



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PEDK01/ PEDK11
Kandidatuppsats, 15 poäng
Datum: 2008-01-10

En undersökning om fritidshemspersonalens uppfattning av den kunskapsspridning som sker inom ett arbetslag.

Katarina Balting
Veronika Johansson

Handledare:
Piotr Szybeck

ABSTRACT

- Arbetets art: Kandidatuppsats 15 högskolepoäng
- Sidantal: 29 sidor exklusive referenser och bilagor
- Titel: En undersökning om fritidshemspersonalens uppfattning av den kunskapsspridning som sker inom ett arbetslag.
- Författare: Katarina Balting och Veronika Johansson
- Handledare: Piotr Szybeck
- Datum: 2008-01-10
- Sammanfattning: Vi har genom tidigare arbetslivserfarenheter sett att det inte alltid är lätt sprida inkommande och inneboende kunskap vidare inom arbetslaget. Med detta som utgångspunkt har vi valt att göra en kvalitativ fallstudie av ett fritidshem. Där har vi undersökt hur innehavd och inkommande kunskap sprids vidare till de övriga i arbetslaget. Vår tanke med undersökningen var att se, om, och på vilket sätt, det sprids kunskap i ett arbetslag. För att få fram data kring detta problem, valde vi att arbeta med informella intervjuer där vi utgick från olika teman.
- I vår teori har vi utgått från Kolbs lärcirkel. Hans teori kring lärande ansåg vi vara passande till den form av undersökning vi gjort då det ger en god utgångspunkt för att sedan kompletteras med teori kring hur kunskap sprids. Detta har vi gjort för att beskriva begreppens innebörd och vilken funktion de har i lärandet och kunskapsspridningen.
- I empirin har vi presenterat relevanta citat som visar hur och på vilket sätt kunskapen sprids i arbetslaget. Vi har valt att kategorisera dessa i samma ordning som och i relevans till teorierna, för att på detta sätt underlätta överblicken till den kommande analysen.
- Det vi kommit fram till är att det har stor betydelse för kunskapsspridningen om personalen får förståelse för sitt arbete och får möjlighet att utveckla sina individuella behov. Ett steg i detta är att ge tillfälle och tid att tänka, prata och reflektera, för att på detta sätt skapa en möjlighet för kunskapsspridning som sker i det informella lärandet. Detta kompletteras med formella insatser i organisationen.
- Vidare skulle man kunna tänka sig att arbeta med vilka faktorer som är av vikt att se till för att få ett bra klimat för kunskapsspridande i ett arbetslag.
- Nyckelord: Kunskap, kunskapsspridning, kompetens, lärande

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering	2
1.2 Syfte	2
1.3 Avgränsning	3
1.4 Litteraturgenomgång	3
2. Teori	5
2.1 Teoretisk inledning	5
2.2 Förståelse	5
2.3 Erfarenhetsbaserat lärande	6
2.4 David Kolbs lärcirkel	6
2.5 Konkreta erfarenheter	9
2.5.1 Kunskapsutbyte vid nätverksträffar	9
2.6 Reflekterande observation	9
2.6.1 Kunskap genom reflekterande observation	9
2.6.2 Kunskapsutbyte när tillfälle ges	9
2.7 Abstrakt begreppsbildning	9
2.7.1 Kunskapsutbyte vid planerings tillfällen	9
2.7.2 Kunskapsspridande med hjälp av handledning	10
2.8 Aktivt experimenterande	11
2.8.1 Övriga sätt att sprida kunskap	11
2.8.2 Önskemål om förbättring av kunskapsutbyte	11
3. Metod	12
3.1 Strategi	12
3.2 Undersökningsdesign	12
3.3 Insamlingsmetod	13
3.4 Åtgärder	14
3.5 Bearbetningsstrategi	14
3.5.1 Bearbetning av data	14
4. Empiri	15
4.1 Presentation av intervjuresultat	15
4.2 Konkreta erfarenheter	15
4.2.1 Kunskapsutbyte vid nätverksträffar	15

4.3 Reflekterande observation.....	16
4.3.1 Kunskap från reflekterande observationer	16
4.3.2 Kunskapsutbyte när tillfälle ges	17
4.4 Abstrakt begreppsbildning	18
4.4.1 Kunskapsutbyte vid planerings tillfällen.....	18
4.4.2 Kunskapsspridande med hjälp av handledning.....	19
4.5 Aktivt experimenterande.....	20
4.5.1 Övriga sätt att sprida kunskap	20
4.5.2 Önskemål om förbättring av kunskapsutbyte.....	21
4.6 Avslutande kommentarer.....	23
5. Resultatanalys och diskussion.....	24
5.1 Slutsatser	28
5.2 Avslutande kommentarer och vidare studier.....	29
6. Referenser	30
Bilagor.....	a
Bilaga 1	a
Bilaga 2	c
Bilaga 3	d
Bilaga 4.....	e

1. Inledning

Vi har båda varit intresserade av att utvecklas inom våra tidigare arbeten och lära oss nytt för att förbättra oss i våra arbetsuppgifter samt förbättra verksamheten. Samtidigt ser vi att var individ i sig, i ett arbetslag, har så mycket inneboende kompetens som aldrig kommer fram och sprids vidare i arbetslaget. Detta har gjort att vi har reflekterat över hur kunskapsspridandet går till på en arbetsplats, det vill säga hur man sprider kunskap vidare inom ett arbetslag.

Våra reflektioner av de arbeten vi haft och andra personer vi pratat med, har varit; att när det har gjorts en utvecklingsinsats på arbetsplatsen (exempelvis föreläsning), har det vid fler tillfällen endast varit ett par från arbetslaget som har fått delta, för att de sedan ska sprida vidare informationen och kunskapen till övrig personal. Som vi fått erfara blir det ofta ett informationsblad som kommer upp eller en kort sammanfattning av vad de hört och inget mer. Vidare väcktes vårt intresse för forskning inom området då vi läst boken Personalutveckling på vårt sätt, skriven av Jan Ekström och Lars Moberg¹. Där dessa för en diskussion om olika sätt att bedriva personalutveckling och förändringsarbete inom privata och offentliga organisationer. Vidare beskriver de hur detta kan påverka företaget och personalen samt angriper svårigheten i att föra kunskapen vidare i det dagliga arbetet.

Med detta i åtanke samt att många arbetsgivare idag eftersträvar en mångfald i sitt arbetslag, när det gäller kulturella och yrkeserfarenhetsmässiga skillnader, gör att vi ställer oss frågan hur detta påverkar arbetslagen. Vi undrar hur personalen ska kunna tillgodogöra sig denna kunskapskälla som finns, om det inte finns ett fungerande kunskapsspridande klimat på arbetsplatsen.

Utifrån denna diskussion känner vi att kunskapsspridande inom ett arbetslag är ett aktuellt och intressant område att forska inom. Vi vill se vilka sätt de använder sig av för att nå ut till alla i arbetslaget med innehavd och inhämtad kunskap. Kan det vara genom sammankomster där det är strukturerat och planerat för just spridande av kunskap eller kan det vara vid fikapausen och ske bara genom vanligt småprat?

I vår frågeställning har vi valt att inriktat oss mer på området kring om och hur personalen sprider kunskapen vidare i arbetslaget, som vi tidigare nämnt. Det vi tänker på när vi pratar om kunskapsspridande är hur kunskapen kommer vidare. Det vill säga vilka olika sätt man använder sig av för att sprida något.

Den här beskrivande fallstudien som nu kommer att presenteras har sin plats på ett fritidshem, vars upptagningsområde har stora sociala och kulturella skillnader. Att vi valt fritidshem har att göra bland annat med dess komplexitet. Med det menar vi att personalen där behöver vara av flexibel natur samt ha en stark kreativ läggning och med många idéer.

1.1 Problemformulering

Vad vi förstår finns det en mängd kunskap och kompetens inom ett arbetslag, men vi vill förstå hur denna kunskap sprids? Vilka metoder kan användas och vilka forum finns till förfogande för detta? Vad påverkar denna kunskapsspridning och vilka förutsättningar har personalen själva för att påverka detta? Vi har även funderingar kring hur den formella insatsen är relevant för det arbete som ska utföras samt för den kunskapsspridning som sker. Dessa tankar och funderingar gör att vi landar i det syfte vi har, vilket presenteras här nedan.

1.2 Syfte

Syftet är att; se på fritidshemspersonalens uppfattning av det kunskapsspridandet som sker inom arbetslaget. Detta innebär att vi kommer att se på hur den innehavda och inkommande kunskapen når ut och sprids vidare till övrig personal.

Vår tanke med undersökningen är att se, om, och på vilket sätt, det sprids kunskap i ett arbetslag och vad som kan komma att påverka detta. Genom att utgå från dessa begrepp: *hur lärande sprids* och *hur man ser på kunskapsspridning* hoppas vi kunna få svar på vårt syfte.

¹ Jan Ekström och Lars Moberg (1986) Personalutveckling på vårt sätt

1.3 Avgränsning

Vi har valt att se till vad personalen idag har för olika metoder att nyttja till att sprida kunskap vidare. Därmed väljer vi att inte se till vilken ståndpunkt organisationen har till att förespråka kunskapsutveckling. Intervjusvaren är de som ligger till grund till den teori som vi valt att använda oss av, där vi tar upp och visar på vidden av de olika sätten att sprida kunskap på.

För att förtydliga så har vi valt att inte fördjupa oss i de förutsättningar som bör uppfyllas kring den sociala kontextens inverkan på arbetslagets möjligheter till ett bra kunskapsflöde. Vi har endast resonerat kring de olika kategorierna som vi fått fram genom intervjuerna och satt dessa i relation till Kolbs lärcirkel².

Vi har valt att inte fördjupat oss i den kontextuella delen inom miljöpedagogiken, som man kan se som en egen uppsats i sig.

Dessutom så kommer inte det framkomna resultatet användas till några teorier, som kan appliceras på någon annan verksamhet. Undersökningen görs endast i syfte för att se hur kunskapsflödet kan vara i en fritidshemsverksamhet.

1.4 Litteraturgenomgång

För att kunna presentera vårt tillvägagångssätt på ett tydligt och enkelt sätt har vi valt att ta hjälp av litteratur från Alan Bryman³ och Sigmund Grönmo⁴. Vi är medvetna om att denna litteratur inte är förstahandskällor utan andrahandskällor, dock tycker vi att dessa två kompletterar varandra genom att Bryman är tydlig och strukturerad och att Grönmo kompletterar Bryman genom att vidareutvecklar vissa avsnitt.

Vi har vidare i denna uppgift tagit hjälp av Lunds lokala databaser Elin och Lovisa samt den lokala databasen i Västerås. Där vi har hittat vetenskaplig litteratur som är relevant för vår undersökning. De kriterier vi haft när vi sökt litteratur är att den är en primärkälla som är relativt färsk och som berör de begrepp som vi valt att se

² Otto Granberg, (2004) *Lära eller Läras*, s. 164

³ Alan Bryman, (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*.

⁴ Sigmund Grönmo (2006) *Metoder i samhällsvetenskap*.

närmare på. Vi är dock medvetna om att en del av den litteratur vi valt att använda inte är primärkälla, trots det har vi ansett att de är relevanta för vår undersökning och att författarna har varit tydliga i sina texter.

Annika Lundmark och Otto Granberg har bland annat hjälpt oss med att förtydliga David Kolbs erfarenhets baserade lärcirkel. Då det har varit problem att få fram litteratur av David Kolb. Per-Erik Ellström har vi använt för att han är en av de främsta inom detta område med kompetens och kompetensutveckling. Delar i Ellströms litteratur har kunnat belysa viktiga punkter att notera, som vi sedan har kunnat dra paralleller till i vår undersökning. John Andersen och Susan Weiss har bidragit med en ökad förståelse för betydelsen av handledning när man arbetar med människor.

Jörgen Sandberg och Axel Targama pratar mycket om förståelse för uppdraget och individens egen betydelse i organisationen, i sin bok. Detta gör att den litteraturen blir relevant för vår undersökning. Bengt Gustavsson i sin tur, har hjälpt oss att förtydliga ett par begrepp som vi använt oss av.

2. Teori

2.1 Teoretisk inledning

I vår undersökning har vi valt att se till hur man i ett arbetslag sprider kunskap vidare. Vi har sökt men haft svårt att hitta tidigare forskning om kunskapsspridning inom detta och kringliggande områden.

Mycket av den kunskap man sprider gör man omedvetet, vilket kan göra det svårt att direkt visa på hur man gör för att sprida kunskap. Därför tror vi att det kan vara av betydelse att först se hur man som vuxen lär sig. Vi har vid teori insamlingen sett att man lär sig hela livet, genom bland annat erfarenheter och reflektion. Med utgångspunkt i detta har vi försökt att få en tydlig bild av hur man som individ lär sig genom David Kolbs modell, hur processen vid erfarenhetsbaserat lärande går till. Som vi kort presenterar här nedan. Vi har valt att först förklara kort vad respektive steg innebär för att längre fram sätta in ämneskategorierna under, som vi tycker, tillhörande steg i lärcirkeln. Dessa kategorier har vi fått fram vid analysen av data. I teoridelen kommer vi att endast presentera teorier kring dessa ämnes kategorier.

Fortsättningsvis kommer vi att följa denna struktur i presentationen av data samt i vår resultatanalys och diskussions del för att det ska bli lättare att följa med i vårt arbete.

I majoriteten av den teori vi läst belyser författarna vikten av att ha en förståelse för sitt arbete och vilken betydelse man själv har i arbetslaget/organisationen. Därför har vi valt att ta upp detta begrepp i början av vår teori.

2.2 Förståelse

För att kunna ta emot kunskap men även att sprida kunskap ser vi att förståelse för sitt arbete är ett viktigt begrepp. Det vi menar är att man ser hur arbetet påverkas av ens kompetens och ens handlande. Sandberg och Targama förklarar vikten av förståelse i sin bok *”Ledning och förståelse, ett kompetens perspektiv på organisationer”*. Där resonerar de kring hur viktigt det är att förstå det man gör i sitt arbete och att man förstår sin roll i organisationen. De menar att beroende på *hur* vi förstår ett visst arbete

så avgör det vilken kompetens vi utvecklar och *på vilket sätt* vi utvecklar den. Vidare förklarar Sandberg och Targama att förståelse är grunden för lärande i arbetet, de menar på att; beroende på hur man kan sätta samman orsak och verkan och på vilket sätt man löser problemet där emellan, visar på hur öppen man är och vilka ramar man håller sig inom när man tar emot kunskap. Tanken med detta är att man ska vara så öppen som möjligt i sitt sätt att ta emot kunskap och förstå den för att kunna utveckla en bredare förståelse och kanske inte bara en djupare förståelse för det arbete man gör.⁵

2.3 Erfarenhetsbaserat lärande

Många gånger ligger vikten i personalutbildning inom arbetet⁶. Dock borde det vara viktigare att titta mer på lärande och kunskapsutveckling i arbetet och på arbetsplatsen⁷, det som man kallar för vardagsinläring/informellt lärande⁸. Lärandet av praktisk kunskap sker genom att personalen aktivt deltar i den gemenskap i vilken det praktiska arbetet äger rum. Kunskapen och lärandet är så bundet till den ”situation” eller ”praktik”, i vilken den används⁹. Vidare så är det informella lärandet ett samspel mellan individen och dess omgivning, menar Ellström¹⁰.

2.4 David Kolbs lärcirkel

För att få en tydlig bild av hur individen lär sig har vi valt att se till Kolbs modell om erfarenhetsbaserat lärande, som är efter Lewin. Vi väljer dock att använda Granbergs tolkning av att den är utformad till loopar istället för en sluten cirkel.¹¹

⁵ Sandberg, J och Targama, A (1998) *Ledning och förståelse, ett kompetens perspektiv på organisationer.*

s. 74 - 85

⁶ Granberg, O (2004) *Lära eller Läras*, s. 164-165

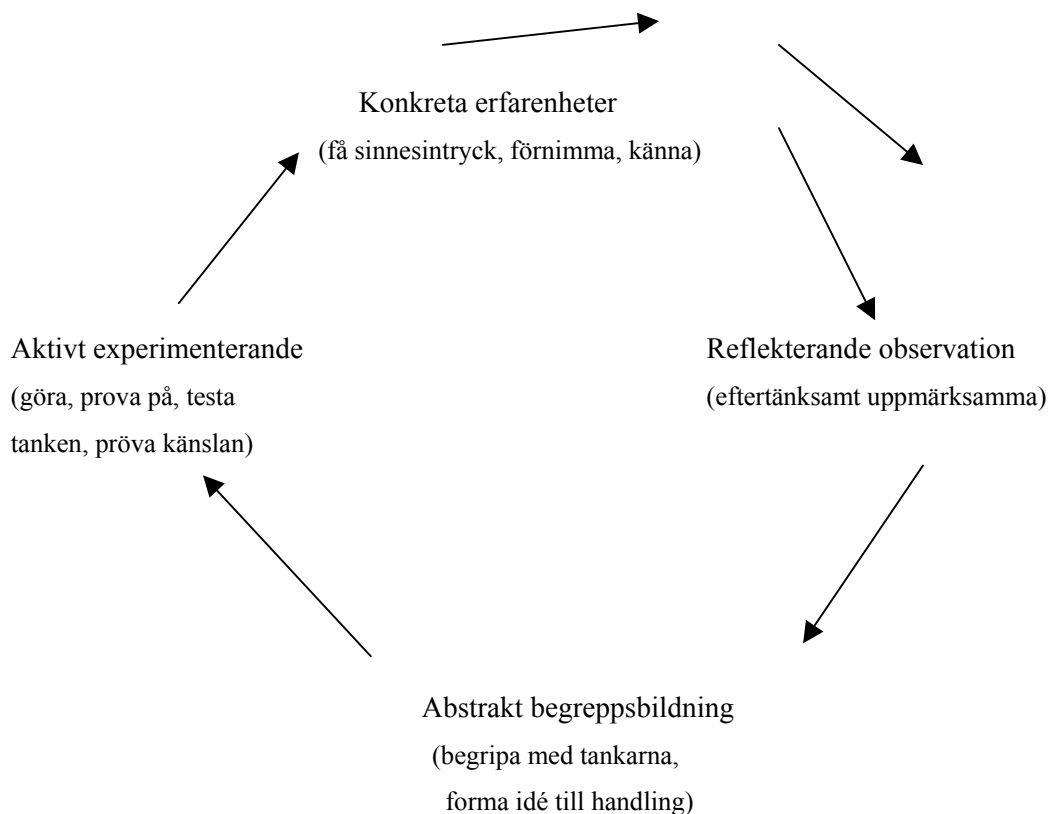
⁷ Granberg, (2004) s. 164-165

⁸ Ellström, P-E. (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*, s. 67

⁹ Gustavsson, B.(2000) *Kunskapsfilosofi*, s.128

¹⁰ Ellström (1992) s. 67

Kolbs lärcirkel utformad enligt Granberg, då han vill gestalta den som en loop:



Kolb menar att man bör fungera i alla de fyra olika stegen som modellen innefattar. Dock belyser han att man fungerar olika bra i de olika stegen, eftersom vi har olika svaga och starka sidor som individer.

Lundmark menar, att om man låter personer svara på en del frågor utifrån denna lärocykel kan man få fram vilken sorts lär stil man föredra att använda sig av eller som man lär sig mest utav. Hon förklarar kort vad dessa olika steg i lärocykeln innebär och samtidigt visar det vilken lär stil man föredrar:

- **Konkreta erfarenheter**; att man värdesätter upplevelseinriktade övningar, så som rollspel, praktikfall och liknande.

¹¹ Granberg (2004) s.77-79

- **Reflekterande observationer**; att man har ett behov av att lyssna och reflektera, uppskattar föreläsningar, demonstrationer och litteraturläsning.
- **Abstrakt begreppsbildning**; innebär att man tycker om att teoretisera, analysera och lösa problem, dvs. att man lär sig av att dra logiska slutsatser och generalisera.
- **Aktivt experimenterande**; att man vill prova på och experimentera, helt enkelt att man uppskattar övningar som exempelvis rollspel mm.

Genom detta har man således fått fram olika sätt på hur människor utvecklat vanor att ta till sig kunskap¹².

De pedagogiska slutsatserna av Kolbs resonemang blir att lärande utgår från och bygger på tidigare erfarenheter som individen har. Det är en form av inre skapande och att kunskaperna bör utvecklas i den miljö de ska användas samt att lärande bör vara uppgiftsorienterat eller handlingsinriktat.¹³

Det som härmed har resonerats är den *konstruktivistiska teoribildningen* som har fokus mer på individens utveckling, vilken är mer riktat mot det psykodynamiska synsättet och tar mindre hänsyn till den kontext man arbetar i och i vilken grad den påverkar lärandet¹⁴. Inom detta synsätt betonas istället samspelet individ - kontext, där det anses vara grundbulten för lärande och kunskapsutveckling (det vill säga att individen har olika förutsättningar till lärande beroende till vilken kontext den är i)¹⁵.

Ellström vill dessutom tillägga att det erfarenhetsbaserat lärande inte helt kan stå på egna ben. Detta av den anledning att man som individ behöver ha kunskaper om olika former på mentala modeller som kan vara en bas i tolkandet av observationer och i tolkandet av handlingar och dess konsekvenser.¹⁶

¹² Lundmark, A. (1998) *Utbildning i arbetslivet*. s. 25-26.

¹³ Granberg (2004) s.81

¹⁴ Granberg (2004) s.81

¹⁵ Granberg (2004) s.88

¹⁶ Ellström (1992) s. 88-89

2.5 Konkreta erfarenheter

2.5.1 Kunskapsutbyte vid nätverksträffar

Det som är bra med nätverk är att om kunskapen du söker inte är tillgänglig på arbetsplatsen eller i organisationen så kan man hitta den på andra ställen, som t ex nätet, kolleger inom eller utom organisationen. Nätverkets grundprinciper är samarbete, kontakter, relationer och flexibilitet. Nätverksträffar är fokuserat på samarbete mellan företag. Det är en form av kunskapsutveckling, tillgång till andras färdighet, att utbyta tankar med, att klura kring problem med någon osv.¹⁷

2.6 Reflekterande observation

2.6.1 Kunskap genom reflekterande observation

Lundmark menar att reflekterande observation betonas av de personer som tycker om föreläsningar, demonstrationer, litteraturläsning och har behov av att lyssna och reflektera. Detta är också en inlärningsstil som där man vill lyssna och observera för att sedan tänka efter innan de handlar.¹⁸

2.6.2 Kunskapsutbyte när tillfälle ges

Kunskap sprids vidare i många fall omedvetet, vilket man kan se som informellt lärande. Det informella lärandet ser vi i de stunder då det utbyts kunskap mellan medarbetarna på en spontan tid och plats, när tillfälle ges.¹⁹

2.7 Abstrakt begreppsbildning

2.7.1 Kunskapsutbyte vid planerings tillfällen

I skolverkets allmänna råd så skrivs det om kvaliteten i fritidshemmet och hur styrningen och ledningen ska gå till. Man måste på ett fritidshem sätta upp mål och

¹⁷ Granberg (2006) s.136-138

¹⁸ Lundmark, (1998) s.26

sedan utveckla verksamheten mot dessa mål, som gör att personalen måste få tidsutrymme att planera, följa och utvärdera verksamheten. För att personalen ska kunna tillvarata andras erfarenheter, kunnande och olika yrken, så ska det ges möjlighet till en gemensam och verksamhetsbunden tid för planering, uppföljning, utvärdering och reflektion av verksamheten.²⁰

2.7.2 Kunskapsspridande med hjälp av handledning

Ellström talar om reflektion som en viktig del i kunskaps utveckling och menar på att den ska vara som en planerad och återkommande aktivitet. Han belyser här vidden av att använda sig av handledning i den meningen att hjälpa verksamhetens aktörer att distansera sig ifrån och kritiskt kunna granska den dagliga verksamheten.²¹

Handledning är en metod som personalen här tycker är ett bra sätt att sprida kunskap vidare på. Men vad är då handledning? Handledning är som ett verktyg i arbetet och är en speciell form av professionellt samtal eller dialog. Syftet med detta är; att hjälpa den som får handledning med att lösa sina arbetsuppgifter på ett bättre sätt. Eftersom detta är en form av läroprocess så vill man att den som får handledning ska kunna höja sin yrkeskompetens. I handlednings samtal är det den som blir handledd som bestämmer utgångspunkterna, alltså vilka problem som ska tas upp. Detta innebär inte att alla problem lämpar sig för handledning utan främst de problem som rör det vardagliga mötet med människor.²²

Eftersom denna metod är kopplad till praktiken och till en prövning av praktiken är den också bra att använda sig av om man vill pröva sina vingar med nya idéer i arbetet då handledaren finns och kan stötta upp om man är osäker i sin roll²³. Som vi har sett i de olika intervjuerna så är det något som samtliga intervjupersoner

¹⁹ Ellström, (1992) s.67 ff

²⁰ Skolverkets Allmänna Råd (2007), *Allmänna råd och kommentarer, Kvalitet i fritidshem*, s.14-20

²¹ Ellström (1992) s.89.

²² Andersen, J & Weiss, S (1993) *Handledning i barnomsorgen*. s.13-24

²³ Andersen & Weiss (1993) s.20

efterfrågar för att kunna bli säkrare i det arbete de gör och för att få hjälp finna lösningar på de problem de har i verksamheten.

Handledningen ska hjälpa till att synliggöra det professionella förhållandet till klienten på så vis att man undviker eventuella blinda fläckar, olika former av handlingsförklaring mm för att öka den handleddes kompetens. I detta med handledning kan man även använda sig av kollegialhandledning, som innebär att man kan handleda varandra inom arbetslaget. Detta förutsätter att det finns utrymme och möjligheter till att genomföra det. En sådan form av handledning kan definieras som kontraktsmässiga, tidsbegränsade, stödjande och igångsättande processer mellan kolleger i syfte att ge den enskilde möjligheter att utvecklas i sin yrkesroll och yrkespraktik.²⁴

2.8 Aktivt experimenterande

2.8.1 Övriga sätt att sprida kunskap

Något som kan vara värt att se till är det som Hansson säger; att vi utsätts för ett annat sorts informationsflöde än tidigare, tempot är mycket högre. Han menar att vi måste förhålla oss till informationen på ett annat sätt än tidigare, vi måste lära oss att sortera informationen istället för att lära oss den. Detta kan lätt leda till att man får en sämre kvalitet i det man gör och får göra om vilket leder till att man spenderar mer tid än om man hade gjort det rätt från början.²⁵

2.8.2 Önskemål om förbättring av kunskapsutbyte

Vi har valt att inte lyfta fram någon teori om detta, däremot kommer vi att resonera runt denna kategori i vår analys och diskussion.

²⁴ Andersen & Weiss (1993) s.16-21

²⁵ Hansson, H (2003) *Kollektiv kompetens*. s.240

3. Metod

3.1 Strategi

I vår empiriska undersökning är vårt strategiska urval en kvalitativ studie med beskrivande fallstudie som undersökningsdesign. Fallstudiens syften, enligt Grönmo, kan vara många. Bland annat kan ett av dem vara att utveckla en helhetsförståelse av den undersökta enheten, den betraktas då som unik och vetenskaplig i sig. Andra syften som fallstudier har är att utveckla begrepp och hypoteser. Genom en fallstudie kan det även växa fram nya teorier kring det område man undersökt i det specifika fallet.²⁶

3.2 Undersökningsdesign

Vår undersökning har förlagts på den enhet där Veronika har sin anställning, där vi gjort en beskrivande fallstudie. Enheten består av förskoleklass till årskurs 6 med tillhörande fritidshem. Vi har valt att se närmare på fritidshemmet, då personalen har en komplex yrkesroll, som innefattar kunskap inom många olika områden. Fritidshemmet består av fyra avdelningar med två till tre anställda på varje avdelningen och med en geografisk placering inom en radie av ca 300 meter. Vi har använt oss av informella intervjuer på två sätt; enskilda intervjuer med fyra personer samt en fokusgruppintervju med fyra personer samtidigt.

Med tanke på att det är Veronikas arbetsplats, är vi medvetna om att detta kan ha en inverkan på våran uppsats i den bemärkelsen att det kan påverka svaren i intervjuerna. Dessa kan ha gjort att vi därigenom kanske inte fått en helt ärlig bild på kunskapsspridandet inom arbetslaget. Vi har likväl valt att genomföra undersökningen eftersom vi i valet av intervjupersoner använt oss av självselektion som urvalsmodell då vi ville att en person från respektive avdelningen ska delta²⁷. Att vi valt en personal från varje avdelning har med omfattning av arbete att göra. Det skulle ha blivit för mycket informationsmaterial att analysera, samt ta för lång tid om vi skulle ha intervjuat all

²⁶ Grönmo (2006) s.96

²⁷ Grönmo (2006) s.106

personal (12 personer) i förhållande till den tid vi haft. Vi valde därför att lägga till en fokusgruppsintervju, så att materialtillgången inte skulle kännas för liten.

3.3 Insamlingsmetod

Med utgångspunkt i en tidigare gjord observation och våra kunskaper från tidigare kurser inom området *organisation, ledarskap och kompetensutveckling*, utformade vi en intervjuguide²⁸ som vi arbetat efter vid intervju tillfällena.

Den empiriska insamlingsmetod har fallit på informella intervjuer, där man pratar och resonerar kring olika begrepp. Själva intervjuformen innebär samtal och resonemang kring några få bestämda begrepp som forskaren är intresserad av. Vid informella intervjuer som insamlingsmetod, är det av vikt att formulera en intervjuhandledning, det vill säga vilka teman som ska tas upp, vilka man som forskare håller sig till vid själva intervjutillfällena.²⁹ Vid själva intervjutillfällena tog vi hjälp av följdfrågor för att kunna eventuellt förklara för intervjupersonen vad vi menade, samt för att komma djupare in i begreppen. Vi har under intervjutillfällena valt att belysa och diskutera runt olika specifika begrepp. Dessa begrepp var; *hur man blir kompetent* och *hur man ser på kompetensutvecklingsinsatser*. Att vi valt dessa specifika begrepp har att göra med validiteten i undersökningen. Genom dessa begrepp anser vi oss ha fått fram relevant information som besvarat vårt syfte, vilket kan ge oss en hög validitet.³⁰

Vid analysen plockade vi fram relevanta citat genom begreppen *hur lärande sprids* och *hur man ser på kunskapsspridning*.

Vidare har vi valt att använda begreppen kunskap och kunskapsspridande istället för kompetens och kompetensutveckling i presentationen av resultaten. Som vi ser det, är kompetens och kompetensutveckling något vi får genom kunskap och kunskapsspridande i dess bearbetningsprocess.

²⁸ Se bilaga 1

²⁹ Grönmo (2006) s.163

³⁰ Grönmo (2006) s.221

3.4 Åtgärder

För att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna och inte påverka svaren, valde vi därför att arbeta med så öppna intervjuer som möjligt. Vi begränsade oss till två olika begrepp för att intervjuerna inte skulle avvika för långt utanför området. Vi ser naturligtvis en brist i att vi inte har kunnat göra observationer av eventuella fikapauser och i deras arbete i verksamheten för att få fram om/hur kunskap sprids i dessa situationer. Med hänsyn till personalens tidspressade schema skickade vi ut ett informationsblad om vår undersökning, ett tidsschema med tider för intervjuer samt en förklaring, där det står att vi önskar intervjua en person per avdelning.³¹ De fick sedan själva välja vem som skulle delta.

3.5 Bearbetningsstrategi

Vår undersökning riktar sig mot en beskrivande studie. En beskrivande studie innebär att man beskriver förhållanden och fenomen i samhället som man sedan ställer mot tidigare forskningar och vetenskapliga teorier³². Vår studie relateras till Kolbs teori och vetenskapliga begrepp som sedan kopplas samman med vår empiri. Vi har valt att beskriva hur personalen på fritidshemmet sprider kompetensen vidare.

3.5.1 Bearbetning av data

Inför intervjuerna arbetade vi igenom vår intervjuguide³³ så pass noga och tematiserade våra frågor så att det skulle vara relativt enkelt att få fram begrepp som faller in under vårt syfte. Vi ville trots det vara så pass öppna i våra intervjuer så att det lätt skulle inrymmas nya begrepp som kunde vara av intresse att se närmre på. Efter det att intervjuerna var genomförda och utskrivna läste, vi igenom dessa och kom fram till att det fanns vissa återkommande begrepp. Dessa har vi sedan valt att använda som ämneskategorier, där vi sorterat in tillhörande citat, som vi sett vara relevanta och intressanta i förhållande till vårt syfte.

³¹ se bilaga 2 och 3

³² Grönmo (2006) s.353-354

³³ se bilaga 4

4. Empiri

4.1 Presentation av intervjuresultat

I analyserandet av vår empiri kunde vi utläsa och få fram ett antal kategorier som passade in under de begrepp som vi valt att se närmare på. Nedan visar vi på dessa kategorier.

- *kunskapsutbyte vid nätverksträffar*
- *kunskap från reflekterande observationer*
- *kunskapsutbyte när tillfälle ges*
- *kunskapsutbyte vid planerings tillfällen*
- *kunskapsspridande med hjälp av handledning*
- *öriga sätt att sprida kunskap*
- *önskemål om förbättring av kunskapsutbyte*

Dessa kategorier är också placerade under respektive steg i Kolbs lärcirkel där vi såg att de passade bäst in. Vi vill dock reservera oss om att en del av kategorierna passar bra in även i andra steg i denna cirkel men vi har valt att sätta in dessa kategorier på det sätt som kommer att visas nedan. Under dessa kategorier presenteras de citat som dels visar på själva kunskaps spridandet men som också har styrkt de kategorier vi har fått fram.

4.2 Konkreta erfarenheter

4.2.1 Kunskapsutbyte vid nätverksträffar

Vi ser nätverksträffar som en sorts träffar där man kan ta hjälp av personer när idéerna tryter eller man behöver annan hjälp med verksamheten.

Personalen har förklarat att; för dom har detta varit träffar som har kommit till efter en föreläsning, där det är fler enheter som deltar och där de utbyter kunskap, erfarenheter och idéer med varandra inom fritidshemsverksamheterna. Det upplevs för det mesta som positivt och de menar att de delger kunskap till varandra på dessa träffar. Här har vi lyft fram citat som...

”- Det har varit väldigt bra, tycker jag. För då har man suttit i små

grupper och varit blandad kompott. Och det har faktiskt gett mig mycket. Man får höra hur de andra jobbar och hur de andra tänker”. ”- Det blir lite idéer som man tar med sig tillbaka – det där är bra ...då är det bara erfarenhet som man bollar....- vi har provat det här.... Så det tycker jag är en bra grej att fortsätta med”

(person 3 gruppintervju).

”- Jag tycker de har varit bra” (person 2 gruppintervju).

Erfarenhet är något man inte kan få för mycket av. Med tanke på att dessa personer arbetar med barn och att barngruppen ”byts ut” med jämna mellanrum, är det aldrig fel att kunna utbyta erfarenheter med andra personer. Vid dessa former av träffar kan man, som vi ser det, utöka sina konkreta erfarenheter genom att ta till sig andras erfarenheter och därmed få en bredare grund att stå på när man kommer till arbetet med att skapa nya idéer och arbetssätt för att skapa en bra verksamhet.

4.3 Reflekterande observation

4.3.1 Kunskap från reflekterande observationer

Här ser vi den kunskap man kan inhämta genom att en person ser hur en annan person agerar i en viss situation och där igenom lär sig hur man kan hantera olika situationer. Flera av personalen menar på att det är ett sätt som man kan ta till sig kunskap igenom, men att det även indirekt sprids kunskap på detta vis. Nedan här visar vi några exempel från våra intervjuer:

”...- jag ser ju hur andra arbetar i vissa situationer... och tänker att - det där var bra...och ta till mig det, - det där var bra i den situationen, jag kanske kan ha användning för det” (person 2 gruppintervju).

”Det kan man ju få hela tiden bara man är vaksam och öppen, så lär man sig någonting varje dag... tycker jag” (person C).

”- Reflektera, - hur skulle jag kunna göra det bättre” (intervjuperson C).

4.3.2 Kunskapsutbyte när tillfälle ges

I dessa verksamheter kan kunskapsutbyte ske väldigt oförutbestämt, det vill säga spontant. Eftersom det är en verksamhet som har dagar som inte är den andra lik utsätts man för situationer som gör att man kan behöva ta en diskussion direkt i anslutning till själva händelsen eller att man tar den tid som finns till att samtala för att ens tid är så uppbokad.

Vi har förstått av intervjuerna att det ofta fångar tillfället när det ges, för att delge varandra olika sorters kunskap och information. Personalen har berättat att de ofta sitter och pratar med varandra så fort de finns möjlighet. Det är kanske inte alltid det är så strukturerade samtal men att det trots detta sprids olika kunskaper till varandra. Någon av intervjupersonerna menare på att det även har *”en dialog över dagen”*. Vilket man kan se bland annat i dessa citat.

”- Minsta lilla det finns tid så pratar vi barn och hur vi gör, vad vi tycker och vad vi känner och alltihop” (person 3 gruppintervju).

”Man försöker ju ändå föra vidare för att så här har vi gjort... för att få dom att fungera ... och även lyssna om det är någon annan som har haft det svårjobbat...” (intervjuperson C).

”Ja, vi pratar otroligt mycket med varandra, om oss själva också, för att ... ha lärt känna oss själva och varandra väldigt tidigt, från grunden egentligen” (intervjuperson D).

”Vi kanske inte direkt sätter oss ner och säger att nu pratar vi om det här, utan vi tar varje chans vi har, vid maten, vid lunchen, när barnen är sysselsatta själva, det är dom ofta. Då har vi möjligheter att sitta en bit utanför, så att säga, och prata om det som har varit, lämna över, så att säga, om vad som hänt”(intervjuperson D).

”Men vi har en kontinuerlig dialog över dagen” (intervjuperson D)

En hel del av den kunskap man tar till sig kommer genom att vara observant och att reflektera. Det kan vara en reflektion på hur en arbetskamrat agerar i en viss situation eller hur en situation i barngruppen utvecklar sig, som kan göra att man breddar sin kunskap. Det kan även vara vid de tillfällen då man får tillfälle att kunna delge varandra olika former av information eller tankar. Dessa former att ta till sig och sprida kunskap på är något som inte direkt går att planera, utan uppstår i situationen eller vid ledig tid, vilket gör att man bör vara vaken och observant i sitt arbete.

4.4 Abstrakt begreppsbildning

4.4.1 Kunskapsutbyte vid planerings tillfällen

Tid som är avsatt för planering av verksamheten ser vi även som tillfällen som inrymmer tid för reflektion av olika händelser i verksamheten, exempelvis:

”- Min kollega tycker jag tillför mig saker” ”- Det blir för det mesta när vi har planeringstid och vi tar upp barn och diskuterar dom” (person 1, gruppintervju).

Planeringstid är avsatt för att det ska finnas möjlighet till att arbeta med de uppgifter som gör att verksamheten får en bra kvalitet. Det kan röra sig om att ta upp

inkommande information men även att utforma information som kan behöva ges till bland annat föräldrar.

”Vi har ju en gemensam planering, sedan en annan för varje avdelning. Vi försöker delge varandra information... så det tycker jag fungerar bra”
(person 1, gruppintervju).

4.4.2 Kunskapsspridande med hjälp av handledning

Handledning är något som vi känner starkt för redan innan denna undersökning. Efter att ha gjort undersökningen upptäckte vi hur betydelsefull den kan vara inom en verksamhet där man arbetar med människor. Övergripande för arbetslaget är att samtliga vill använda handledning som ett redskap i verksamheten för att dels få hjälp i sin utveckling av sin yrkesroll och dels få hjälp till att genom att bli handledd lösa problem på arbetsplatsen.

Vi har här tagit fram citat som visar på de tillfällen de fått handledning för att utveckla och sprida sin kunskap.

”Ja, inte en medlare på det viset, sedan kan jag tycka att vi har haft olika typer av handledning, det är ju också en typ för att sprida mera kunskaper när man känner så att vi i personallaget kanske måste ha handledning i det här för att få hjälp med barngruppen, att man tar hjälp från någon annan för att få hjälp med det här, någon utifrån med meravancerade kunskapen” (intervjuperson A).

Abstrakt begreppsbildning är något där det finns möjlighet att forma egna teorier och tankar om hur något är eller hur man skulle kunna göra för att hantera en situation bättre. Det vi kan se med planeringstiden och vid handledningstillfällen är att här finns det tid till reflektion vilket ger möjlighet till att lära sig något av händelser, ta emot kunskap men även att forma nya tankar och arbetssätt. Här visar personalen på att det är

lättare att få till ett mer strukturerat kunskapsutbyte och att det finns större möjligheter till reflektion, detta gäller främst när det är planering eller handledning avdelningsvis.

4.5 Aktivt experimenterande

4.5.1 Övriga sätt att sprida kunskap

Det finns även andra sätt att sprida kunskap på som information genom foldrar och infoblad mm. Många gånger kan man bli överöst av informationsblad och olika informationsfoldrar som ska gås igenom för att se om det är något av vikt. Detta är något som tillkommer utöver all information som man ska ta emot rörande barnen som är inskrivna på fritidshemmet. Här har de bland annat löst en viss del av informationsdelgivande via planeringstiden, men många gånger sitter det ett info blad eller folder på en vägg. Ytterligare ett sätt som de använder, är en pärm där det sitter specifik information angående en kurs som en i arbetslaget går på. Se citaten nedan.

”- Ja, för att det var ju så här, att man blir tillfrågad, varje enhet blir tillfrågad att anmäla en personal till den här utbildningen. Å, sedan är det ju meningen så här att, övrig personal vet att jag har gått den här utbildningen så dom kan komma till mig och fråga och lägga fram olika synpunkter, rådfråga eller och det finns en pärm som jag sätter in all information som jag får och den finns till allas förfogande. Så alla dom här broschyrerna och sånt, finns till alla dom olika instanserna som man kan vända sig till” (intervjuperson A).

”När jag har varit på dom här utbildningarna t.ex. Brukar jag tala om för min chef att ”- du jag har varit på det här.. kan jag få 10 min” och informerar då vad jag varit på vid en fritidshemsträff tex. om det rör sig om fritidsfolket” (intervjuperson A).

4.5.2 Önskemål om förbättring av kunskapsutbyte

Vi har sett genom intervjuerna att det finns ett stort behov att förbättra kunskapsspridandet mellan varandra i arbetslaget. Det har gjort att vi tycker det är viktigt att lyfta fram det. Det har poängterats i intervjuerna att de gärna ser till att det får mer tid för reflektion. De nämner även att de vill arbeta med handledning i verksamheten för att få en bättre verksamhet och få ett bättre samarbete med skolan när den nya skolan ska öppnas. Här nedan följer några citat som visar på detta:

”- Vissa föreläsningar känner man väl att man skulle ha en uppsamlings träff på eller någonting där man faktiskt får sitta och diskutera vad man har hört och vad man kan ta till sig av det” (person 2, gruppintervju).

”- Det ges ju inga förutsättningar för det heller till att träffas” (person 1, gruppintervju).

”- Alla är ju olika individer och går man och lyssnar på en föreläsning så tar innebär det här egentligen, det här innebär den här föreläsningen för mig det här var bra och det här var bra , - det här var tydligt och bra... Det betyder ju olika för olika...” (person 2, gruppintervju).

”- Med handledning, först i det arbetslag som jag är i sedan måste arbetslagen träffas också” (person 1, gruppintervju).

”- För det så tror jag att det kan bli bättre med det här nya. Där tror jag att man måste ha handledning med värdegrunden och sedan att man tar ett kliv till och det är att alla arbetslagen jobbar med värdegrunden...”(person 1, gruppintervju).

”- I skolan så tas de här barnen med särskilda behov om hand på ett annat

vis. De här barnen tas ju oftast omhand av speciallärare och specialpedagoger, dom har ju en insikt om diagnoser på ett annat sätt än vad vi har. Dom skulle ju kunna ge av sin kunskap till oss för att bygga på det vi ser och det vi har upplevt under åren som vi har jobbat. Likadant skulle ju vi kunna .. jag kan ju säga att dom diagnoserna på barn som jag varit med om , så kan jag säga att dom oftast fungerar lite bättre än vad dom gör i skolan. Men det sker ju inget sånt utbyte mellan specialpedagoger och oss” (person 2, gruppintervju).

”- Det ska inte vara någon som sitter och pratar om det, - vad jag var med om, utan alla ska få gå. För gör man inte det, det finns inte en chans att man sen kan diskutera det” (person B)

”...önskat vore då att fler kunde gå på samma utbildning där man fortsätter grupper efteråt och fortsätter kontinuerligt att prata, några gånger i alla fall kanske, tills man går på en ny utbildning. Men de här små snutt seminarierna tycker jag inte ger särskilt mycket och kostar en hel del pengar också. Så därför tycker jag att man egentligen skulle satsa på handledning. Jag tycker ju att det är ju där man måste vidare, i arbetet med människor så behövs det handledning i alla typer av verksamheter” (intervjuperson D).

Personalen har löst en del av informationsflödet genom att använda sig av ett pärmsystem där viktig information samlas. Det kan vara allt från barninformation till information från kurser som pågår mm. Detta kan vara ett bra sätt med tanke på att man som personal kan gå tillbaka för att inhämta kunskap när det blir aktuellt.

Personalen har även kommit med tankar och idéer om förbättringar på hur de skulle bli bättre på att sprida kunskap, de känner att det inte är tillräckligt bra som det är. De ser att det finns möjlighet till att förbättra och göra träffar mer innehållsrika och kanske mer målinriktade.

4.6 Avslutande kommentarer

Som vi har sett så har detta arbetslag redan ett flertal sätt att förmedla kunskap på till varandra, där de dessutom är medvetna om vilka de kan göra bättre och vilka som redan är bra som dom är. Vi tycker oss se att de är bra på att ”fånga tillfället” för att sprida något bra vidare. Samtidigt ser vi att personalen gärna önskar kanske mer tid för att kunna samtala och reflektera över vad som händer i verksamheten, om inte annat en bättre struktur på träffarna och att dessa är mer målinriktade. Fler av personalen säger att detta med föreläsningar inte alltid är så bra för det finns inte någon form av uppsamlingsträff efteråt. Det är något vi kan se att de önskar, mer tid efter en utvecklingsinsats. Denna tid kan vara med dem själva, att de sitter och pratar eller att det finns en handledare med som kanske väcker frågor eller besvarar dom.

De som samtliga efterlyser är mer tid med handledning. Flera i arbetslaget känner att det är ett bra sätt att inhämta och bearbeta inhämtad kunskap. Handledningen är främst till för att bearbeta de problem som förekommer i barngruppen och med vissa barn. denna tid gör att många känner att de förbättrar sin egen kompetens och att det i sin tur kan förbättra verksamheten.

Andra sätt som det efterlyser är att det vill få ett bättre samarbete med skolan där det finns möjligheter att delge varandra viktig information om vissa barn. Ett exempel som vi tyckte var intressant var det där det skulle vara användbart att använda sig av specialpedagogen som en typ av handledare när det gäller de barn med särskilda behov.

Som sagt, så har vi sett att det är ett medvetet arbetslag som vill ha till stånd ett bättre kunskapsflöde inom arbetsplatsen. Där utvecklingsinsatserna är mer målinriktade och mer anpassade för den aktuella verksamheten

5. Resultatanalys och diskussion

Vi har genom denna undersökning lärt oss mycket om spridande av kunskap i ett arbetslag. Det har gett oss en större förståelse för de olika begrepp som är av vikt för att ett kunskapsspridande ska kunna komma till sin rätt i ett arbetslag. Trots att vi inte belyser de förutsättningar som krävs, för att ett kunskapsspridande ska fungera bra, tycker vi att undersökningen visat oss en bra bild på olika sätt som kan användas vid kunskapsspridande. Begreppen som vi valt att se på i undersökningen är sammanflätade i varandra och visar sin betydelse för att ge bredd på kunskapsflödet i arbetslaget i och med att de sprider kunskapen på olika vis.

Därmed kan man konstatera att vi tar till oss kunskap på olika sätt, utvecklar den efter de behov vi har och sprider den därefter på vårt eget vis. Här kan man förstå varför en arbetsgivare söker mångfald inom sitt arbetslag.

När vi bearbetat vår empiri och satt den i relation till teori, har vi som sagt använt oss av Kolbs erfarenhetsbaserade lärcirkel. Där arbetar individen sig igenom fyra steg, som bildar en loop, vilket gör att den breddar sin kunskap. Detta kan ske i samarbete med arbetslaget men även inom individen i sig. Som vi har förstått, är det svårt att endast lära sig genom erfarenheter, här behöver det kompletteras med olika formella insatser, som kurser, utbildningar eller seminarium. Det kan vara svårt att utvecklas endast genom erfarenhet, därför tror vi att dessa formella insatser behövs för att skapa möjligheter till att kunna sortera bland den kunskap som erbjuds genom andras erfarenheter, mer som en grund att stå på, precis som Ellström skriver.

Vi har fått veta att det förkommer utvecklingsinsatser inom verksamheten men att det inte finns tid till att prata och reflektera över dessa. Då kan man fundera hur mycket värt är det att anordna dessa insatser om det inte följföls? Det optimala vore om det redan från början informerades om vilka förväntningar man har på arbetslaget/personen inför utvecklingsinsatsen så det/den får en förståelse över vilken roll det/den har i organisationen, Sandberg och Targama har gått djupare in på detta. Samtidigt bör det planeras in uppföljningsträffar där det ges möjlighet att samtala runt och reflektera över den kunskap som delgetts. Detta för att få en bestående kunskap inom arbetslaget så den kan föras ut i verksamheten. Vid ett tillfälle har denna metod

anammats efter en föreläsning, där det bildades ett nätverk med tillhörande träffar. I Kolbs lärcirkel har vi valt att placera nätverk under konkreta erfarenheter, som man kan tyda som det första steget. Vi håller med Granberg i hans teorier om nätverk då han säger att det är av betydelse för personalen att kunna genom nätverk utbyta och utvidga sina egna konkreta erfarenheter även genom andras erfarenheter, vilket man kan få av dessa nätverksträffar. En del av personalen ser det som en aktiv kunskapskälla där det konstant finns ett kunskapsflöde. Som vi alla vet är tid pengar, därför kan man fundera om det finns ekonomi för bra nätverksträffar som är strukturerade och målinriktade eftersom dessa träffar tar tid från verksamheten. Även om det inte alltid krävs någon form av formell kunskaps insats innan det bildas ett nätverk, så krävs det att tid avsätts för att detta ska kunna genomföras. Det kan vara av betydelse att någon tar ansvaret för att strukturera upp nätverksträffarna och arbetar målinriktat med dessa för att ett kunskaps spridande ska fortgå.

I nästa steg i Kolbs lärcirkel som är reflekterande observation, har vi placerat in kunskap när tillfälle ges och reflekterande observation. Vi ser det som att båda dessa kategorier är av en icke tidsbunden karaktär utan sker när det finns möjligheter och när det uppstår ett tillfälle. Vad som är av vikt här är, att det senare finns möjligheter till reflektion och eftertanke för att förstå vad man tagit till sig för kunskap och hur man kan använda den. Sandberg och Targama pratar om vikten av förståelse och öppenhet för sitt arbete. Vi är benägna att hålla med om detta eftersom vi sett det är av stor betydelse att personalen har en förståelse och för sitt arbete, det är även av vikt att det finns en öppenhet inför verksamheten, för att därigenom kunna fånga dessa tillfällen då kunskap ges ut spontant. Vilket kräver att man är vaken och lyhörd på sin verksamhet och omgivning. Detta är något vi sett att arbetslaget arbetar med men att det även är något som de känner att de vill förbättra sig inom. Vid flera tillfällen i intervjuerna belyser personalen att de vill få mer tid till reflektion för att kunna ta till vara på och utveckla den kunskap det får. Lundmark menar att personer som lär sig av reflekterande observation har behov av att lyssna och reflektera. Som vi ser kan detta vara ett ypperligt tillfälle, om tid finns, där man sprider och delger kunskap till varandra. Gustavsson säger att det i vissa fall är viktigt att sprida kunskap i rätt situation, därför att kunskapen i många fall är väldigt situations bunden. Han menar att det inte blir lika enkelt att ta till sig kunskap om den sprids utanför själva praktiken, som

det skulle vara om den sprids på rätt tid och vid rätt tidpunkt. Vidare så kan handledning vara ett annat alternativ till att sprida och utveckla kunskap.

Kolbs tredje steg i lärcirkeln heter abstrakt begreppsbildning. Under detta steg tycker vi att planering och handledning har en bra funktion då man vid båda tillfällena kan sprida utveckla och utbyta kunskap. Andersen & Weiss visar på betydelsen av handledning i verksamheter som har att göra med människor. Vi har sett att många av personalen har en positiv inställning till att använda handledning som verktyg för att utöka sina kunskaper. De känner att när de använder handledning resulterar det i en bättre verksamhet samt att de lättare kan lösa vissa problem som kan uppstå i en verksamhet som barnomsorgen, då det är en verksamhet med många och olika relationer. Handledning kan ofta vara en icke önskvärd kostnad för arbetsgivaren, vad vi tror. Däremot kan vi tycka då; att istället för att satsa en större mängd pengar på dyra föreläsningar kan det vara idé att istället satsa på en bra genomtänkt handledning för personalen, då det är det som efterfrågas. Det finns andra alternativ som kan användas istället för traditionell handledning och det är kollegial handledning, som mycket väl kan vara lika utvecklande som extern handledning.

Ytterligare ett annat tillfälle att skapa abstrakta begrepp kan vara vid planeringstiden då man bör få tid att tillsammans, som Skolverket nämner i sina allmänna råd, med sina kolleger kunna reflektera över hur verksamheten fungerar och hur den kan förbättras. Detta är också ett bra tillfälle till att kunna delge varandra sina specifika kunskaper som individen har med sig genom olika utbildningar och yrken. För att en planeringstid ska kunna försvaras bör det finnas med i samtliga fackliga avtal. Detta är ett problem idag med tanke på att det finns olika yrkesgrupper inom fritidshemmen som då har olika kollektivavtal, vilka i sin tur inte ger samma förutsättningar för personalen. I en del av våra citat får vi fram att de tar tillvara på sin planering genom att sprida inkommande information till varandra, genom bland annat gemensamma avdelningsträffar. Dessutom har det egna planeringar där det kan bolla idéer med varandra och lösa problem som kan finnas kring deras barn på avdelningen. Trots det ser dem att den nuvarande tiden inte alltid räcker till eller att de inte är tillräckligt strukturerade vid planerings tillfällena, som kan göra att dyrbar tid går förlorad. Detta är något som personalen redan idag är medvetna om och som de redan funnit eventuella lösningar på.

Fjärde och sista steget i lärcikeln handlar om aktivt experimenterande. Här tycker vi att övriga sätt av kunskapsspridande passar in. Vi har kunnat utläsa att det finns ett behov av att utveckla kunskapsspridandet men även att inkommande information i form av informationsblad och foldrar förbättras. Kunskap är en sorts information som vi ständigt matas med och som vi hela tiden måste sortera bland, som Hansson belyser. Bland annat är det ett ständigt flöde av informationsfoldrar från olika instanser eller så kan det vara informationsblad från chefen. Detta gör att det blir väldigt mycket information att gå igenom förutom all den information som man måste hantera när det gäller barngruppen, som i slutändan kan göra att vi ibland inte vet vad vi ska ta till oss eller revidera. Detta är en del av verksamhetens svårare arbetsuppgifter att sköta, som vi ser det. Vi har trots allt förstått att det hanteras bra men personalen tycker att det kan förbättras.

Personalen har många önskemål om förbättringar på vissa områden i verksamheten. Det vill få mer handledning för att kunna sprida kunskap för att i sin tur kunna forma en bättre verksamhet. Att det ges möjligheter till att arbeta mer över gränserna mellan skolan och fritidshemmet när det gäller barn med särskilda behov.

Vad för vi då för intryck av denna arbetsplats när det gäller kunskapsspridande av inkommande kunskap och på vilket sätt de sprider den vidare? Som vi har sett finns här ett antal olika sätt att sprida kunskapen vidare till varandra, där vissa fungerar bättre än andra. En tanke vi har för att kunna förbättra kunskapsspridandet efter en kunskapsinsats, är att man innan kunskapsinsatsen förklarar betydelsen av dess eventuella funktion i verksamheten. Det kan göra att själva uppsamlingsträffarna blir mer målinriktade vilket i sin tur kan göra att kunskapen blir dels mer bestående men även att den implementeras i verksamheten. Det vi däremot är lite fundersamma på är om personalen har en klar bild på vilka förväntningar som läggs på dem. Har de fått sitt arbete tydligt förklarad för sig eller är det endast diffusa uttalanden som givits. Detta kan göra att kunskapen inte kommer fram på rätt sätt eller inte alls, för att förståelsen för uppdraget inte finns där.

Det vi kan utläsa av allt detta är; att det sprids kunskap på många olika sätt i arbetslaget. Frågan är om den får möjlighet att komma vidare ner i verksamheten, vilket kan vara ytterligare en aspekt att studera vidare. Som vi även har insett, är

förståelsen för sitt uppdrag av stor betydelse för att kunna ta till sig och kunna sprida kunskap till varandra för att sedan kunna komma ut i verksamheten och bli bestående.

Vi har kommit fram till att beroende på *hur vi förstår* ett visst arbete och *på vilket sätt vi utvecklar* denna kunskap, så avgör detta den kunskap som förblir levande kunskap i vårt arbetslag.

5.1 Slutsatser

Det vi kan utläsa av allt detta är att det sprids kunskap på många olika sätt i arbetslaget. Vilket kan ha ett samband med att kunskap tas in olika hos olika individer. Härav måste flera olika individuella behov tillfredställas när kunskapen sprids. Vi har vidare märkt skillnad i hur pass mycket kunskapen sprids i verksamheten. Att endast utvecklas genom erfarenheter och informella insatser är inte alltid tillräckligt, varav formella insatser behövs för att komplettera möjligheten till kunskapsspridning.

Ett alternativ till detta är handledningstid, där personalen tillsammans med handledare ges tid till att reflektera, prata och i sin tur sprida kunskap mellan varandra. Det har visat sig att en bra genomtänkt handledning kan vara bättre än en dyr föreläsning.

Kunskap kan även spridas genom informationslappar och foldrar men där är det av stor vikt att syftet med dessa inte blir fel. Allt som sker öppet mot personalen skall skapa förståelse och vara konkret, detta för att förståelsen har stor betydelse för att kunna ta till sig och sprida kunskapen vidare.

En ytterligare aspekt är att kunskap är situationsbundet och sprids i samband med när tillfälle ges. Här kan man verkligen se till hur viktig personalens flexibilitet och vakenhet är för sin verksamhet. För att sedan kunna ta till sig och reflektera över den inhämtade kunskapen är det av betydelse om det finns en bra och genomtänkt planeringstid.

Sammanfattningsvis ser vi att det har stor betydelse för kunskapsspridningen om personalen får förståelse för sitt arbete och får möjlighet att utveckla sin individuella kompetens. Detta kan tillgodoses om det finns tillfällen och tid till att tänka, prata och reflektera och genom det skapa möjlighet för kunskapsspridning i arbetslaget. Detta kan

göras genom mer formella insatser, med det menar vi planeringstid, nätverksträffar mm. Ytterligare kan man komplettera med mer handledningstid och gemensamma utvecklingsinsatser inom organisationen.

5.2 Avslutande kommentarer och vidare studier

Vi ser att det finns många fler frågor som väckts under arbetets gång och ser möjlighet till vidare studier inom området. Det hade varit intressant att se hur mycket handledning, nätverksträffar och planeringstid som hade behövts sammanlagt, för att ge personalen tillräckligt med utrymme för kunskapsutveckling och kunskapsspridning inom organisationen.

Det hade också varit intressant att se skillnaden på bästa resultat och utveckling inom formellt samt informellt lärande. Eftersom vi har kommit fram till att man får bättre resultat genom att satsa mer på det informella lärandet, genom mer handledning, praktik och tid för reflektioner så undrar vi fall det hade blivit bättre att minska på det formella lärandet och öka på det informella lärandet, som enligt oss hade lett till att personalen får mer tid att växa och utveckla sin kunskap inom organisationen. Vilken är i så fall den bästa kombinationen av dessa två sätt att lära och sprida kunskapen vidare?

6. Referenser

- Andersen, J. & Weiss, S. (1993), *Handledning i barnomsorgen*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2002), *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Ekström J. och Moberg L. (1986) *Personalutveckling på vårt sätt*. Lund, Natur och Kultur
- Ellström, P-E. (1992), *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Gotab.
- Granberg, O. (2004), *Lära eller Läras*. Lund: Studentlitteratur.
- Grönmo, S. (2006), *Metoder i samhällsvetenskap*. Malmö: Liber AB.
- Gustavsson, B. (2000), *Kunskapsfilosofi*. Smedjebacken: Fälth & Hässler.
- Hansson, H. (2003), *Kollektiv kompetens*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundmark, A. (1998), *Utbildning i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Sanberg, J och Targama, A (1998) *Ledning och förståelse, ett kompetens perspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Skolverkets allmänna råd 2007, *Allmänna råd och kommentarer, Kvalitet i fritidshem*, Davidsons Tryckeri 2007

Bilagor

Bilaga 1

En observation på en förskolelärares arbetsdag

Jag har valt att sitta på en plats där man kan se in till alla tre rum...

Tidigt på morgonen tar fröknarna emot barnen som kommer till dagiset. Barnen kommer oftast in med sina föräldrar och fröknarna välkomnar barnen med ett leende och glatt humör. Fröknarna förbereder frukost till barnen och sedan tillsammans med barnen sätter de sig ner och äter. Efter frukosten dukar fröknarna av borden och städar undan allt. Under tiden har barnen fri-lek ända fram till kl.9.30 för då är det samling. Under samlingen sitter alla barnen i en ring tillsammans med fröknarna. De sjunger tillsammans, barnen får berätta vad de har på hjärtat, och sedan går de igenom alfabetet. Fröknarna leker olika lekar med barnen, där barnen får lära sig bokstäverna som finns med i deras namn, favoritdjur osv.

Efter all lek tar fröknarna in frukten som barnen själva får dela ut till varandra och äta. När samlingen är slut ber fröknarna barnen att klä på sig och ta med sina gympa kläder eftersom de ska till gymnastiken. Fröknarna hjälper till med att klä på barnen och sedan går de alla ut och ställer sig fint i led, två och två. Alla barnen går efter fröken som går längst fram och som leder dem alla till gymnastiksalen. Under gymnastiken sätter fröknarna på lite musik och värmer upp barnen genom att springa och dansa lite. De gör olika gymnastikövningar tillsammans tills klockan är så mycket att de måste gå tillbaka till dagiset och äta lunch.

En av fröknarna går i förväg och dukar borden till barnen medan de andra kommer in lite senare. Fröknarna går in i köket och hämtar den färdiga maten och sedan ställer fram maten på borden där barnen äter. De lägger upp maten till barnen och sätter sig ner med barnen och äter tillsammans.

Efter maten dukar fröknarna av borden och städar undan allt. De delar upp alla barnen i två grupper och har ”vila” med barnen genom att läsa en bok för dem. Medan två fröknar läser så går den tredje på rast, och så turas de om tills alla tre har fått var 30 minuters rast. Efter vilan så ber fröknarna alla barnen att klä på sig och de går ut och

promenerar. De går så långt tills de hittar en rolig lekplats att stanna och leka vid. Fröknarna tar tillbaka barnen till dagiset när barnen ska äta mellanmål. Fröknarna dukar fram mellanmålet till barnen och äter tillsammans med dem. Efter mellanmålet stannar de inne och sakta börjar barnens föräldrar komma och hämta hem barnen. Fröknarna låter barnen ha fri-lek inomhus medan de själva sitter och planerar, städar i avdelningen eller är med och leker med barnen. När sista barnet har gått hem så ställer fröknarna upp alla stolar och leksaker för att underlätta det för städfirman som kommer in på kvällen. Fröknarna kastar soporna och ser till att alla fönster är stängda och lampor släckta. De stänger dörren till avdelningen och går hem.

Bilaga 2

2007-11-01

Hej på er!

Här kommer lite information till er angående den undersökning som vi vill göra hos er under vecka 47, dvs. mellan den 19/11 och den 23/11.

Undersökningen kommer att göras endast hos er och kommer att handla om olika begrepp kring kompetens. Ni som blir intervjuade kommer att vara anonyma, ni kan komma att kallas för exempelvis a,b,c, och intervjun kommer ta ungefär 30-40 minuter.

Vi vill att minst fyra personer ska vara med i undersökningen och vi har bestämt att ni själva får bestämma vilka som vill/ska delta. Önskemålet vi har är att en från varje avdelning deltar så att vi kanske (troligtvis) får fler perspektiv i intervjuerna.

Det vi kommer att ta upp i intervjuerna är begrepp som;

- *vad är kompetens,*
- *hur man blir kompetent,*
- *hur man ser på kompetensutvecklingsinsatser.*

För att ni ska känna att ni har tid vi intervjutillfället, får ni boka in tiden själva på den lista vi skickar med. Skulle det vara att inte någon tid passar får ni sätta in en tid som passar under den veckan, det går även bra måndagen och tisdagen veckan därpå.

Om det är något ni undrar över kan ni ring Veronika på nr: 0702-34 97 28

Tack för att ni vill delta

Mvh

Katarina och Veronika

Bilaga 3

Tidsschema för intervjuer

Måndag 19/11

kl.10.00 namn: _____

kl.11.00 namn: _____

Tisdag 20/11

kl.10.00 namn: _____

kl.11.00 namn: _____

Onsdag 21/11

kl.10.00 namn: _____

kl.11.00 namn: _____

Torsdag 22/11

kl.10.00 namn: _____

kl.11.00 namn: _____

Fredag 23/11

kl.10.00 namn: _____

kl.11.00 namn: _____

Om det är någon annan tid som passar bättre fyll i den.

Vi kan göra 1-2 intervjuer även den 26 och 27/11.

Bilaga 4

Frågor till intervjuerna

Bakgrunds fakta

Ålder: _____

Utbildning: _____

Tidigare erfarenhet inom

yrket: _____

Vi har valt att utgå från två stora begrepp *hur man blir kompetent, hur man ser på kompetensutvecklingsinsatser*. Det vi vill se på är hur man inom ett arbetslag sprider sin kunskap/kompetens vidare för att kunna få en så bra verksamhet som möjligt.

Vi har tankar kring hur man blir kompetent, vilka olika sätt kan man ta emot kunskap

- Hur har du blivit kompetent?
- Hur tar du till dig kunskap?
- Vad ser du hos de personer som gör att du anser att dom är kompetenta?

För att se hur kompetens sprids vidare undrar vi hur personal ser på kompetensutvecklingsinsatser.

- Vad känner du inför begreppet kompetensutvecklingsinsats?
- Hur tycker du att en kompetensutvecklingsinsats bör vara?
- Hur tycker du att kompetensutvecklingsinsatserna har varit tidigare på arbetet.
- Har det funnits någon uppföljning på insatsen. Hur har den sett ut?
(Utan medlare / med medlare).
- Hur sprids kunskapen vidare idag på din arbetsplats?
- Hur skulle du vilja att kunskapen ska sprids vidare.