigt viktigt för att IP ska känna sig fri att prata om ämnet.

Eftersom vi tror att vår studie kan såra alla involverade ändrade vi namn på våra respondenter.

När man samlar in, bearbetar och analyserar materialet ska hänsyn tas till subjektets anonymitet och integritet inte kränks. Man ska lyssna på subjekten och om det behövs anonymisera eller generalisera så att påståendet eller fakta frikopplas från individen och knyts istället till populationen (Widerberg, 2002, ss.40-41).

Under intervjuerna har vi upprepat ofta vad våra informanter berättade för oss, för att vara säkra att vi har uppfattat de rätt och så kunna minska möjligheten att göra fel i våra tolkningar. Vi har också beskrivit hur vi gick till väga i vårt intervjugenomförande, för att läsaren ska kunna avgöra om intervjumaterialet är trovärdigt. Man kan också se att vi använde oss utav många citat i analysen för att kunna framställa närmare den verklighet som våra respondenter befann sig i.

Slutligen måste vi nämna att man inte kan vara objektiv nog och gå in i en undersökning utan sina egna tankar och åsikter. Nollställda var vi inte men vi försökte inte påverka våra intervjupersoner med våra åsikter, utan hela tiden ville att de ska ge oss sina egna föreställningar och uppfattningar.

4. Resultatredovisning

I det här avsnittet kommer vi att redovisa resultatet av analysen av materialet. Resultat kommer att illustreras med en del citat från intervjuerna. De olika områdena som kommer att behandlas här är:

- samarbete, där vi kommer att beskriva hur våra respondenter upplever samarbete, sina egna synpunkter om samarbetets effektivitet.
- ledarskap, där vi beskriver fritidsledarnas flexibilitet och engagemang i samarbetet med skolan. De berättar också om sina arbetsuppgifter och utbildningsbakgrund, där man kan se en stor mångsidighet i båda delar. Vidare tar vi upp kuratorers, rektorers och lärares roll i samarbete med fritidsgården,
- tre sociala miljöer: skolan, fritid och familj. Våra respondenter anser att samarbetena kan vara bättre genom att aktivera föräldrarna mer och slutligen får man tre viktigaste sociala miljöer för ungdomarnas välbefinnande.

4.1. Samarbete

Här kommer vi att analysera våra respondenters svar om samarbetets mål, struktur, ledarnas utbildningsbakgrund samt ledarnas delaktighet i kontakten med ungdomarna. Här försöker vi granska samarbetenas huvuddrag, både positiva och negativa.

4.1.1. Nätverk

Alla har ett så kallat nätverk med skolan som består av ledaren från fritidsgården och kuratorn, ibland rektorn också från respektive skola. De officiella mötena är två eller tre gånger per termin, beroende på behovet. Polisen ingår också i vissa nätverk, allt beroende på problemets karaktär och om de iblandade tycker att detta behövs. Två skolor är i behov av polisens närvarande och delaktighet på mötena men på en annan skola var polisen med från början men så småningom ändrade de det. Det fjärde nätverket består också av kuratorn och rektorn. Femte skolan har ett nätverk som inte är regelbunden, utan de träffas vid behov.

Vi har väldigt god kontakt och även nätverksmöten, där är både vi, polisen, kuratorer och rektorer som sitter på de mötena.

... Från början hade vi polisen med i vårt nätverk men sen så ändrade vi de...

Det finns en regelbunden kontakt, ett nätverk som man kallar det. Och nätverk består av polisen, kurator, rektor och vi. Och vi brukar vara två personer, en socionom och en assistent som deltar på mötena.

...på min skola är det bara rektorn och jag bara (tyst paus) ibland har kuratorn varit med, det är... vi träffas inte så ofta officiellt...

Här presenterade vi fyra uttalande för att visa de klara skillnaderna mellan olika samarbetena.

På en av skolorna jobbar man på ett helt annat sätt. Det är ett fritt samarbete, där de väljer själva när de ska träffas, alltså när de tycker att det behövs.

Jag sitter på den skolan och ... jag vet inte hur länge jag varit där, i ett år, nej, i ett och halvt år. Den skolan är en privat skola och därför har de inget nätverk så som de andra skolorna har. Polisen kommer till exempel aldrig dit och sitter i nätverk, kommunen har de inte bjudit in, så det är alltså jag som träffar kurator. Vi jobbar så till vida att jag försöker ställa upp när de behöver hjälp.

4.1.2. Samarbetets mål och struktur

Vi var intresserade av vilka mål de har med samarbetet och vi fick olika svar:

Vi har ju sådana, våra mål inom fält och fritidsgruppen är ju en bra fritid som innebär drogfri, demokratisk delaktighet och sådana grejer och det tycker jag väl är samma sak i samarbetet med skolan att man får fram dem värdena på ett bra sätt liksom vi har inte så mycket alltså det är den verksamheten är mest främjande kanske lite förebyggande inte behandlande ... (Rasmus)

Lära känna fler ungdomar, alltså få en bättre kontakt. Ha en bättre kontakt in på skolan så till vida när det händer någonting där som påverkar eleverna och hoppas jag också att vi ska få reda på det och få en annan bild än de ungdomarna ger till oss. Alltså man kan ibland behöva den vuxna personalens perspektiv (Sara).

Rasmus använder sig av mål som finns inom fält och fritidsgruppen, Sara definierar också mål med samarbetet ganska likt Rasmus. Lina är mer medveten om att det finns brister i hur målen och strukturerna är upplagda i samarbetet, hon ser att det finns ett behov av mer strukturerade mål.

Jag hade velat se tydligare strukturer på hur samarbetet ska se ut och vad samarbetet ska gå ut på. (Lina)

Jag tycker att det är bra att skolan vet vad ungdomarna gör på fritiden och att vi vet hur det går i skolan för dem för då skapar man en helhetsbild (Jenny).

Isak berättade att skolan och fritidsgården inte har samma mål och på mötena är det viktigaste att de (ledningen från skolans och fritidsgårdens sida) respekterar varandra. Fast de samarbetar har de inte samma mål och därför resulterar detta i att de är missnöjda med skolans insatser i samarbetet.

Det mest intressanta för själva skolan är att det ska vara en bra miljö, att det ska fungera. Men målet för oss är ungdomar, deras välbefinnande. Det är på denna fokus ligger på hela tiden. Genom de här mötena hoppas vi på att få lättare kontakt med de, att vi träffas regelbundet, alltså det är relationen mellan oss som är viktig, skapa bra relationen för att kunna respektera och umgås med varandra (Isak).

Lina påpekar också att skolan kontaktar dem när problem måste lösas snabbt. Hon är inte nöjd med att dem oftast jobbar med akuta och kortsiktiga mål:

Jag tycker att skolan är väldigt duktig på att tala om och kalla på oss när dem har problem och då ska vi komma ut, fixa problemet men det finns ingen långsiktighet i det... dem ringer och säger att "vi har bekymmer, nu är det jättemycket raketsmällande, kan ni komma?" (Lina)

Lina och Rasmus tycker att deras skolor är passiva i att fixa problem. Rasmus berättar också om att skolan ringer in när de akuta och kortsiktiga mål har dykt upp, och då är de välkomna på skolan; när det är lugnt på skolan, bryts samarbetet:

Det är ofta i detta jobb att man känner när allting fungerar då är vi inte så välkomna så när någonting går fel och så där då rings man in som någon form av attackstyrka (skratt) som ska komma och ställa rätt på vissa grejer liksom...(Rasmus)

Sedan fortsätter han:

Men näee... just nu tycker jag ändå att det fungerar bra, det är ju det här med kontinuitet. Nu har det varit samma rektorer ett bra tag och det har varit samma personal från vår sida i rätt så stor utsträckning ett tag också, det blir bättre då. Det påverkar ganska mycket både samarbetet och ungdomarna, det är viktigt att det är bra personal. Vi har haft mycket omsättning men det har varit bra personal hela vägen som snabbt kommit in i det och så(Rasmus).

På frågan om vad händer om de upptäcker mobbning, klotter, stöld, berättar Sara om hennes skola som är motsatsen till de andra skolorna och säger att de satsar mycket på att själva bekämpa olika slags avvikande beteende:

Jag kan bara svara för den skolan som jag sitter nätverk där, jobbar de jätte mycket om det händer nånting. Har det varit en stöld, om det är liten, så jobbas det jätte mycket med den. Det tar alltid kuratorn tag i den, rektorn, det kommer fram vem det är, att man jobbar väldigt, väldigt, väldigt mycket med det(Sara).

Isak visade sitt missnöje när vi frågade honom om samarbetet:

... den mesta är samma, samma struktur. I vissa fall har varit problem eller det har uppstått jobbiga situationen då man var tvungen att söka hjälp från andra ställe. Men som jag sa, det är jobbigt att det inte går så fort, det skulle vara bättre att behandla aktuella saker, lyfta de upp, behandla de, bestämma sig snabb, det ska absolut inte ta så lång tid. Det har hänt att det blir ett möte och vi diskuterar en bestämd sak, och ett möte till, och ett till, och till sist blir det den centrala. Det är så vi förlorar mycket värdefull tid.

Fast de inte behövde komplettera sin utbildning med något extra, erkänner de att dem skulle gärna ha gått på en utbildning som skulle handla om samarbete mellan skola och fritidsgård.

Man kanske skulle haft någonting i utbildningen, eller någon form av... hur man samarbetar mellan skola och fritids, på något vis, faktiskt. Annars är det väldigt bra. Men hur, vet jag inte(Jenny).

Vi har ganska stor kunskap när det gäller värderingsövningar och den typen av med tanke på integrationsfrågor, eehhh, främlingsfientlighet allt som är ganska starkt i skolorna, jag tycker att det hade varit ganska bra att ha samarbetsövningar som hade legat på schema mer eller mindre(Rasmus).

Rasmus berättar också hur det går till när han träffar ungdomarna och tycker samtidigt att man kunde utveckla detta mer:

Nää det är inget organiserat då hade man fått vara där oftare och haft någon slags funktion när man är där. Nu är det så att man åker dit pratar lite sätter upp affischer om vad som kommer till helgen vad som kommer hända och sådana grejer dels vad som händer här på fritidsgården dels när vi har öppet på skolan. Det skulle man absolut kunna utveckla men eftersom att man jobbar ofta kvällar och helger och inte ofta dagtid så att det är svårt att få tiden att räcka till på det viset(Rasmus).

4.2. Ledarskap

Här under kommer vi att presentera ledarnas kompetenser som är av stor betydelsen för att samarbetet ska uppfylla sitt syfte.

4.2.1. Fritidsledarnas mångsidighet och flexibilitet

Alla våra informanter har lika arbetsuppgifter men med stor mångsidighet i utbildningsbakgrunden.

Isak beskriver sina arbetsuppgifter så här:

Jag är själv anställd som fritidsassistent och jag jobbar här på gården, på skolan, jag fältar också ute. Man söker ute efter ungdomar, ibland kör man bil till olika platser i olika området och man försöker nå till ungdomarna, det är inte bara de här ungdomarna som finns på gården. Man försöker hitta ungdomarna, försöka hjälpa till, finnas till hands om det behövs. Sen ibland kan vi vara i kontakt med föräldrarna när det behövs. Det beror på vilken nivå ligger problemet.

En är aktivitetsansvarig och beskriver sina arbetsuppgifter så här:

Just nu har jag en del i samordnartjänsten, jag har ansvar för planering av helger och lov och olika engagemang som till exempel tjejmässan, discon... aktivitetsansvarig kan man säga.

Sara berättar istället om skolans mål med samarbete:

Ja, jag tror att skolans mål säkert har att utnyttja annan form av kompetens. Vi har lite annan kompetens och jag kom in som en rimlig person så att säga. Inte en sån "aja, baja", utan en person som ungdomarna kan prata med. Och jag behöver inte bedöma de, utan om är det så att man tycker att en lärare är dum i huvudet så kan de säga det till mig utan att sen blev nåt konstig av det.

4.2.2. Fritidsledarnas utbildningsbakgrund

Det visade sig att det var stor mångsidighet i fritidsledarnas utbildningsbakgrund.

En är fritidsassistent vilket innebär att han har samma arbetsuppgifter som fritidsledare men har ingen lämplig utbildning.

En är behandlingsassistent och jobbade tidigare på ett behandlingshem men bestämde sig istället för att jobba med ungdomar där hon kan hjälpa dem i tid. Här på fritidsgården har hon jobbat 3,5 år nu.

En av dem är utbildad socionom och har varierande arbetsuppgifter: samordnare för fält och fritidsgruppen vilket innebär att hon har personalansvaret på fritidsgården men hon är även tillförordnad enhetschef för förebyggande enheten och sedan är hon delaktig i ett projekt som varar i tre år och slutligen är hon ansvarig för samarbetet med den "problematiske" skolan som väckte vårt intresse från början. Hon har jobbat på fritidsgården i tre år nu.

En är socionom och jobbar på fritidsgården i ett och halvt år.

Han läste enstaka kurser som: pedagogik, sociologi, media och kommunikationsvetenskap och samtidigt jobbade han extra som fritidsledare och med tiden fick han fast jobb som fritidsledare och hoppade av studierna. Här har han jobbat i elva år nu.

4.2.3. Delaktighet i samarbetet

Lina och Jenny berättar att de hade gjort samarbets-, värderings- och tillitsövningar, där de pratar om värdet att kunna lita på andra. Övningarna är gjorda båda med lärarna och elever i syfte att skapa trygghet i klassrummet.

Det är olika övningar som handlar om att man ska lära sig att man har en åsikt, till exempel... att kunna lita på de andra i klassen t.ex., ja framför allt de, att kunna ha åsikter och kunna lita på varandra så att de blir en enad grupp, så det är himla viktigt (Jenny).

ehhm, vi sitter i ett nätverk för en skola som har väldigt mycket problem så att ehmm, vi har varit inne i alla åttor och haft värderingsövningar och haft samarbetsövningar och tillitsövningar, vi har haft övningar för lärarna där vi pratat om värdegrundsfrågor och så, vi har haft medling på skolan vid större konflikter mellan ungdomar(Lina)

Jenny berättar om elevernas möjligheter att jobba med läxor på fritidsgården också. Samtidigt lär man känna varandra, miljön och olika aktiviteter på gården.

vissa elever som inte funkar bra i skolan, funkar bra här. Och så kan det vara tvärtom. Alltså ta lite lektioner här och då har det funkade jättebra(Jenny).

Ledarna från fritidsgården är minst en gång i veckan på skolan under raster och även under lektionerna ibland, i syfte att träffa och komma närmare eleverna. Där träffar de ungdomar som redan besökt fritidsgården men även andra elever som inte gör det.

På skolorna träffar vi de oftast på raster, men ibland är det på lektionerna också, om vi ska informera de om tjejmässa till exempel, eller om nåt annat viktigt som vi kommer med ut till alla. De kommer oftast nyfikna fram till oss, om vi kommer i våra jobbkläder och hälsar på oss, vem är ni, vad gör ni, och så säger de till exempel att de tycker om pingis... Då säger vi att vi har pingis här och bjuder på att fixa en pingisturnering eller liknande. Och så försöker vi fånga upp de som inte kommer fram till oss (Jenny).

Isak jobbar lite mer i grupper. Han, kuratorn och en grupp elever försöker visa för ungdomarna att det finns mycket att göra under sin fritid.

Och det som jag och kurator jobbar med, alltså vi två vuxna plus åtta ungdomar som försöker göra någonting roligt, prova på data, biljard, pingis, alltså någonting sånt. Man gör någonting varje gång man träffas, ungefär två timmar i veckan har vi någon aktivitet så att de ser att det finns möjligheter (Isak).

Det här ovan benämnde Lina också, men som kill- och tjejgrupper och samtidigt påpekar att hon inte jobbar med samma metoder.

...vi har valt att inte ha några grupper i skolorna, vi vill inte ha några riskgrupper utan vi vill jobba med hela skolan och alla elever, det är olika från skola till skola, vissa väljer att ha dom här typiska tjejgrupper och killgrupper men det vill inte vi, vi jobbar med alla (Lina).

Bland annat så här beskriver hon sitt arbete med ungdomarna:

Vi jobbar förebyggande och det kan man göra på olika sätt... vissa ungdomar behöver vuxenkontakt lite oftare och göra olika saker, som bland annat fika, ta en promenad, eller alltså något annat. Men tanken är inte så att de träffar en vuxen regelbunden alltså, det är inte tanke(Lina).

Sara jobbar också med tjejgrupper och när de träffas, diskuteras då om förbestämda tema:

Tidigare hade de jättestora problem med tjejerna i sexan, problem med identitetssökande, så en dag var alla bästa kompisar och nästa dag var alla ovänner och nästan slogs och så där, så vi bestämde oss att starta en tjejgrupp för att stärka deras identitet så att vi kunde lugna ner dem.

Här ovan presenterade våra intervjupersoner arbetets olika metoder att träffa och hjälpa ungdomarna, både på skolan och fritidsgården. Vi frågade också om hur de påverkar eleverna och om de tycker om ledarnas närvarande på raster och under skoltid och då svarade våra representanter ungefär samma:

Oooo ja, de blir jättegglada när man kommer till skolan och det uppskattas väldigt mycket. När de är ute på praktikplatser brukar vi komma ut och hälsa på dem så att de känner sig speciella och det är ungdomar som är här på fritidsgården som vi har en relation med (Lina).

Jag tror inte att de vet att vi samarbetar, egentligen. När de ser oss på skolgården brukar de komma fram och hälsa på oss. Då snackar vi lite med ungdomarna och de tycker faktiskt att det är kul, oftast tycker de att det är roligt när vi kommer (Jenny).

4.2.4. Rektorer och kuratorer

I samarbetena med fritidsgården är de mest aktiva på de mötena som de har två eller tre gånger per termin och det är oftast deras huvudsakliga insatser.

Kurators inflytande nämner de och hur de samarbetar i syfte att hjälpa någon enskild elev. Många citat bekräftar kurators och rektors delaktighet och här är en av dem:

Och alla gånger har de bjudit mig också, för de tycker att det samarbete vi har är väldigt viktigt. De gånger har vi pratat om situationen i stan, om brottsligheten och sist så pratade vi om alkohol, då hade de alkoholtema för hela pedagogiska kvällen. Polisen var också där, jag var också som håller i värderingsövningar tillsammans med kurator.

Isak var också ganska positiv och berättade om hans och kurators samarbete i syfte att hjälpa de ungdomarna som är inte sysselsatta på sin fria tid.

Det finns också lite mer samarbete i grupper. Om man ser att vissa grupper behöver lite mer extra att göra, den gruppen som jag har inga problem själv, men de inga tankar eller idéer vad de kan göra på sin fritid. Och det som jag och kurator jobbar med, alltså vi två vuxna plus åtta ungdomar som försöker göra någonting roligt, prova på data, biljard, pingis, alltså någonting sånt. Man gör någonting varje gång man träffas, ungefär två timmar i veckan har vi någon aktivitet så att de ser att det finns möjligheter. Tanken är att vi ska visa för de så att de ser att det finns mycket att göra.

Rasmus beskriver hans kontakt med kuratorn på skolan angående någon elev:

...jag har varit i kontakt med kuratorn några gånger angående någon elev eller någon ungdom som jag tyckt går illa på kvällarna så vill jag höra hur det är på dagtid och så...

Lina berättar också om hennes kontakt med skolans ledning:

...ehmm, vi besöker skolan varje vecka, minst en gång i veckan. Vi har en nära relation till både rektorn och till kuratorn på den skolan...

4.2.5. Lärarnas roll i samarbete

Våra intervjupersoner tycker att det är lärarna som ska vara mer aktiva i samarbete och inte förvänta sig att ledarna gör hela jobbet, att lärarna ska ha en närmare relation med sina elever:

Jag skulle vilja att lärarna är med mer, att de inte bara springer från lektion till lektion, utan att de har en lite närmare kontakt med elever. De behöver lite tajtare grupper så att eleverna ser att de är enade, alltså att de är tillsammans. Jag tycker att det brister lite i elevkontakten (Jenny).

Rasmus ger en mer konkret bild av lärarnas situation och så här förklarar han:

... ja, det är svårt att säga men framför allt också att det måste ges utrymme... om man säger vi har mycket lättare att anpassa oss till skolan än tvärtom skolan, dem har mycket att göra, dem har lite tid till... dem kan inte utan det måste nog komma mer från vår sida att vi anpassar oss efter skola.

Här visar Rasmus sin förståelse för lärarna och deras arbete med ungdomarna på skolan, men samtidigt poängterar han att "de"(från fritidsgårdens sida) ger mycket mer i samarbetet.

Sara berättar bara positiva saker om sin samarbetskola, om lärarnas öppna kontakt med eleverna och samtidigt påpekar, att hon träffar de varje gång hon är på skolan.

På den skolan lärarna får inte vara på lärarrummet tror jag från klockan halv nio på morgonen till klockan halv tre eller tre på eftermiddagen. Så att när lärarna har rast har de den i samma lokaler som eleverna och de äter lunch tillsammans med eleverna, de har ingenstans att springa och låsa in sig på. De har, så att säga en bardisk och där har de kaffe till lärarna men inte till eleverna. Men det är inga elever som hoppar över och tar kaffe, utan det är till lärarna. Och det finns en stor öppenhet där hela tiden, alltså mellan elever och lärarna. Om en elev kommer fram och säger "du Stefan, kan jag snacka med dig?", då går de ut tillsammans och pratar. Så, det är en positiv öppenhet hela tiden. Men de har jobbat hårt för denna stämning.

4.3. Tre sociala miljöer

4.3.1. Skolan

Våra respondenter berättade om vad skolan ger i samarbetena, både till sina deltagare men också till elever.

Rasmus berättar att vid flera tillfällen har skolan ställt upp vid akuta problem:

från början var det väldigt tigt samarbete för att skolan hade stora problem med alkohol på fredagar och lördagar uppe vid skolan, innan vi hade öppnat då... så att det kunde vara 70-80 ungdomar som söp alltså hejdlöst från tolv år och uppåt. Ehn,... så därför var det från början sån här akut sak så att man öppnade upp skolan för att kunna hålla koll på det och försöka få rätsida på det...

Enligt Isak bidrar skolan väldigt mycket med genom att erbjuda en ny mötesplats för ungdomar och fritidsledare.

När ungdomarna träffar oss här (på fritidsgården) ser de oss som mäktiga, men när vi träffar de i skolan är det en annan miljö. Egentligen är vi mycket närmare varandra när vi är där på plats, än när vi träffas här.

Skolan bidrar också med bra information om ungdomarna under skoltid och där är skolan en viktig länk mellan fritidsledarna och ungdomarna:

när det inte funkar bra eller någonting då vet jag att det finns en av oss här som är ansvarig och jobbar på den skolan och det finns folk som fångar upp de om det skulle vara någonting, alltså jag kan ringa till skolan och säga att vi har problem på gården och fråga hur det funkar på skolan... Alltså man vet att det finns någon som fångar upp de var de än är någonstans; fritidsgården eller skolan. Och det är en trygghet, faktiskt.

4.3.2. Fritiden

Fritidsgården är en stor resurs för skolan. Den gör stor nytta med de ”icke fungerande ungdomar”, med vilka man kan göra olika aktiviteter på fritidsgården och sysselsätta de med aktiviteterna som kanske är otillgängliga på skolan.

Jenny berättar om speciellt bra samarbete med en av skolorna:

Jag sitter på skolan 1 och skolan 2, jag sitter med två skolor. Och särskilt den ena skolan har vi haft väldigt bra samarbete, där har det varit ungdomar som inte har haft det så bra, som inte har funkat så bra i skolan, för att ställa upp så att ungdomar kan komma hit och ha lite skoltid här med hjälp av oss då med olika... med musik till exempel och ibland bjuder vi hit de som går sexan och sjuan att de kan komma hit på dagtid, titta på lokalerna och lära känna oss personalen. Få två timmar av oss och testa på allting här.

Isak tycker att skolan har för få aktiviteter för eleverna och på grund av detta kan de vara okoncentrerade på lektionerna:

På den skola som jag jobbar finns det inte tillräckligt med aktiviteter under raster. Barn behöver ... när de sitter på lektioner och är koncentrerade, efter ett tag när det är dags för rast kan de inte gå ut och bara sitta och titta på varandra. Barn är mer aktiva och därför behöver de göra mer fysisk alltså.

Här kommer fritidsgården också in som en resurs för skolan, där skolans elever kan vistas på och nyttja fritidsgårdens resurser. Istället att störa på lektionerna tar fritidsledarna de stökiga ungdomarna under skoltid och jobbar med dem istället på fritidsgården. Isak anser också att unga behöver mer aktiviteter och att röra på sig mer.

4.3.3. Familj

Oftast när man hör ordet ”resurs” tänker man på ekonomiska resurser, men detta är inte fallet med våra respondenter. Då vi frågade de om samarbetets resurser berättade de ofta om deras kontakter, ibland bra och ibland dåliga, med ungdomarnas föräldrar. I de föräldrarna såg de en möjlig hjälp:

så samarbetar vi med föräldrar som är frivilliga som kommer dit och det är både bra och dåligt, det är bra för att man träffar föräldrarna men samtidigt så en förälder som kommer dit frivilligt har inte samma, jaa de är inte personal, har man tur så är dem väldigt bra har man otur så sitter dem bara och sitter av tiden (Rasmus).

Självt tycker han att föräldrarna helst ska vara med och hjälpa till i skapande av en bra fritid för ungdomar. Om föräldrarna berättar han också i ett annat sammanhang:

Om de känner att man har bra samarbete med skolan och att man har kontakt med föräldrarna så blir det ju tryggare för dem, de kan nog tycka att det är jobbigt eftersom att de inte är så anonyma men samtidigt så tror jag någonstans att de gillar det och tycker att det känns tryggare(Rasmus).

Tyvärr har inte de här föräldrarna varit så bra stöd till sina barn. Att hjälpa till i samarbetet ännu mindre. Detta påpekar Rasmus en gång till:

Jag tycker att det här med att ha föräldrar som ställer upp frivilligt det är en bra tanke och ett bra ide från början men samtidigt när man ska åka iväg och jobba och så ringer en förälder samma dag och säger att nää tyvärr det har dykt upp något, jag kan inte och så vidare...

När vi frågade Isak förklarade han för oss när de har kontakt med föräldrarna och varför:

Sen ibland kan vi vara i kontakt med föräldrarna när det behövs. Det beror på vilken nivå ligger problemet. Men föräldrarna är inte utanför, för att först och främst man kontaktar de, inte polisen. Polisen kontaktas när det händer något farligt, om de driver för mycket, men först och främst är det föräldrarna.

Han fortsätter och gör tydligt för oss att den största bristen i samarbetet (i alla fall det som han är ansvarig för) är dålig kommunikation med föräldrar, brist på föräldrarnas engagemang och då avslutar han med att förklara lite närmare:

Jag tycker att nätverk ska inte bara vara myndighet, det ska vara andra vuxna och föräldrar, för det är deras barn det hela handlar om. Det är viktigt att de ska inta sin roll. De tycker att... hur jag ska säga det, att vi bara kontrollerar dem men egentligen vill vi bara att barn ska må bättre. Därför ska de vara, alltså föräldrarna mer aktiva och då ska de se att vi är seriösa och tycker bara den bästa för deras barn. Man kan inte ha med hundra föräldrar men man kan välja några av de som representerar så att man kan komma lite närmare någon som kan lyfta upp den som exakt behövs göra... så att vi inte ska bara gissa.

Men Sara visar igen på samarbetskolans förmåga att vara i kontakt med ungdomarnas familj. Det är en regelbunden kontakt, en aktiv kontakt mellan skolan, fritidsgården och föräldrar, vilka alla deltar på mötena:

Vi har också deltagit, de har någonting som kallas "pedagogiskt kafé", man kan säga att det är ett öppet föräldramöte där alla föräldrar blir dit bjudna. Då kan de välja olika tema som de kan lyssna på. Det kan vara matte tema, och alla intresserade kan komma. Jag har varit med ett par gånger då de haft pedagogiska kvällar och de hade fält och fritidsgrupptema, så att säga och föräldrarna hade möjlighet att ställa frågor till mig.

Alla lärarna är också med som jobbar på skolan. Och alla gånger har de bjudit mig också, för de tycker att det samarbete vi har är väldigt viktigt...

Då tar man upp en diskussion om vilka tycker att det är ok att ge sina barn alkohol och vissa är nykterister och tycker absolut inte det och så vidare. Där tror jag att man kan påverka barnet väldigt mycket om man bildar ett nätverk och då menar jag inte ett nätverk som man har med telefonnummer men med känslan att man har gemensamt förhållningssätt bland föräldrarna. Och det tror jag är också ett sätt att påverka.

5. Diskussion

5.1. Slutdiskussion med egna reflektioner

Genom vårt arbete har vi fått kunskaper om ett område som var helt främmande för oss när vi startade. Samarbete mellan skolan och fritidsgården är inte främmande för oss längre, utan vi anser att vi har fått klara kunskaper om hur det fungerar. Här nedan ska vi diskutera och väva samman våra empiriska och teoretiska data.

5.1.1. Samarbete

Våra respondenter har byggt olika nätverk beroende av behovet i samarbetet men också beroende av vad de iblandade anser själva hur de behöver jobba. De är också olika motiverade, vilket vi kom fram till under våra intervjuer, där vi kunde märka att respondenterna hade olika stor grad av optimism.

De inre faktorerna som kan påverka samarbetet handlar om personalens motivation och hur de upplever vad som sker i samarbetet, här spelar yrkesidentiteten en stor roll (Andersson, 2006, s. 24). Vi anser också att motivation spelar stor roll i en individs arbete, för att man ska kunna prestera högt och göra sitt bästa ska man stimulera motivation hos deltagarna i samarbetet.

När man startar ett samverkansprojekt är det viktigt att alla deltagare är medvetna om vilka mål man har och vilka grundläggande normer och regler som gäller. Det gäller också att startpunkten är gemensam och att det finns en gemensam metod för att samarbetet ska utvecklas (Andersson, 2006, s. 24). I resultatet framkom att samarbetenas mål och struktur är väldigt oklara och alla respondenter kunde inte beskriva tydligt vad målet med samarbetena är och hur de är upplagda. Vi anser att Jenny har den klaraste bilden av vad samarbetet går ut på och hon gav en bra förklaring på vad målet är. Man ska kunna hitta problemet, hjälpa varandra genom att ge värdefull information om ungdomarna, för att slutligen kunna påverka dem i den positiva riktningen.

Ett hinder i att bevara ett bra nätverkssamarbete är t.ex. att intresset avtar med tiden speciellt om det är ett samarbete som varar under en längre period, för höga förväntningar av nätverket samt brist från sin egen arbetsplats och organisation. För att uppnå ett fungerande och lärande nätverk är att man har gemensam ”plattform”, detta bygger på fyra delar; tillit, jämlika relationer, tid och resurser samt utomstående stöd. Genom fortlöpande nätverksträffar får man möjligheten att lära känna varandra och skapa tillit och gemensamt lärande (Andersson, 2006, ss. 34-35). Vi samtycker också att det viktigaste är att bygga bra relation både med personalen i skolan och med ungdomarna; bara på detta sätt kan man påverka ungdomarna i den positiva riktningen. Isak menar att skolans enda mål är att ha en bra miljö och inte barnets bästa och då är man inte förvånad över att de klagar på skolans otillräckliga insatser i samarbetet. Han menar att hans åsikter ska vara gemensamma med den andra parten i samarbete, då kan de utveckla en bra kontakt och relation.

Förslag som dyker upp på mötena brukar oftast vara svåra att förverkliga på arbetsplatsen och för att kunna göra det ska de tänka på att skapa goda och realistiska förutsättningar för att en vidare utveckling av förslagen ska fungera (Andersson, 2006, ss. 22-23). Detta kan vara orsaken för att, som Isak sa, det tar så lång tid för att förändringar ska ske. Man måste tänka på andra faktorer som kan vara hinder i förverkligande av målen. Från Linas och Isaks exempel ser man tydligt att det är ganska personligt hur man ser på saken; medan Lina tycker att det är oftast akuta och kortsiktiga mål som behandlas, anser Isak att det brukar ta för långt tid att saker ska hända. Detta förmodligen bero på i hur stor grad problemet är akut.

Det finns en risk att nätverket blir en "egen" del som ligger utanför ens ordinarie arbetsuppgifter och det är egentligen en brist på resurser och tid, eller så har de som deltar i ett nätverk inte stöd av övriga personalen eller ledningen i sin egen organisation vilket leder till att man inte prioriterar nätverket högt (Andersson, 2006 s. 33). Eftersom nätverken har stor flexibilitet och inte har bestämda kriterier för vad som ska göras, tar det längre tid för vissa saker att utföras vilket en av våra respondenter också medger kunde förbättras och prioriteras mer.

Resultatet visar att ledarna har kunskaper i integrationsfrågor och främlingsfientlighet men vi såg också att samarbetet inte har någon nytta av de kunskaperna på grund av dåligt upplägg och struktur. I SOU 1996:85 anges att möjligheter med att samverka är t.ex. att samverkan gör att man får ökad kunskap i de andra aktörernas kompetenser och yrkesroller. Samverkan gör att ens egen kompetens breddas och blir större för vissa saker och man behöver inte lösa alla problem själv utan man tar hjälp av dem man samverkar med (Andersson, 2006, s. 25). De har mycket att lära av varandra men samtidigt kan de också hjälpa varandra, utifrån sina egna erfarenheter.

5.1.2. Ledarskap

Alla våra informanter har lika arbetsuppgifter men med stor mångsidighet i utbildningsbakgrunden. Det ser vi som en fördel där de kan lära sig av varandra med sina varierande utbildningar och arbetserfarenheter med vilka de bidrar också till i samarbetena. Mångsidigheten är nästan ett krav i deras yrke på grund av den stora flexibiliteten i deras arbetsuppgifter.

Fritidsledarna upprättar de nära bekantskap med ungdomar för att kunna påverka dem i deras handlingar. De samtalar mycket med ungdomarna, samarbetar med andra verksamhetsfält (i detta fall skolan), samt när ett problem uppstår försöker de hjälpa till att lösa problemet (Kihlström & Roos, 2000, ss. 242-243). I resultatet framkom också att ledarna med hjälp av sina varierande kompetenser och erfarenheter bidrog med att uppfylla de krav som ställs på dem.

Det som var intressant är våra förutfattade tankar om ledarnas utbildningsbakgrunder vilka inte stämde alls överens med den verkliga bilden. Från början antog vi att alla hade liknande utbildningar med tanke på deras arbete. Det visade sig att det var stor mångsidighet i fritidsledarnas utbildningsbakgrund. Detta är en fördel på grund av deras olika kompetenser, med vilka de kan bidra med i olika sammanhang. Mångsidigheten i deras utbildningar och erfarenheter är stora och alla de bidrar på olika sätt i samarbete. Trondman skriver att en bra fritidsledare är stödjande, lyssnande och ifrågasättande. De ska ge barn och ungdomarna det kommunikativa mötande som kan hjälpa till att göra de

till vuxna som kan ta ansvar för samhället (Trondman, 2000, ss. 145-148). Men Ross skriver även om ökade kompetenskrav på fritidsledarna (Kihlström & Roos, 2000, ss. 242-243) och om att fritidsarbetare kommer att möta mer komplexa uppgifter i framtiden (Roos, 2000, s.398). Utifrån våra respondenters uttalande förstod vi att de har mycket omväxlande och komplexa arbetsuppgifter och att de är även kompetenta för sina jobb.

Här ovan presenterade vi några exemplar på arbetets flexibilitet som ledarna på fritidsgården är vana vid. Samtidigt har vi lärarna som inte har så mycket utrymme för att vara flexibla och bidra mer i samarbetet. Det finns drag av den begränsade professionalismen, där rektor har kontroll över administrationen och läraren över klassrummet (Axiö, 2000, s.22). Det är bara en skola där lärarna är lika mycket aktiva utanför som i klassrummet.

Det är viktigt att kommunikationen sker åt båda håll för ett lyckat samarbete och att man hjälper varandra i arbetet. Det finns två sorters ledarstilar: dirigerande och stödjande. I den dirigerande ledarskapsstilen sker kommunikationen oftast åt ett håll, det är oftast en person som tar beslut om vad som ska göras och hur det ska utföras och vem som ska få ansvaret att göra det. De som är stödjande hjälper gruppen att känna sig bekväma med sig själva, de jobbar med och hela situationen de befinner sig i. I den stödjande ledarskapsstilen sker kommunikationen åt båda hållen och man visar socialt och emotionellt stöd mot andra. (Northouse, 2003, s. 89). Våra respondenter beskriver skolledning som stödjande och alla har en bra regelbunden kontakt med dem. Men om vi ska se på lärare i ledarrollen har vi den motsatta ledarstilen som är dirigerande. Utifrån ledarnas resonemang har vi förstått att alla samarbetena är unika och har inte så mycket gemensamt, utan jobbar på sitt eget sätt.

5.1.3. Tre sociala miljöer

Med tre sociala miljöer vill vi påpeka att samverkan mellan de är nödvändiga för barns och ungdomarnas bästa. Vi tycker att de tre är grunden för barnens välbefinnande och därför kommer vi att här beskriva relationer mellan de tre miljöer ur fritidsledarnas perspektiv.

Skolan måste stödjas av ungdomsorganisationerna allt för att eleverna ska få en bättre förståelse för föreningsarbetet och sedan vilja aktivera sig på fritiden (Stockholm, Skoldirektionen, ss. 48-49). Om skolan ska vara en bra plats för ungdomarna måste den stödjas ”utifrån”, i detta fall från fritidsgårdens sida, men det kan vara svårt att samordna ungdomsorganisationen och skolans undervisning.

Vidare anges exempel på förslag till åtgärder som kan vara lämpliga för att skolan ska stödjas av ungdomsorganisationerna (a.a.). Vi anser att skolan har varit en öppen plats för möte med fritidsgården i syfte att bekanta sina elever med möjliga fritidsaktiviteter.

Berggren skriver om tre olika ”zoner” som normer hur man använder den fria tiden. En av dem kallar han för ”frizon” och här ingår oplanerade aktiviteter som att sitta och prata men också att bedriva skadegörelser och slagsmål (Berggren, 1996, ss. 40-42). Med fritidsledarnas hjälp får ungdomarna de positiva oplanerade aktiviteter, att umgås med sina jämnåriga kompisar. Vistelsen på fritidsgården gör att med fritidsledarnas

hjälp är de övervakade av vuxna och där brister möjligheten att ägna sig åt och bedriva skadegörelser och andra kriminella handlingar.

Föräldrar engagerar sig olika mycket i sina barns fritid och skolgång och det gör också att ungdomarna presterar olika. Men beroende på arbetssituation och andra sociala faktorer gör att alla inte har samma möjlighet att ställa upp lika mycket för sina barn (Jönsson m.fl, 1993, s. 116). Högdin anser att föräldrarnas utbildning och ekonomiska resurser spelar stor roll, barnen till föräldrar med låg utbildning, sämre lön och arbetstider. Det har även visat sig att "arbetarklasspojarna" gör motstånd mot skolkulturen. Pojkarna identifierar sig med ett "gäng" som består av killar och dessa gäng brukar vägra anpassa sig till skolans ordning och regler, detta leder till sämre resultat och prestationer i skolan (Högdin, 2006, ss.1-9). Här anger författarna flera faktorer som kan påverka ungdomarna i deras utveckling och vi instämmer helt. Men vi kan inte utesluta andra viktiga faktorer som påverkar ungdomarnas välbefinnande. Man kan inte klandra en enskild miljö för barnets negativa uppförande och handlingar. Dessa enskilda faktorer kan inte åstadkomma lika mycket som de kan alla tillsammans. Förhållanden i skolan, på fritiden och i hemmet formar ungdomarna.

5.2. Metoddiskussion

Vår tillämpning av metod har varit lärorik och spännande. Nu när vi först och främst ville få förståelse om samarbetet av våra informanter har vi valt rätt metod, kvalitativ, där våra informanter fick möjligheten att utveckla sina åsikter och ge oss en klar bild av deras arbete och synsätt angående samarbete med skolan.

I vårt val av informanter var vi lite tveksamma. Från början funderade vi om det skulle vara relevant att intervjua både ledare på respektive skolor och fritidsgården. Att intervjua fritidsledarna kändes naturligt eftersom det är de som har den närmaste kontakten med barnen och samtidigt är länken mellan den aktuella skola och fritidsgården. På samma sätt resonerade vi om skolledning som intervjupersoner. Samtidigt är båda två grupperna ansvariga för samarbete mellan de två verksamheterna. Men vi började fundera på möjliga svårigheter med att intervjua båda grupper. Vissa frågor kan vara känsliga för våra intervjupersoner och att de kommer också att fortsätta samarbete underlättar inte heller för oss. Om det är något som ledarna från fritidsgården vill förändra hos skolledningen, eller tvärtom, i syfte att effektivisera samarbete, kan vara känsligt att prata om, eller så svarar de inte alls på frågan. Att konfrontera de två grupper skulle vi få inget av. Därför bestämde vi oss att intervjua bara ledare på fritidsgården. Men då återstår frågan på vilket sätt skulle vår studie påverkas om vi bestämde oss för den andra gruppen. Då skulle vi förmodligen få en annan sort information. Men nu när vi har gjort våra val, återser bara att undra vad vi har missat.

Då vi var ganska tidsbegränsade kunde vi inte bredda oss mer, fast flera olika teman dök upp under vårt analysarbete. Vi hade också möjlighet att intervjua båda två ansvariga fritidsledarna för varje samarbete, men med tanke på att de jobbade med samma skola, fanns det stor möjlighet att de mestadels skulle upprepa varandra.

Under arbetets gång har vi kommit fram att vårt valda ämnesområde är brett, intressant och att det i stort sätt saknas forskning kring det. Men vi anser ändå att vi har hittat lämpligt litteratur som hjälpte oss i att få förståelse för vårt studieområde. Sist vill vi påpeka att våra slutsatser inte kan generaliseras till hela populationen, med tanke på vårt begränsade urval och också får att vi vet att alla skolor och fritidsgårdar inte jobbar med likadana metoder.

5.3. Slutord

Vårt syfte med studien var att analysera och förstå samverkan mellan högstadieskolor och en fritidsgård ur ett ledarperspektiv. Vidare tittade vi på samarbetenas styrkor och svagheter och vi anser att vi har uppfyllt vårt syfte.

Samarbete: En av de största hinder är att de har oklar struktur och mål i samarbetena. Fritidsledarna har stor flexibilitet i utbildningsbakgrunden och erfarenheter och därför kunde de ge mycket mer i de här samarbetena om mål och struktur var tydligare. Men i nuläget var inte alla högt motiverade. Samtidigt vill de ha mer engagemang från lärarnas sida, fast lärarna hör inte till nätverket. Samarbetenas stora möjligheter är fritidsledarnas kompetenser och flexibilitet, samt mångsidigheten i deras utbildningar.

Ledarskap: Skolledning beskrivs som stödjande och alla har en bra regelbunden kontakt med dem. Både fritidsledarna och skolledningen har det stödjande ledarstilen. Men med lärare i ledarrollen har vi den motsatta ledarstilen som är dirigerande. Med hjälp av sina kompetenser och erfarenheter uppfyller fritidsledarna de kraven som ställs på dem.

Tre sociala miljöer: Samverkan mellan de är nödvändiga för barns och ungdomarnas bästa. De tre är grunden för barnens välbefinnande. Man kan inte beskylla en enskild miljö för barnets destruktiva uppförande och gärningar. Dessa enskilda faktorer kan inte åstadkomma lika mycket som de kan tillsammans. Förhållanden i skolan, på fritiden och i hemmet formar ungdomarna.

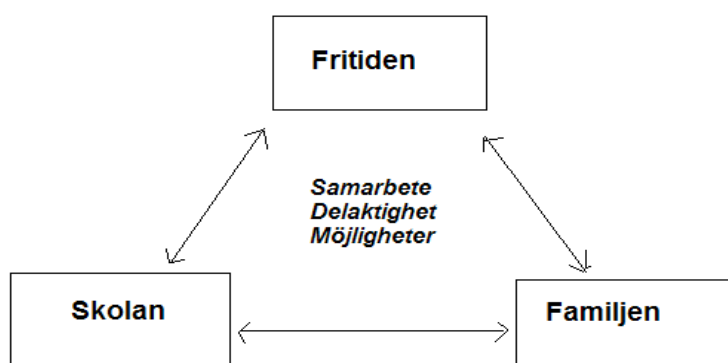
5.4. Våra förslag till åtgärder

Vi har nu några synpunkter som kan effektivisera de samarbetena i syfte att vara ännu mer resultatrika.

Mål och struktur har vi inte förstått som tydliga. Javisst, alla har de ungdomarnas bästa i sina tankar, men med tidligare struktur och mål skulle de inte ha någon missförståelse. Fritidsledarna skulle inte anklaga sina kollegor för inte vara effektiva, utan istället skulle alla veta vad förväntas av dem och vad som ingår i deras arbetsuppgifter.

Vi vet alla att skolan och fritiden är två viktiga miljöer i att en ung människa ska utvecklas i en ansvarig medborgare. Men familjen tar vi bara för givet och tror att alla har samma förhållande hemma. Visa har fungerande föräldrar, föräldrar som engagerar sig i barnets uppväxt. Men ibland kan det bara gå snett; arbetslösa föräldrar, ibland är de missbrukare också eller kan de ha väldigt obekväma arbetstider.

Genom alla intervjuer dyker tema upp om familj och föräldrarnas roll i samarbetena. Vi två är medvetna om vikten på familjen stöd, men samtidigt funderar också på de hinder som föräldrarna ibland kan ha. Alla ska vi ha mer förståelse för andra människor. Det kan vara det första steget i att vi börjar kommunicera mer öppet och med mer förståelse. Andra steget är att ha, som vår respondent Sara benämner ”pedagogiskt kafé” där är alla välkomna och kan samtala om olika tema som dyker upp. Samtidigt har de ett väldigt bra samarbete mellan varandra och når det tredje steget eller då börjar de ha mer medinflytande i ungdomarnas liv. Därför har vi gjort en skiss här för att visa grafisk hur vi har tänkt.



Nu när de här viktigaste sociala miljöerna samarbetar, har vi större möjligheter att nästa generation blir mer ansvarsfulla medborgare.

Den tredje faktorn som kunde effektivisera samarbete är att alla de fritidsledarna har möte på sin egen arbetsplats (fritidsgård), där de kunde diskutera om metoder som de använder med sina ansvariga skolor och samtidigt utvecklas mer genom att själva applicera sin kollegas effektiva metoder på den skolan man själv är ansvarig för. Då kunde de utveckla varandra och dra nytta av varandras kunskaper.

Samtidigt upptäckte vi att våra respondenter pratar om ”sitt samarbete” och att hjälpa ungdomarna från skolan. De bjuder respektive skolans elever till fritidsgården då och då men inte samtidigt, vilket gör att de utvecklar bra relationer bara med ungdomarna från respektive skolan men inte med ungdomarna från hela kommunen. Ungdomarna från olika skolor ska bjudas in på fritidsgården samtidigt i syfte att umgås med varandra och då breddar de sina bekanskap över skolans gränser och fritidsledarna får möjlighet att lära känna ungdomarna oavsett vilken skola går dem i.

Sista förslaget kan verka lite för hårt men detta kan användas i extrema fall. Punktering är en metod som danska kommuner använder som en åtgärd att punktmarkera en person i olika situationer: i skolan, i familjen, på fritiden. En vuxen person som sällskap följer med ungdomar med erfarenhet som brottslingar under hela sina rörelseaktiviteter för att övervaka och försöka förändra hans brottsliga attityder och beteende. De ungdomarna drar till och smittar av sig andra ungdomar i miljön. Tanken är att begränsa kriminellt

beteende före det smittar av sig (Madsen, 2006, s.155). Vårt förslag gäller inte alla ungdomar utan bara dem som har största påverkan på de andra ungdomarna. I vår undersökningskommun brukar de skapa gäng och som alla andra grupper har de sina ledare som andra medlemmarna ser upp till. Om vi kunde påverka de ledarna i en positiv riktning skulle vi lyckas med att på ett indirekt sätt hjälpa de andra medlemmarna i gänget.

5.5. Vidare forskning

Då vi fokuserade oss på samarbete mellan fritidsgården och högstadieskolorna i kommunen har några nya frågor dykt upp:

- Hur fungerar fritidsgårdens och skolans samarbete ur ett lärarperspektiv?
- Vilka förhållanden råder i skolan, på fritiden och i hemmet som påverkar ungdomar i deras destruktiva beteende?
- Hur är ungdomarnas beteende ur ett genusperspektiv?
- Hur är ungdomarnas beteende med tanke på etnisk tillhörighet?
- Vilken påverkan har det på invandrarungdomarna när de lever i två olika kulturer (i skolan och hemmet)?

6. Referenser

Andersson, Helena (2006). *Livsstil Kronoberg- en studie om möjligheter och hinder för samverkan i nätverk*. FoU- rapport 2007:4, FOU enheten, Södra Småland.

Andersson, Helena (2006). *Livsstil Kronoberg- en studie om möjligheter och hinder för samverkan i nätverk*. FoU- rapport 2007:4, FOU enheten, Södra Småland, ss.22-23, s.33. Citerar Svensson, Lennart, Jakobsson, Erik & Åberg, Carina (2001), Utvecklingskraften i nätverk- Om lärande mellan företag. Stockholm: Santèrus Förlag.

Axiö, Annika (2000). *Ledarskapet i den nya skolan. Rektors roll i några integrerade verksamheter för sexåringar, skola och fritidshem*. FOU- rapport 2000:4, FOU enheten, Stockholms stad.

Berggren, Leif & Olofsson, Ulla (red) 1995. *Fritid på tvären- en bok om forskning och litteratur för fritidsarbete*. Fritidsforums förlag.

Danermark, Berth & Kullberg, Christian 1999. *Samverkan - Välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: studentlitteratur.

Giddens, Anthony (2003). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

Hayden, C, Williamson, T & Webber, R. 2006: *Schools, pupil behaviour and young offenders. Using Postcode Classification to Target Behaviour Support and Crime Prevention Programmes*. Advance Access publication, Årg 7, Nr. 47. s. 293-310

Högdin, S. 2006: *Educational resources at home: A study concerning parental involvement in their children's education*. Journal of Swedish Educational research. Årg 11, Nr 1.s.39-42.

Johannessen, Asbjorn & Tuft, Per, Arne (2002). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber AB.

Jönsson, Ingrid, Trondman, Mats, Arnman, Göran & Palme, Mikael 1993. *Skola- fritid- framtid- en studie av ungdomars kulturmönster och livschanser*. Lund: studentlitteratur

Kihlström, Anita & Roos, Hans-Edvard. Fritid och fritidsarbete i det senmoderna samhället. I Berggren, Leif (red.) (2000). *Fritidskulturer*. Lund: studentlitteratur. Ss. 240-266.

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Liljequist, Kurt (1999). *Skola och samhällsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Madsen, Bent (2006). *Socialpedagogik - integration och inklusion i det moderna samhället*. Lund: Studentlitteratur.

- Maltèn, Arne (2000). *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur.
- Northouse, Peter G (2004). *Leadership - theory and practice (third edition)*. Sage Publications, Inc.
- Petersson, Kenneth. Viljan att förekomma – om unga i den svenska profylaxens ordningsprojekt. I Dahlgren & Hultqvist (red.) (1995). *Seendet och seendets villkor. En bok om barns och ungas välfärd*. Stockholm: HLS Förlag. Ss. 161-208.
- Repstad, Pål (1999). *Närhet och distans. Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Roos, Hans-Edvard. Fritidens kunskapsområde. I Berggren, Leif (red.) (2000). *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur. Ss.389-400.
- Salander, Staffan & Ödman, Per-Johan (red.)(2005). *Text och existens: hermeneutik möter samhällsvetenskap*. Göteborg: Daidalos.
- Sandberg, J & Targama, A (1998). *Ledning och förståelse*. Lund: Studentlitteratur.
- Stockholm. Skoldirektionen 1968. *Öppen skola: ungdomsorganisationer och skola i samverkan: förslag/avgivna av kommittén Ungdomsorganisationerna och skolan inom Stockholms skoldirektion*. Stockholm: Skoldirektionen
- Trondman, Mats. Det är något särskilt med jobbet. Den solidariska undersökningens logik. Ett kultursociologiskt ode till en fritidsledare. I Berggren, Leif (red.) (2000). *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur. Ss. 141- 185.
- Trost, Jan (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Widerberg, Karin (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

7. Bilagan

Intervjufrågor

1. Vad jobbar du med?
2. Hur länge har du jobbat som ledare?
3. Hur är det att jobba som ledare på en fritidsgård?
4. Hur delaktig är du i samarbetet mellan fritidsgården och skolan?
5. Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
6. Hur ser din utbildningsbakgrund ut?
Har du behövt komplettera med någon utbildning inför samarbetet?
Har du behov av ytterligare utbildning?
7. Vilka är målen med samarbetet som du ser det mellan fritidsgården och skolan?
Hur tycker du att samarbetet fungerat hitintills?
Hur tycker du att samarbetet påverkar er som ledare?
Hur tror du att samarbetet påverkar ungdomarna?
8. Har det hänt förändringar i samarbetet?
Om ja, positiva eller negativa för verksamheterna?
Om ja, positiva eller negativa för samarbetet?
9. Finns det olika etniska bakgrunder hos eleverna?
Om ja, har det påverkat samarbetet/påverkar det samarbetet?
10. Hur upplever du att resurserna används?
Finns det behov av mer resurser, i så fall av vilken karaktär?
11. Hur skulle du vilja att samarbetet ser ut i framtiden?

Övrigt: Finns det något du vill tillägga?