

Anne Solberg

Skolesammenslåing og arbeidskultur – to lærerkulturer under samme tak

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Bente Rasmussen
Trondheim, juni 2016

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Abstract

This master thesis is concerned with school-merger and organisational culture among teachers. The case of study is two high schools that have merged into one. One high school focused on vocational studies and one on general studies. The main research question is the following: “How does a school-merger affect the organizational culture among teachers?” In today`s Norway mergers are popular political ways to increase effectivity and decrease financial costs. In the political decision-making process around a merger the focus on teachers and human factors are lacking, this study have a goal to bring the attention to the teacher and their everyday at work. This study uses a qualitative method. The study conducts seven in-depth interviews of teacher`s from the two high schools. The data from the interviews are categorised, and analysed on the basis of the theoretical framework that is developed in the study.

The analysis finds that the two high schools have two distinct cultures, and that these cultures continues among the staff after the merger. The cultures are defined as the vocational studies - culture and the general studies –culture. The vocational studies –culture is focused on the pupil and practical knowledge, while the general studies –culture is focused on theoretical knowledge and grades. When these two cultures start working under the same roof, the differences between them appear. They have different ways of working together, thought on discipline and grades and their goal for the pupil are different. The findings in this study can help decision-makers and school-leader to approach mergers in ways that focus on the important aspect of organisational culture.

Forord

Denne masteroppgaven ble gjennomført ved NTNU som en del av min lektorutdanning i samfunnsfag. Inspirasjonen til min oppgave kom i min første undervisningspraksis, da skolen jeg var på ble sammenslått med en annen skole. Som sosiologi-student og fremtidig lektor ble jeg interessert i hvordan denne endringen påvirket de ansatte. Jeg skrev bachelor om skolesammenslåing, og syntes prosjektet var så interessant at jeg ønsket å gå mer i dybden på hva en skolesammenslåing betyr for lærernes arbeidshverdag. Dette ble starten på masteroppgaven.

Arbeidet har vært utfordrende, spennende og jeg har utviklet meg selv både som lærer og sosiolog. Jeg vil takke den videregående skolen som lot meg få bruke dem som case. Jeg er takknemlig for tiden, interessen og fortellingene dere informanter delte med meg.

Til min veileder Bente Rasmussen: takk for at du delte av din kunnskap, erfaring og for at du ba meg stole på meg selv. Din interesse for min oppgave har ført til at jeg gang på gang har gått fra ditt kontor med motivasjon og skrivelyst.

Jeg vil takke mine medstudenter for alle samtaler, både i lunsjen og på lesesalen, der vi ga hverandre råd og støtte. Uten dere hadde dette blitt en ensom tid. Takk til min gode venninne Tora Voll Dombu for korrekturlesing og konstruktive tilbakemeldinger. Jeg vil også takke mine foreldre for oppfølging og gode råd gjennom hele studietiden.

Til slutt vil jeg takke min samboer Tomas Tungen Kjellstrøm, som har stresset meg ned og gitt støtte når det har vært behov for det.

Trondheim, juni 2016

Anne Solberg

Innhold

1.0	Innledning.....	1
1.1	Skolebruksplan 3 – den politiske beslutningsprosessen.....	2
1.2	Problemstilling og relevans	6
1.3	Oppgavens disposisjon	6
2.0	Teori	7
2.1	Sammenslåing.....	7
2.2	Arbeidskultur – Hvordan vi gjør det her!	9
2.3	Lærerkultur	11
2.4	Presisering av problemstilling og forskningsspørsmål	16
3.0	Metode.....	19
3.1	Design.....	19
3.2	Utvalg av informanter.....	20
3.3	Intervju – forberedelse og gjennomføring	21
3.4	Databehandling – transkribering og analyseforberedelser	24
3.5	Kvalitet – med blick på reliabilitet, validitet og generaliserbarhet	25
4.0	Analyse.....	29
4.1	Bygget og de fysiske skillene – avstand og nærhet.....	29
4.2	To kulturer under samme tak.....	31
4.3	Resultatet av skolesammenslåingen	41
5.0	Avslutning	51
	Litteraturliste	55
	Vedlegg	57

Figurliste

Figur 1	Tre nivåer av arbeidskultur.....	10
Figur 2	Presentasjon av informanter.....	25

1.0 Innledning

Jeg har valgt i denne studien å se på sammenslåingen av to videregående skoler og hvordan sammenslåingen påvirker og påvirkes av arbeidskulturen blant lærerne. Sammenslåing er et hett tema i media og politikken i Norge i dagens nyhetsbilde. Direktorat, skoler, universitet, bedrifter og departement slås sammen/fusjonerer. Grunnen til at jeg har valgt å se på arbeidskultur er at litteratur og media i hovedsak fremmer økonomiske faktorer, mens den menneskelige faktoren i en sammenslåing ikke får like stor oppmerksomhet (Cartwright og Cooper, 1992). I min studie av de politiske prosessene bak skolesammenslåingen som denne studien omhandler, savnet jeg vitenskapelige begrunnelser for hvordan sammenslåingen ville påvirke lærerne. En sammenslåing av institusjoner er den mest radikale påtvungne endringen ansatte ved en skole må forholde seg til (Wallace, 1996). Så hvorfor har ikke politikerne vurdert hvordan denne endringen vil påvirke lærernes arbeidshverdag?

Tidligere forskning viser at sammenslåinger ofte stoppes av organisasjonskulturen, om organisasjonskulturen ikke henger med på endringene påvirker dette utfallet av sammenslåingen (Cameron og Quinn, 2013:i). Denne studien ønsker dermed å ta et annet fokus og se på hvilken rolle menneskelige faktorer spiller i skolesammenslåing. Studien vil se på målsetningen bak sammenslåingsprosessene og de faktiske konsekvensene og om disse to til slutt stemmer overens. Denne studien er relevant fordi det finnes lite tidligere forskning på skolesammenslåinger med norske eksempler. Spesielt lite finnes det på skolesammenslåinger og hvordan de påvirker lærernes arbeidshverdag. Det er derfor interessant å gjennomføre en studie på skolesammenslåing og lærerkultur i norsk kontekst. Oppgaven faller innenfor organisasjonssosiologien.

Min interesse for temaet kom med bakgrunn i min bacheloroppgave. Der så jeg på hvordan skolesammenslåing påvirker arbeidsmiljøet. Gjennom mitt datamateriale kom det frem at det var to ulike kulturer på skolen. I bacheloroppgaven hadde jeg for lite data til å kunne gi tykke beskrivelser (Geertz, 1973), og analyser av disse to kulturene, det er et av målene for denne studien. Datainnsamlingen til bacheloroppgaven ble gjennomført få måneder etter sammenslåingen, og det blir dermed interessant i denne studien å se hvordan ting har utviklet seg siden sist. Min interesse for temaet kommer også fra at jeg er lektorstudent og interessert i skolen som arbeidsplass. Jeg ble også kjent med den aktuelle skolen i en av mine praksisperioder, og dette var på samme tidspunkt som at de flyttet inn i det nye skolebygget.

Det første jeg var nysgjerrig på er om de to kulturene jeg observerte i bacheloroppgaven nå har blitt integrert og smeltet sammen til en kultur. Grunnen til at jeg var nysgjerrig på dette var at det ifølge mine informanter var et offentlig mål om at dette skulle skje. Det kom tidlig frem i datainnsamlingen at dette ikke har skjedd, det er fortsatt to kulturer som bor under samme tak. Disse to kulturene har ulike syn på hvordan de jobber med elev og med fag, og de har ulike måter å samarbeide på. De har ulike læringssyn, erfaringer og ulike mål med sin praksis. Det er interessant å se på hvorfor de fortsatt er to kulturer og hvorfor de ikke har smeltet sammen til en kultur. For å besvare dette blir det aktuelt å se på de to ulike kulturene og hva som kjennetegner dem. Det blir også viktig å vise forskjellene mellom kulturene, og hvordan dette påvirker samarbeidet på tvers av de ulike linjene på skolen. Videre blir det viktig å se på hvordan sammenslåingen påvirker kulturene, og om noen av dem tjener mer enn den andre på endringen.

Beskrivelse av case

Case i denne oppgaven er en videregående skole som ligger Trondheim. En videregående spesialisert på yrkesfag og en videregående spesialisert på studiespesialisering og idrett har blitt slått sammen til en kombinert skole. Det nye skolebygget er plassert på den gamle tomten til studiespesialiseringsskolen, deler av det gamle bygget er restaurert og bygd på. Den nye skolen har fått samme navn som studiespesialiseringsskolen.

1.1 Skolebruksplan 3 – den politiske beslutningsprosessen.

Fylkestinget i Sør-Trøndelag vedtok i desember 2008 at flere skoler i Trondheim skulle slås sammen fra 1. august 2009. Etter vedtaket ble det utviklet et samlet plan for utbygging og sammenslåinger av videregående skoler i Trondheim. Denne planen kalles Skolebruksplan 3 og er utviklet av fylkestinget og Sør-Trøndelag Fylkeskommune (heretter STFK). Planen består av rapporter som gjennomgår 3 ulike faser. Faktagrunnlaget for rapportene er hentet fra ulike interne og eksterne statistiske datakilder, forskningsrapporter og besøk ved de videregående skolene. Jeg vil oppsummere beslutningsprosessen med bakgrunn i disse rapportene. De ulike hensynene som ble tatt i beslutningsprosessen og byggeprosessen har påvirkning på gjennomføringen av skolesammenslåingen og hvordan den påvirker lærerne og deres arbeidskultur.

Arbeidet med Skolebruksplan 3 hadde hovedfokus i fylkestingets planperiode 2009-2010, men skal også skissere perspektiver på utvikling frem mot 2020. Bakgrunnen for skolesammenslåingen var en utredning som viste at flere av de videregående skolene i STFK ikke holdt de lovpålagte standardene for inneklima og arbeidsmiljø. Det ble dermed utredet hvilke alternativer som var økonomisk lønnsomme. Alternativene var opprustning av gamle bygg eller en endring i skolestrukturen som bidro til opprustning og i hovedsak nye skolebygg.

Hensikten med skolebruksplan 3 er å foreta en større gjennomgang av tilbuds- og skolestruktur, kapasitet, arealbehov og bygninger med sikte på å øke kvaliteten og bredden på opplæringen, samtidig som ressursinnsatsen optimaliseres. Målsetningen for arbeidet er å legge grunnlaget for en optimal skole- og tilbudsstruktur i Sør-Trøndelag Fylkeskommune som fremmer videregående opplæring i samsvar med fylkeskommunens ambisjon og styringsperspektiver og nasjonale mål i Kunnskapsløftet (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2008a: 11)

For den videregående skolen som er case i denne studien ble en sammenslåing løsningen på utfordringene STFK sto ovenfor. Målet med skolebruksplan 3 er å legge til rette for best mulig opplæring til elever innenfor de rammene STFK, og spesielt Trondheim har.

I arbeidet med skolebruksplan 3 tok fylkestinget stilling til følgende problemstillinger (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2007, fase 1): Fastlegging av hovedprinsipper for tilbuds- og skolestruktur i Sør-Trøndelag fylkeskommune. Fastlegging av føringer for utforming av skolebygg med hensyn til arealbruk, pedagogisk funksjonalitet, universell utforming og tilgjengelighet, sambruk av skoleanlegg, estetikk, miljø og energibruk. Fastlegging av hvilke skoler og områder av skoler som må vurderes med hensyn til eventuell samordning, sammenslåing eller større endring i funksjon og bruk.

Fylkestinget kom frem til følgende mål for skolebruksplanen (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2008b, fase 2). De ønsket kombinerte skoler der det er fordeling av elever på yrkesfag og studiespesialisering, og rapporten konkluderer med at dette er et verdivalg som er tatt utfra et ønske om å minske skillet mellom de ulike fagmiljøene. Fagmiljøene blant lærerne bør være så store at de tåler svingninger i søking over tid og gir elevene valgmuligheter. Det er dermed et mål med robuste og profilerte fagmiljø. Det skal tas driftsøkonomiske hensyn: større skoler gir større driftsøkonomiske fordeler enn små og flere skoler. Det var mål om desentralisert skole og tilbudsstruktur, slik at elever kan bo hjemme under opplæringen. Selve skolebygget skal

være fleksibelt og endringsdyktig, slik at lærerne kan bruke et bredt utvalg undervisningsmetoder.

For å nå målene ovenfor kommer Fylkestinget frem til følgende løsninger (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2008a). De vil redusere arealbruk og miljøbelastning, ved å redusere antall skolebygg, og øke størrelsen på skolene og få skolene mer likeverdige. De ønsker større og sterkere fagmiljø, som gir flere valgmuligheter for elevene. De vil ha større bruk av ressurser til opplæring og mindre til drift av bygninger. De vil utvikle en skolestruktur som er i samsvar med bosettingsmønstret i Trondheim. De ønsker fokus på brukermedvirkning fra ledelse, ansatte og elever ved skolen som skal gjennom store endringer.

Skolestørrelse blir drøftet videre, og rapportene kommer med følgende konklusjoner (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2008b, fase 2): Skolestørrelse påvirker ikke det psykososiale miljøet til elevene eller deres motivasjon for læring. Rapporten begrunner det siste med Thomas Nordahls innlegg «Kvalitet i skolen?» (20.01.05), der gode skolerresultater og elevenes sosiale læring og utvikling skjer i skoler med sterkt samarbeid mellom lærere, klare mål og en tydelig læringskultur. Skolestørrelse har dermed ingen påvirkning på dette.

I den første problemstillingen om tilbuds- og skolestruktur legger rapportene vekt på elever, drift og fagmiljø. Denne oppgaven handler om arbeidskultur og i teorikapitlet vil det bli gjort rede for tidligere forskning som viser at arbeidskultur er faktor som stadig kommer frem som viktig når organisasjoner lykkes eller mislykkes i sammenslåingsprosesser. Med bakgrunn i dette er det derfor oppsiktsvekkende at rapporten ikke tar hensyn til lærerne og deres arbeidskultur bortsett fra å diskutere viktigheten av robuste og profilerte fagmiljø. Jeg reagerer også på at fagmiljø er i fokus og ikke hvordan lærerne skal jobbe rundt elevene. Den videregående skolen er mer enn fag. Det er viktig å prioritere det psykososiale arbeidsmiljøet for elevene. Rapportene legger vekt på at psykososialt arbeidsmiljø ikke påvirkes av skolestørrelse. Men, den legger også vekt på at det påvirkes av sterkt samarbeid mellom lærerne, læringskultur og tydelige mål, men rapporten tar ikke stilling til hvordan en endring i skolestrukturen kan påvirke lærerstabens mulighet til å sørge for at disse tre faktorene blir tilfredsstillt.

Den andre problemstillingen rapportene diskuterer, er føringer for utforming av skolebygg. Desentralisert skolestruktur er et fast prinsipp i STFK og i Trondheim vurderes skolestrukturen med mål om optimal ressursutnyttelse (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2007). Bare 6 av de 9 videregående skolene i Trondheim er godkjent etter «forskrift om miljørettet helsevern». Rapportene konkluderer med at arkitekturen og den fysiske utformingen skal tilby gode arbeidsforhold og sunt innemiljø, samt gi elever og lærere gode sanseopplevelser hver dag (Sør-Trøndelag Fylkeskommune, 2007).

For de videregående skolene i Trondheim ble det i tilbudsstrukturen lagt vekt på at skolene skulle være kombinerte, ha lik kjønnsfordeling og bestå av profilerte fagmiljø. Begrunnelsen for dette er at større fagmiljø gir bedre mulighet for å kunne håndtere kortere eller lengre endringer i søkemønstret og gi elevene større mulighet til å kunne fortsette på samme skole etter Vg1. Større fagmiljø ville gi bedre ressursutnyttelse på skolen og fagopplæringssystemet ville få færre miljø å forholde seg til. Rapporten begrunner ikke hvorfor dette blir fremsatt som en positiv konsekvens. Er større og færre bedre en flere og små? Verken rapporten for fase 1, fase 2 eller fase 3 begrunner dette med relevant litteratur eller tidligere forskning. De konkluderer med at yrkesfaglige fagmiljø ikke bør ha færre en 100 elevplasser, og studiespesialiserende fagmiljø ikke bør ha færre enn 4 parallell klasser.

Etter vedtak i fase 2 går prosessen over i arbeid med utviklingsplaner. Det vektlegges i rapportene fra fase 2 og fase 3 at medvirkning og prosess er veldig viktig i denne delen av arbeidet. Skolene som berøres skal være representert og delta i arbeidet med utviklingsplaner. De må opprette egne interne grupper som sikrer informasjon mellom brukergruppene og de øvrige ansatte. Arbeidet med utviklingsplaner omfatter vurdering av aktivitet som skal inngå i skolene utover ungdomstilbudet, vurdering av sambruk og bydelsfunksjoner som kan inngå i skolene, utvikling av felles pedagogisk fundament for skolens utviklingsplaner og videreutvikling av mulighetsstudiene i mer detaljert form med tanke på skolens innhold, kostnader, tidspunkt for gjennomføring og finansiering. I fase 3 blir det lagt mest fokus på den konkrete tilbudsstrukturen og fremdriften av skolebruksplan 3. Her blir det lagt frem anbefalinger for hvordan skolestrukturen bør endres i de ulike bydelene i Trondheim.

Skolebruksplan 3 fra STFK gir et innblikk i logikken bak skolesammenslåingen denne studien ser på. Stordriftsfordeler, inneklima, likeverd, fagmiljø, størrelse, ressurser og tilbudsstruktur

er viktige stikkord i arbeidet med planen. Det planen ikke legger vekt på, er arbeidskulturene blant lærerne og hvordan dette påvirker utbyttet skolene har av skolesammenslåingen. Det vil denne studien se på. Skolebruksplan 3 legger vekt på kombinerte skoler, med et høyt antall ansatte og elever, der det er en tanke om at robuste og profilerte fagmiljø skal heve kvaliteten på opplæringen.

1.2 Problemstilling og relevans

Jeg har valgt å se på resultatet av skolesammenslåingen ved hjelp av følgende problemstilling:

Hvordan påvirker skolesammenslåingen lærernes arbeidskultur?

Jeg ønsker med studien å ta den menneskelige faktoren i skolesammenslåing på alvor. Jeg vil se på hva som skjer med lærerne og deres arbeidsmiljø når de går fra et miljø og inn i et annet. Jeg håper med studien å bidra med empiri og analyser på et område som har fått lite oppmerksomhet i norsk kontekst.

1.3 Oppgavens disposisjon

Jeg vil starte med å utvikle min teoretiske brille. Jeg vil redegjøre for tidligere forskning og teorier som er relevante for studien, og lage en teoretisk ramme for hvordan jeg ønsker å analysere mine data. Jeg har brukt teori og tidligere forskning som handler om følgende tema: sammenslåing, organisasjonskultur, lærerkultur og samarbeid. Jeg vil også i teorikapitlet presisere problemstilling og forskningsspørsmål. Videre vil jeg redegjøre for de valgene jeg har tatt med mitt metodiske design. Jeg vil begrunne valget av kvalitativ metode og dybdeintervju. Jeg har som mål å være åpen og gjennomiktig i beskrivelsene av datainnsamlingen og min rolle som forsker. Jeg vil beskrive de metodene jeg har brukt for transkribering og analyse. I analysedelen bruker jeg min teoretiske brille til å tolke dataene og besvare min hovedproblemstilling og forskningsspørsmålene. Jeg legger fokus på fysiske forutsetninger, yrkesfagkulturen, studiespesialiseringskulturen og forskjellene mellom de to kulturene. Til slutt ser jeg på resultatene av skolesammenslåingen. Jeg legger spesielt vekt på avstand, nærhet, praksis og samarbeid. Avslutningsvis vil jeg oppsummere og reflektere over mitt bidrag til forskningsfeltet.

2.0 Teori

For å analysere mitt datamateriale og besvare problemstillingene har jeg valgt teorier innenfor arbeid og organisasjonssosiologien som ser på sammenslåing, endring og arbeidskulturer i organisasjoner. Teorien jeg har valgt danner rammene for analysen. I teorikapitlet vil jeg gi et innblikk i hvilken sosiologisk brille jeg bruker i min analyse. Jeg har valgt å ta et organisasjonsperspektiv, der integrasjon av kultur står i fokus.

2.1 Sammenslåing

Min studie ser på skolesammenslåing og hvordan dette påvirker lærernes arbeidshverdag. Sammenslåing og fusjon er omstrukturingsverktøy som siden 1980-tallet er blitt populære måter å oppnå effektivisering i offentlig og privat sektor (Enehaug og Thune, 2007). I Norge har sammenslåing og fusjon de siste årene blitt et populært verktøy for å oppnå større økonomisk utbytte og positiv endring i arbeidslivet. Departement, sykehus, skoler og universitet blir slått sammen med mål om et suksessfullt utfall. Jeg har valgt å bruke begrepet sammenslåing i stedet for fusjon og dette er et bevisst valg da sammenslåing ofte brukes i media når det er snakk om skolesammenslåing på lavere nivå enn høyskole og universitet. Dette vil si at flere har kjennskap til og gir sammenslåings-begrepet mening, mens fusjons-begrepet er etter min mening et mer akademisk uttrykk. Dessuten brukte ingen av mine informanter fusjons-begrepet, og det ble heller ikke brukt i den politiske prosessen. Jeg har derfor valgt å bruke sammenslåing som begrep i denne oppgaven.

En sammenslåing defineres som to eller flere virksomheter som slås sammen og deretter opererer under felles eierskap (Enehaug og Thune, 2007). I dette tilfellet har to skoler, med ulike hovedområder, blitt slått sammen slik at de har felles ledelse og bygg. Sammenslåingen i denne studien har skjedd mellom en videregående skole med yrkesfag som hovedområde og en videregående skole med studiespesialisering og idrett som hovedområde. Denne typen sammenslåing defineres som konsentrisk. To ulike organisasjoner fra samme bransje slår seg sammen, med mål om å styrke virksomheten til flere områder (Enehaug og Thune, 2007). I dette tilfellet var det ifølge skolebruksplan 3 et mål om å få kombinerte videregående skoler, med robuste og profilerte fagmiljø. I tillegg var det mål om økonomiske stordriftsfordeler og tilfredsstillelse av byggetekniske og miljømessige forskrifter.

Erfaringen med å bruke sammenslåing som verktøy er at det er vanskelig å lykkes og at veien frem mot målet er kompleks, tidkrevende og kostbar. En gjennomgang av forskningen på

temaene arbeidskultur, ansatteperspektiver og arbeidsmiljøkonsekvenser i sammenheng med sammenslåing og oppkjøp viser at det er spesielt vanskelig å få til en vellykket integrasjon av ulike kulturer etter sammenslåinger (Enehaug og Thune, 2007). Jeg finner også dette i mine funn. Denne typen studier mangler også en norsk kontekst og oppfordrer dermed videre forskning på norske sammenslåinger, spesielt i offentlig sektor. Denne studien faller derfor innenfor et fagfelt som higer etter ny kunnskap. Med tanke på sammenslåingsiveren i det politiske Norge med blant annet kommunereformen (Meld.St.14, 2014-2015) og strukturreformen i universitets- og høyskolesektoren (Meld.St.18, 2014-2015), er det interessant at det mangler norsk forskning på fenomenet. Denne studien ønsker dermed å se på hvordan en skolesammenslåing i norsk kontekst påvirker arbeidskulturen blant lærerne. Siden det er mangelfull norsk forskning på temaet har jeg valgt å se på litteratur fra andre land for å forstå hvilke fenomener de har funnet i sine respektive land.

Cartwright og Cooper (1992) ser på de ulike sammenslåingsbølgene i 1920-, 1960-, 1970- og 1980- tallet gjennom et nytt sett briller. De argumenterer for at den menneskelige faktoren ved en sammenslåing har fått mindre oppmerksomhet enn den fortjener. Logikken bak sammenslåing er ofte økonomiske aspekter, men mer enn halvparten av alle sammenslåinger har ingen suksess økonomisk sett (Cartwright og Cooper, 1992). Hvorfor er det slik? Cartwright og Cooper (1992) foreslår at de som tar initiativ til sammenslåing har lite eller ingen fokus på de ansatte og hvordan de kan påvirke sammenslåingsprosessen. De argumenterer for at et større fokus på den menneskelige siden av sammenslåing vil bidra til mer suksessfulle sammenslåinger i fremtiden. Det samme finner Kim S. Cameron og Robert E. Quinn (2013), organisasjoner som har mindre suksess etter en endring eller forbedringsprosess stoppes av organisasjonskulturen. De mislykkes fordi de ikke er i stand til å endre organisasjonskulturen tilstrekkelig (Cameron og Quinn, 2013:i). Cartwright og Cooper (1992) og Cameron og Quinn (2013) bruker her det institusjonelle og kulturelle perspektivet på sammenslåing. Dette perspektivet har et større fokus på normer og verdier enn på formelle og strukturelle aspekter (Lie, 2011). De formelle og strukturelle aspektene får mer oppmerksomhet i teorier om organisasjonskultur som har instrumentelle og hierarkiske perspektiver (Lie, 2011).

I mitt prosjekt vil den menneskelige faktoren i sammenslåingen være i fokus. Informantene i denne studien går gjennom en stor endring i deres arbeidsmiljø og det er interessant å se hvordan denne endringen påvirker lærere og om konsekvensene er slik beslutningstakerne forventet.

Den menneskelige faktoren jeg har valgt å se på er arbeidskultur, og hva som skjer når ulike arbeidskulturer skal smelte sammen til en.

Når en bedrift har en sterk og unik kultur reduserer dette ifølge Cameron og Quinn (2013:6-9) flere negative forhold. Usikkerheter reduseres når bedriften får en felles fortolkning av hvordan ting skal gjøres. Det er større sjanse for sosial orden blant de ansatte med forventningsavklaring om hva som er forventet av deg som ansatt og ikke. Gjennom å bevare normer og verdier på tvers av ulike grupperinger i bedriften er det større sjanse for kontinuitet. Felles normer og verdier skaper en kollektiv identitet og en forpliktelse som kan være et godt bindeledd i bedriften og organisasjonskulturen. Kulturen er et lim i organisasjonen og bygger opp under en sosial konstruksjon: det handler kort og godt om «hvordan vi gjør det her». Medlemmene av en organisasjonskultur trenger ikke å være bevisst på kulturen selv, den er for dem usynlig. For andre som kommer utenfra kan kulturen være veldig tydelig, og i situasjoner der medlemmer av en organisasjon blir tatt ut av sin gamle kultur og satt in i en ny kontekst er det sannsynlig at de vil gjenoppdage sin egen kultur og reflektere rundt den.

2.2 Arbeidskultur – Hvordan vi gjør det her!

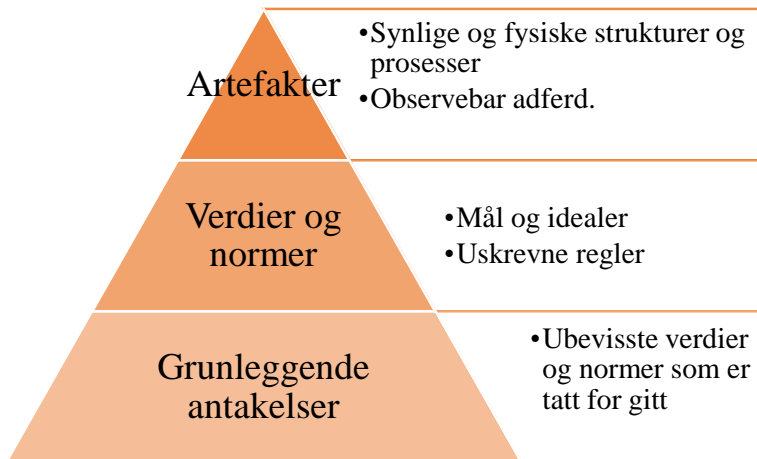
Det finnes mange definisjoner på organisasjonskultur, i bunn og grunn handler de fleste om «*hvordan man gjør ting her*» (Deal, 1985 i Wallace, 1996). Jeg vil i denne delen argumentere for hvordan jeg i denne studien ønsker å definere organisasjonskultur.

Jeg har valgt å bruke deler av Edgar Schein (2010) sin definisjon på organisasjonskultur. Hans definisjon viser både hva som skal til for å utvikle en organisasjonskultur og hva den består av. Jeg finner Schein sin oppfatning av organisasjonskultur relevant for mine funn. For å analysere hvordan arbeidskulturene blant lærerne var og hvordan de blir påvirket av en skolesammenslåing, er det viktig å forstå hva organisasjonskultur er, hva som må på plass for at noe skal bli definert som kultur og hvordan organisasjonskulturer utvikler seg. Jeg vil i denne oppgaven henvise til organisasjonskultur som arbeidskultur, da jeg finner den betegnelsen mer relevant.

Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser som er lært av en gruppe etter hvert som den har mestret problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon, og som har fungert tilstrekkelig nok til å bli betraktet som valid. Dermed læres den bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte, tenke og føle i forhold til disse problemene (Schein, 2004:17)

Schein sin definisjon av arbeidskultur beskriver arbeidskultur som et fenomen som utvikler seg over tid gjennom at medlemmene har kontaktflater der de løser utfordringer sammen, og at

løsningen på utfordringene blir sett på som vellykket. Utfordringene Schein beskriver er ekstern tilpasning og intern integrasjon. I denne studien er det spesielt intern integrasjon som blir en utfordring for arbeidskulturen etter sammenslåingen. Schein beskriver tre nivåer av arbeidskultur (Schein, 2010:24):



Figur 1: Tre nivåer av arbeidskultur

Disse tre nivåene viser ulike nivå arbeidskultur kan bli studert på. Schein argumenterer for at man ikke kan tolke artefaktene i en arbeidskultur uten å forstå mønstret av grunnleggende antakelser og hvor viktige verdiene og normene er i kulturen (Schein, 2010:32-33). Han argumenterer for at essensen i kulturen ligger i de grunnleggende antakelsene.

Jeg velger å fokusere på Scheins første nivå av kultur i min studie. Jeg har samlet data som beskriver adferden og praksisen til lærerne først og fremst. Schein argumenterer for å grave mer i undergrunnen, dette har jeg valgt å ikke gjøre i min oppgave. Jeg har valgt gjennom beskrivelser og samtaler med informantene å se på adferden, hvordan har deres praksis endret seg etter skolesammenslåingen. I analysen av disse dataene kommer både verdier og normer, og grunnleggende antakelser frem i tolkningen av adferden og praksisen til lærerne.

Jeg har dermed tatt et valg der jeg ser på kultur som praksis, dermed beveger jeg meg fra Scheins artefakter og inn i et «Doing culture» - perspektiv. På 1980-tallet ble feministiske perspektiver i organisasjonsteorien etterlyst, dette førte til en debatt om kjønn i organisasjonsteorien. Arbeideren var sett på som abstrakt, nøytral, uten kjønn og følelser (Acker, 1990:151). Feministiske teorier om kjønn som noe kroppsliggjort ble dermed tatt inn i organisasjonsteorien. Feministiske teorier om arbeid fjernet skillet mellom arbeid, kjønn og

kropp, og beskrev arbeid som noe kroppsliggjort. Perspektivet har også en antropologisk forankring. «Doing culture» legger vekt på viktigheten av fysisk tilstedeværelse, disposisjon og praksis blant medlemmene i en organisasjon (Turner, 2000). Dette vil si at kultur er kroppsliggjort, kultur blir dermed det samme som praksis. Når kultur defineres som noe kroppsliggjort representerer dette et skifte i hvordan vi studerer kultur. Vi går fra å studere kultur som noe som finnes i våre tanker og verdier til å studere kultur som noe som kommer til syne når vi studerer menneskers handlinger og adferd i interaksjon og i møte med ulike situasjoner (Turner, 2000). Å se på arbeidskultur som kroppsliggjort gjør at jeg gjennom lærernes beskrivelser av egen praksis i intervjuene kan forstå hvordan de gjør ting, og dermed forstå deres arbeidskultur.

2.3 Lærerkultur

Det finnes få studier av skolen som arbeidsplass med norsk kontekst. De studiene som finnes fokuserer ofte på virkningene av ulike reformer i skolens arbeidsoppgaver. Lærernes arbeidskultur er et tema som i norske studier ikke har fått mye oppmerksomhet, enda. I min studie finner jeg to ulike arbeidskulturer i videregående skole, yrkesfagkulturen og studiespesialiseringskulturen. Disse to kulturene har ulike måter å gjennomføre sin praksis på, og jeg vil i denne delen av teorien rette fokus mot lærerkultur.

Andy Hargreaves (2014:18) legger vekt på at det er læreren som er den viktigste årsaken bak elevenes læringsutbytte og prestasjoner. Læreren kommer før standarder, vurderinger, ressurser og skoleledelse i elevens læringsutbytte på skolen. Jeg har valgt å rette blikket mot lærerne og deres arbeidskultur nettopp fordi at jeg savner deres perspektiv og innfallsvinkler i forskningen på skolesammenslåing. Hvis lærerne spiller en så avgjørende rolle som Hargreaves viser til, hvorfor velger da beslutningstakerne å legge lite vekt på lærerne i sine beslutninger om skolesammenslåing? For å forstå lærernes arbeidskultur er det viktig å forstå rammene i og rundt opplæringen. Det er disse rammene lærerne arbeider innenfor.

I videregående skole i Norge finnes det to ulike typer opplæring, fag- og yrkesopplæring og studiespesialisering. Studiespesialisering tar sikte på å forberede elevene mot høyere utdanning i fremtiden. Den er et steg på veien der elevene samler poeng, kompetanse og karakterer for å komme inn på videre studier. Fag- og yrkesopplæringen er en helhetlig utdanning som gjennom teoretisk opplæring, praktisk opplæring og lærlingetid har et mål om å gi eleven mulighet til å ta fagbrev og starte å jobbe som helsefagarbeider, elektriker, rørlegger, kokk osv. Fag- og

yrkesopplæringen har en dual modell mellom opplæring i skole og i bedrift (Dahl et al., 2012:67). Opplæringen i skolen er teoretisk basert, og målet er læring. Opplæringen i bedrift er praksisbasert, og opplæring og verdiskapning går hånd i hånd (Buland og Hårstad, 2010:21). Denne 2+2 modellen representerer to ulike arenaer med ulike rammer for organisering, ulike kunnskapssyn og ulike læringssyn (Buland og Hårstad, 2010:21).

På mange måter står vi altså overfor to ulike verdener, og elevens/lærlingens vei mot fagarbeiderstatus handler også om en reise på tvers av verdener, mellom ulike virkeligheter. Graden av samsvar, eller kompatibilitet mellom de to systemene blir dermed en mulig nøkkel til suksess (Buland og Hårstad, 2010:21-22).

Sitatet viser til to systemer i videregående opplæring, disse to verdene som sitatet forteller om har sterke likhetstrekk med de to kulturene jeg finner i min studie. Trond Buland og Karin F. Hårstad betegner de to verdenene som «skoleverden» og «lærebedriftens verden». Videre vil jeg ta med forskjellene mellom disse to verdenene.

Skoleverden

Skoleverden er den delen av opplæringen på yrkesfag som foregår på skolen, dette innebærer både opplæring i fellesfag og yrkesfag (Buland og Hårstad, 2010:22). Skoleverden har en teoretisk tilnærming til læring, en annen kunnskaps- og læringsform enn den lærebedriften har. Skolens syn på læring er moderne, dette betyr at opplæringen er teoribasert og vitenskapeliggjort (Dahl et al., 2012:67-68). De ansatte i skoleverden er delt i to grupper, fellesfaglærere og yrkesfaglærere. Fellesfaglærerne har ofte en homogen akademisk bakgrunn, mens yrkesfaglærerne ofte har bakgrunn fra relevante bransjer i privat og offentlig næringsliv (Buland og Hårstad, 2010:22-24). Buland og Hårstad (2010) argumenterer for at yrkesfaglærerne gjennom etter og videreutdanning har tilegnet seg de samme akademiske og pedagogiske rammene som fellesfaglærerne, på tross av sin bakgrunn. Dermed blir den praktiske opplæringen på skolen også mer teoribasert enn den praktiske opplæringen elevene får ute i bedrift.

Kunnskapsformidlingen i skoleverden foregår gjennom læreboken og er skriftliggjort og dette forsterker den teoretiske tilnærmingen (Buland og Hårstad, 2010:22). I skoleverden er de fysiske forutsetningene klasserommet. Klasserommet avgrensner mulighetene for forståelse, bruk av materialer og bruk av andre arenaer i opplæringen. Elevene starter opplæringen i skoleverden og går videre til lærebedriftens verden etter normalt 2 år. Dette blir en overgangsfase.

Lærebedriftens verden

Lærebedriftens verden er den delen av opplæringen som foregår ute i bedrift, der elevene går over til å bli lærlinger. Buland og Hårstad (2010) beskriver at opplæring og verdiskapning går hånd i hånd ut i bedrift. Lærlingen blir ikke bare opplært i faget, men også i bedrift- og produksjonskulturen. Opplæringen er praksisnær og erfaringsbasert, og baseres på «learning by doing». Dette kan også føre til en konflikt mellom opplæring og bedriftens krav til produksjon og verdiskapning. De ansatte i bedriften er ikke pedagoger, men viderefører av egen kunnskap. Dermed blir læringen noe naturlig og aktivt for elevene. Bedriften har hele tiden et bakenforliggende mål om produksjon av varer og tjenester for å nå et økonomisk overskudd, og dette kan føre til at lærlingens læringsutbytte blir sidestilt.

Opplæringen i bedrift har et non-verbalt kunnskapssyn (Buland og Hårstad, 2010), dette vil si at kunnskap ikke er skriftliggjort slik som den er i skoleverdenen. Kunnskapen er praktisk i stedet for teoretisk, og arbeidslaget er en sentral enhet i måten bedriften jobber på.

To verdener møtes

I denne studien ser jeg på to ulike arbeidskulturer som blir plassert under samme tak og som har sitt opphav i skoleverden og lærebedriftens verden. Hva skjer når to verdener møtes i en skolesammenslåing?

Når en sammenslåing finner sted vil ansatte ved de tidligere skolene ha med seg *en måte å gjøre ting på* som hører til den tidligere skolen, de har med seg sin egen arbeidskultur (Wallace, 1996). Når elevene går fra skoleverden til lærebedriftens verden, går de også over fra en arbeidskultur blant de ansatte og til en annen. Overgangen kan for eleven bety et praksissjokk (Buland og Hårstad, 2010:21). For å unngå praksissjokket må avstanden mellom skoleverden og lærebedriftens verden bli kortere. Denne overgangen som elevene opplever har likhetstrekk med overgangen de ansatte kan oppleve i en sammenslåing. I sammenslåingen som denne studien studerer, var målet å oppnå en sammensmelting av de ulike kulturene, til én enhetlig kultur. Mike Wallace (1996) argumenterer for at når sammensmelting av to kulturer finner sted, og de to kulturene har motsatte verdier og normer, vil noen av disse gå tapt i utviklingen av en kultur. I denne prosessen vil lærerne gjennomgå en identitetskrise. Lærerne må ofre noen av de tingene som de identifiserte seg med ved den gamle skolen, for å kunne identifisere seg med

den nye skolen (Wallace, 1996). Dette kan for de ansatte oppleves som en følelsesladet endring. Denne prosessen tar lang tid, og blir ofte problematisk på grunn av endringen i fysiske omgivelser og et større antall mennesker å forholde seg til. Dette kan også føre til at noen ansatte velger å ikke tilpasse seg det nye, men heller tviholde på den tidligere måten de gjorde ting på. En videreføring av den gamle kulturen, i stedet for å tilpasse seg den nye kulturen, kan føre til spenninger mellom de ansatte (Wallace, 1996).

For å unngå disse spenningene finner Wallace (1996) i sine studier at symboler på identitet blir viktige for lærerne. Med dette menes symboler som navn på skolen, logo, uniformer osv. For å oppnå en suksessfull dannelse av en ny arbeidskultur på den sammenslåtte skolen er det viktig med et nytt navn. Gjenbruk av en av navnene på de tidligere skolene kan føre til at de ansatte føler at en kultur blir høyere verdsatt enn andre. Det samme gjelder arbeidsoppgaver, det er enklere å danne en ny arbeidskultur om de ansatte får nye arbeidsoppgaver (Wallace, 1996). Nye arbeidsoppgaver stimulerer til endring, og det er enklere å tilpasse seg noe nytt om man selv må endre sin praksis. Om en sammenslåing bare betyr nytt bygg og nye kollegaer, men samme arbeidsoppgaver, er det enklere for de ansatte å videreføre sin tidligere arbeidskultur. Dette føles trygt og stabilt sammen med alt det ukjente.

Når to verdener møtes kan de ansatte føle både et kultursjokk og en identitetskrise. Tidligere forskning har vist at sammenslåing har ført til en mindre effektiv møtestruktur. Avgjørelser og diskusjoner som tidligere blir tatt uformelt ansikt til ansikt blir vanskeligere å gjennomføre etter en sammenslåing (Wallace, 1996). Strukturen rundt møtevirksomheten endrer seg, medvirkning og avgjørelser blir tatt gjennom en rekke møter der representanter fra de ansatte er med isteden for et allmøte slik det kunne blitt gjort før sammenslåingen.

Lærersamarbeid

Samarbeid er viktig for lærernes profesjonelle utvikling og skoleutvikling, spesielt ved endringer som skolesammenslåinger der initiativet kommer utenfra (Hargreaves, 1994:195). Hargreaves (1994) beskriver ulike typer kulturer når det er snakk om samarbeid. De tre kulturene han har identifisert er samarbeid, påtvungen kollegialitet og balkanisering. Samarbeidskulturer finnes i kollegier der lærerne er en sosial gruppe som holder sammen. Dette gjør at spontaniteten i samarbeidet blir større og det er enklere å ha uformelt samarbeid. Denne spontaniteten gjør at samarbeidet sjelden er planlagt og det er dermed også en viss

uforutsigbarhet i hva som kommer ut av samarbeidet. Samarbeidskulturer er frivillige og lærerne tar selv initiativ til samarbeid, fordi det er hyggelig og fordi de synes at de får noe ut av det. Ledelsen blir dermed ikke så viktig for samarbeidskulturen. Samarbeidet har et mål, og det målet er å utvikle sin egen praksis til å bli bedre. Siden det er lærerne selv som setter dagsorden i samarbeidet, vil de også selv utvikle de tiltakene de synes fungerer i skolen.

Påtvungen kollegialitet er en samarbeidskultur som på mange måter er det motsatte av overnevnte. Påtvungen kollegialitet er preget av formelle møter som ledelsen regulerer. Deltakelsen er obligatorisk og samarbeidet er forutsigbart. Initiativtakerne til denne typen samarbeid er ikke lærerne, og dermed blir lærerne påvirket utenfra om hvilke saker som er viktige for dem. Det kan dreie seg om føringer på nasjonalt plan eller føringer innad i skolen. Denne typen samarbeid blir enklere å kontrollere og dermed blir det også enklere å se vellykket eller manglende resultat. Ofte blir denne typen samarbeid lagt til timer i arbeidsdagen der læreren tradisjonelt sett har tid til forberedelse av undervisning, foreldre- og elevsamtaler. I en studie av lærersamarbeid fant Hargreaves (1994) at påtvungen kollegialitet kan føre til ineffektivitet og manglende fleksibilitet for lærerne. De spontane møtene i samarbeidskulturen fant ofte sted når det var noe viktig å ta opp. De planlagte møtene i påtvungen kollegialitet fant ofte sted når lærerne hadde planleggingstid og når lærerne følte at de ikke hadde noe relevant på dagsorden. Lærerne opplevde dermed at møtene i påtvungen kollegialitet tok av deres verdifulle planleggingstid.

Balkaniserte kulturer beskriver hvordan samarbeid kan virke splittende i et kollegium. Balkaniserte kulturer har lav gjennomtrengelighet, og lærerne er isolerte fra hverandre i ulike grupperinger. Et eksempel på en slik gruppering kan være fagseksjonen. De ulike grupperingene har ulike meninger og holdninger om hvordan de skal utføre sin praksis. Når slike samarbeidskulturer har oppstått er de ofte stabile over lengre tid. Å være medlem av en gruppe er en sterk del av din identitet som lærer. Du er for eksempel ikke lærer, men realfagslærer. Ofte er disse grupperingene sterkere på videregående skoler, på grunn av en mer utbredt fagorganisering der enn i grunnskolen. Lærerne finner seg grupper som passer til sitt fag, eller sitt yrke. Dette former dermed deres identitet som lærere. Det å være en del av en slik gruppe vil si at du er en del av en bestemt fagtradisjon, en bestemt måte å gjøre ting på. Dette strekker seg over oppfatning av undervisning, elever, læring og vurdering. Gruppene distanserer seg fra hverandre, og dette går utover kommunikasjonen og felleskapet i kollegiet.

Ofte har grupperingene politiske aspekter, det er et samlingssted for et sett interesser og det finnes ofte en oppfatning av status mellom grupperingene. Når den balkaniserte samarbeidskulturen får rotfest i skolen, er det vanskelig å få til en felles og enhetlig kultur blant de ansatte. Balkaniserte samarbeidskulturer motarbeider fleksibilitet, utvikling, endring og god utnyttelse av menneskelige ressurser.

Når Hargreaves (1994) skriver om lærernes kultur, er det samarbeid han har størst fokus på. Det samme valgte jeg å gjøre i mine intervjuer. Jeg velger å bruke disse tre teoriene om ulike måter å samarbeide på for å analysere hvordan ulike måter å samarbeide på kan påvirke lærernes arbeidskultur.

2.4 Presisering av problemstilling og forskningsspørsmål

Den fysiske sammenslåingen kan skje over natten, men overgangen fra en arbeidskultur og inn i en annen er en prosess som tar tid. Å skape identitet og en kultur for «*hvordan vi gjør det her*» ved en skole kan ta lang tid etter en så omfattende endring som en skolesammenslåing. Min studie ønsker å se på hvordan denne endringen påvirker de ansatte og hvordan de takler utfordringene med å være to arbeidskulturer under samme tak. Min overordnede problemstilling blir dermed: *Hvordan påvirker skolesammenslåingen lærernes arbeidskultur?*

De fysiske forutsetningene, det nye skolebygget, viser seg i empirien å spille en stor rolle for lærernes opplevelse av sammenslåingen. Opplevelsen av avstand, nærhet og størrelse har påvirkning på hvordan lærerne kommer seg til rette i det nye bygget. Dermed blir det første forskningsspørsmålet: *Hvordan påvirker de fysiske forutsetningene lærernes nye arbeidshverdag?*

I den sammenslåtte skolen kan det identifiseres to ulike arbeidskulturer. En for studiespesialisering og en for yrkesfag. Disse to kulturene påvirker hverandre og for å forstå hvordan, er det viktig å se på hva som kjennetegner de ulike kulturene. Mitt andre forskningsspørsmål blir dermed: *Hva kjennetegner arbeidskulturen blant lærerne på yrkesfag og studiespesialisering?*

Etter å ha analysert de to kulturene, er jeg interessert i hvordan de påvirker hverandre når de nå bor under samme tak. Mitt tredje forskningsspørsmål blir dermed: *Hva skjer når yrkesfagkulturen og studiespesialiseringskulturen bor under samme tak?* I forlengelse av dette

spørsmålet blir det interessant å se på om noen av kulturene *vinner eller taper* mer enn den andre etter skolesammenslåingen. Det blir også interessant å se på om det finnes noen slags *rangering eller hierarki* etter sammenslåingen, som definerer den ene kulturen som «bedre» enn den andre. Videre blir det interessant å se på hvordan de *samarbeider* med hverandre.

3.0 Metode

Et forskningsprosjekts valg av metode legger grunnlag for en rekke refleksjoner og strategiske valg om hvordan en vil svare på problemstilling, med mål om høyest mulig kvalitet. Jeg vil i dette kapitlet beskrive og diskutere mine valg og erfaringer fra datainnsamlingen, og hvordan jeg har behandlet dem i ettertid. Jeg vil vurdere kvalitet og har som mål å være transparent og åpen i min beskrivelse av metodiske valg i studien.

3.1 Design

I denne studien har jeg vært ute etter å studere lærernes kultur. Jeg har valgt et kulturperspektiv der jeg ønsker å se på kultur som praksis. Jeg er ute etter informantenes erfaringer, holdninger og meninger. For å skaffe de dataene jeg er ute etter har jeg valgt kvalitativ metode, dette er hensiktsmessig siden jeg ønsket å få innsikt i informantenes erfaringer, holdninger og meninger (Tjora, 2010:91).

Jeg har hatt som mål å samle data som er «ren». Med «ren» mener jeg fortellinger fra informantene som kommer frem uten ledende spørsmål. Samtidig har jeg hatt som mål å utfordre mine informanter for å nå inn i de innerste lagene. Bak dette ligger en ide om at de har noen praksiser som de driver med til daglig, som ligger fremme i det jeg velger å kalle «hverdagslyset». Jeg har igjennom intervjuene fått innblikk i disse praksisene og forsøkt å få informantene til å reflektere over egen praksis. Dette har jeg gjennomført ved hjelp av kritiske spørsmål og kontraster, og dette har gitt meg et innblikk i de innerste lagene. Informantenes adferd har stått i hovedfokus, men jeg har også hatt et mål i intervjuene om å få informantene til å reflektere over egen praksis.

I denne studien har valget falt på halvstrukturerte intervjuer med lærere som innehar tre ulike «roller» ved skolen. Studiespesialiseringslærer, yrkesfaglærer og fellesfaglærer. Jeg hadde som mål å få innblikk i arbeidskulturene, og hvordan den strukturelle endringen har påvirket dem. Jeg ønsket beskrivelser og refleksjoner om kontrasten mellom det «gamle» og det «nye», og hvordan dette har påvirket arbeidskulturene. Intervjuene hadde som mål å hente inn beskrivelser av informantens livsverden med mål om å tolke fenomenene informantene beskriver i etterkant. Kvale definerer dette som «halvstrukturert livsverden-intervju» (Kvale, 1997:21). Ut i fra tolkningen av informantenes livsverden håpet jeg å få en forståelse av arbeidskulturen informantene var en del av før, og hvordan den har blitt påvirket av skolesammenslåingen.

Jeg hadde tanker om struktur og hensikt i intervjuene, informantene og meg som intervjuer var dermed ikke likeverdige. Jeg som forsker hadde kontrollen og konteksten klar. Jeg styrte samtalen inn på relevante tema, men lot også informasjonen informantene kom med styre samtalen i relevante retninger. Jeg stilte kritiske spørsmål der det var behov for det, interaksjonen mellom meg og informanten var det som produserte ny vitenskapelig kunnskap (Kvale, 1997:28). Dette la jeg til rette for, samtidig som jeg holdt meg unna ledende spørsmål.

Siden jeg er interessert i hvordan lærerne gjør det, så hadde det også vært naturlig å inkludere observasjon som metode i min studie. Jeg har gjort dette til en viss grad. Jeg har deltatt på møter, spist lunsj med lærerne, og vandret rundt i gangene. Ut i studien valgte jeg å gå mer og mer bort fra observasjon som metode. Grunnen til dette var at jeg ikke følte jeg fikk informative data ut av det. Intervjuene ga meg beskrivelser som stemte overens men de få observasjonene jeg gjorde. Det var utfordrende å få oversikt over de ansatte, da de er over 200 stykk. Dermed ble det vanskelig for meg å vite hvem som hadde hvilke arbeidsoppgaver, og dermed var det vanskelig å knytte observasjonene opp til de ulike gruppene jeg ønsket å se på. Denne oversikten var det mye enklere å få igjennom intervjuene.

3.2 Utvalg av informanter

Den videregående skolen er en større skole med ca. 200 ansatte og ca. 1500 elever. Det ble i forkant av studien tatt kontakt med rektor ved skolen for godkjenning av gjennomføring, jeg fikk en kontakt ved ledelsen som jeg skulle forholde meg til og hadde møte med kontakten i forkant av datainnsamlingen. Dette samarbeidet fungerte bra, og det var viktig å kunne forsikre informantene at datainnsamlingen var godkjent av ledelsen ved skolen. Da jeg hadde tidligere kjennskap til skolen gjennom min praksisperiode der og senere vikariater var det en innfallsvinkel for kontakt. Jeg vil også bemerke at kun to av mine informanter hadde jeg tidligere kjennskap til gjennom min praksisperiode, og disse kjennskapene var profesjonelle. Avstanden til informantene ble dermed ivaretatt.

I min bacheloroppgave intervjuet jeg 4 lærere, 2 fra yrkesfag og 2 fra studiespesialisering. I masteroppgaven har jeg gjennomført oppfølgingsintervju med tre av lærerne jeg intervjuet i bacheloroppgaven, for å se hva som hadde endret seg siden sist og i tillegg få en dypere innsikt enn jeg fikk i intervjuene på bacheloroppgaven min. Jeg fikk kontakt med 3 av de 4 lærerne jeg hadde intervjuet, og alle tre kom med nye betraktninger og erfaringer sammenlignet med tidligere intervju. Det optimale hadde vært å gjennomført intervjuer med alle fire, men det lot

seg ikke gjøre. Jeg startet med disse tre og siden det var 2 år siden sist jeg hadde nær kontakt med skolen og dens ansatte valgte jeg å bruke snøballmetoden for å finne flere relevante informanter. I slutten av hvert intervju av de tre fra bacheloroppgaven spurte jeg om de kunne gi meg noen navn til andre relevante informanter, dette gjorde de gjerne og jeg fikk nye navn på blokka som jeg straks tok kontakt med. Snøballmetoden går ut på å ta kontakt med en eller flere personer i en gruppe som har relevant erfaring med tema, og få informasjon fra dem om andre relevante informanter (Thagaard, 2013:61-63). Faren med snøballmetoden er at man bare får data fra personer innenfor samme miljø (Thagaard, 2013:61-63), dette unngikk jeg siden de tre informantene fra bacheloroppgaven tilhørte ulike grupperinger ved skolen. Det var både en yrkesfaglærer, fellesfaglærer og studiespesialiseringslærer som ga meg nye navn på informanter, dermed fikk jeg kontakt med informanter fra ulike nettverk på skolen.

I lys av problemstillingen var det naturlig å velge informanter som hadde vært gjennom skolesammenslåingen og som hadde lang fartstid ved de tidligere skolene. Fordi jeg hadde tanker om at de hadde best innsikt i og forståelse av den arbeidskulturen de hadde jobbet i før og etter sammenslåingen. Jeg har valgt å gjennomføre sju intervju, der to av lærerne jobbet på yrkesfag, to av lærerne på studiespesialiserende, tre lærere som er fellesfaglærere. Målet med fordelingen var å få en noenlunde lik mengde data fra de tre ulike grupperingene på skolen. Yrkesfaglærerne og studiespesialiseringslærerne som jeg intervjuet representerer de to ulike kulturene, mens fellesfaglærerne har en fot i hver kultur og representerer dermed en kritisk røst i beskrivelsene av forskjellene mellom de to kulturene. Det er fellesfaglærernes fortellinger som tydeliggjør forskjellene mellom kulturene, fordi de må forholde seg til to ulike arbeidskulturer på samme arbeidsplass.

3.3 Intervju – forberedelse og gjennomføring

Første steg i forberedelsene for datainnsamling var å søke Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (heretter NSD) om godkjenning av prosjektet med hensyn til personvern. Søknaden gikk igjennom, og jeg har NSD sin godkjenning. I utformingen av denne søknaden startet også utformingen av intervjuguide og informasjonsskriv til informantene. Godkjenningen fra NSD er lagt ved som vedlegg 3.

Intervjuguide

Jeg valgte å ha en uformell intervjustil, med mål om å få til en åpen dialog. Samtidig var det viktig at jeg klarte å dekke alle temaene/spørsmålene som jeg ville ha svar på i lys av

problemstillingen. Jeg tok intervjuguiden fra bacheloroppgaven som utgangspunkt og justerte denne.

Jeg valgte å dele intervjuet inn i tre deler, oppstart, hoveddel og avslutning (Tjora, 2010:116-119). Oppstart ble brukt til å gjøre informantene trygge og informere om prosjektet, anonymitet og lydopptak. Avslutning ble brukt til å åpne for spørsmål eller andre refleksjoner, i tillegg til å forklare hva som skjer videre i prosjektet. Hoveddelen ble brukt til å snakke om temaene jeg så på som viktig for å besvare problemstilling i oppgaven.

Målet med datainnsamlingen var å komme under huden på informantene og få tykke beskrivelser (Geertz, 1973). De tre første informantene kjente jeg fra før, og dermed var det fint å teste intervjuguiden på dem for å se om den ga meg de tykke beskrivelsene jeg ønsket. Jeg la raskt merke til at informantene kviet seg for å være for bastante i sine meninger, og noen av dem sa til og med at de ikke ønsket å bli referert på enkelte ting de sa i intervjuet. Dette hendte under spørsmål om forholdene mellom yrkesfag-lærerne og studiespesialiserings-lærerne. Dette fikk meg til å tenke at det var noen usagte meninger og diskusjoner som lå hos informantene som de visste at ikke ville blitt tatt godt imot av ledelse og medarbeidere. Disse meningene var rett og slett utenfor normen for hva man kan kommentere/ikke kommentere ved skolen. Jeg har valgt å respektere informantenes ønske om ikke å bli referert, da disse meningene ikke er avgjørende for min analyse. Samtidig ga dette meg et hint om at spørsmålene jeg stilte berørte informantene til å gi dype beskrivelser, til og med om ting de vanligvis ikke nevner for sine kollegaer.

Jeg valgte å tidlig i intervjuene å være åpen om funnene i bacheloroppgaven min og ta disse som et utgangspunkt for videre diskusjon. En overvekt av informantene sa at de så paralleller med mine tidligere funn og den faktiske situasjonene, og dette var betryggende. Dette ga meg også en tyngde som forsker, som gjorde at informantene ble tryggere på meg og åpnet seg mer.

Jeg valgte i intervjuene å være tydelig på at det er lærerne som interesserer meg og begrunnet dette med at jeg føler de ikke får nok oppmerksomhet i sammenslåingsprosesser, dette var selvsagt en sannhet fra min side, men også en fin måte å få dem på «mitt lag» og gjøre dem trygg på meg.

Etter at jeg hadde gjennomført fem intervjuer med samme intervjuguide og transkribert disse, følte jeg at noen av spørsmålene jeg stilte genererte informasjon som ikke var så relevant for

min studie og problemstilling. For å unngå å bruke unødvendig mye tid på å prosessere disse dataene, valgte jeg for de to siste intervjuene å endre intervjuguiden slik at jeg kun tok med de spørsmål og tema som jeg hadde erfaring med at ga meg de mest informative og relevante beskrivelsene. Dette kortet ned de siste intervjuene i tid, men verdien på dataene var fortsatt høy. Jeg legger ved den endrede intervjuguiden som vedlegg 2.

Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i to perioder. Først ble informantene fra bacheloren intervjuet deretter de informantene jeg kontaktet ved hjelp av snøballmetoden etter de første intervjuene. De første intervjuene ble gjennomført i løpet av en uke. Det viste seg å ta litt tid å få kontakt med de informantene jeg fikk gjennom snøball metoden, så disse intervjuene ble spredd over en periode på tre uker. Det ga meg mulighet til å transkribere underveis. I alle sju intervjuene ble samtykkeerklæringen tatt muntlig, da jeg synes dette ble mer naturlig enn å ta det skriftlig.

Intervjuenes varighet varierte mellom 25 til 60 minutter for hver av informantene. Det ble brukt båndopptaker under intervjuene, og transkripsjon ble foretatt kort tid etter intervjuene. Alle intervjuene ble gjennomført på lukket rom på skolen, etter ønske fra meg da det gir bedre lydopptak og gjør at informanten føler seg tryggere til å si hva han/hun mener.

Presentasjon av informantene

Under er en tabell med oversikt over informantene. De har fått nye navn, forbokstavene skiller mellom de ulike gruppene lærere jeg intervjuet. Navn med forbokstav F er fellesfaglærere, S er studiespesialiseringslærere og Y er yrkesfaglærere. Jeg valgte å gjøre dette for at det skulle bli enklere å vise forskjellene mellom informantene i analysen. Jeg kunne valgt å kun ha inndeling i yrkesfag og studiespesialisering, men synes det er viktig å vise hvem som er fellesfaglærere, siden de har kontakt med begge kulturene og representerer en viktig kobling mellom de to kulturene. Tabellen viser også hvilken skole de tilhørte før sammenslåingen og hvilken kultur de tilhører nå. Hvilken kultur de tilhører er basert på tolkning av hvor de føler seg hjemme i intervjuene. Stian skiller seg ut da han kommer fra yrkesfagskolen, men jeg har kategorisert ham som en del av studiespesialiseringskulturen. Grunnen til dette var at han i intervjuet beskrev hvordan arbeidshverdagen hans har endret seg drastisk, fordi han har fått en ny og større seksjon som plasserer seg innenfor studiespesialiseringskulturen.

En fellesfaglærer underviser både på yrkesfag og studiespesialisering i allmennfag. Yrkesfaglærerne underviser i de praksisrettede fagene på yrkesfag, informantene omtaler dem også som faglærere. Allmennfaglærere underviser i hovedsak på studiespesialisering, de blir ofte omtalt som studiespesialiseringslærere. Funnene fra bacheloroppgaven viser at yrkesfagkulturen er elevfokusert, i motsetning til studiespesialiseringskulturen som er fagfokusert. Fellesfaglærerne må dermed arbeide i to ulike arbeidskulturer.

Det er en overvekt av informanter fra yrkesfagskolen. For å utjevne dette har jeg valgt å ha flere informanter som er fellesfaglærere da de har innblikk i begge kulturene. Samtidig viser det seg også at de beskrivelsene som kommer fra yrkesfag er mer interessante for problemstillingen enn de som kommer fra studiespesialisering.

Navn	Arbeidsoppgaver	Skole før sammenslåing	Kultur
Frida	Fellesfaglærer	Yrkesfagskolen	Yrkesfagkulturen
Frøydis	Fellesfaglærer	Yrkesfagskolen	Yrkesfagkulturen
Fiona	Fellesfaglærer	Studiespesialiseringsskolen	Studiespesialiseringskulturen
Stian	Allmennfaglærer	Yrkesfagskolen	Studiespesialiseringskulturen
Siri	Allmennfaglærer	Studiespesialiseringsskolen	Studiespesialiseringskulturen
Yonas	Faglærer	Yrkesfagskolen	Yrkesfagkulturen
Yngve	Faglærer	Yrkesfagskolen	Yrkesfagkulturen

Figur 2: Presentasjon av informanter

3.4 Databehandling – transkribering og analyseforberedelser

Etter at datainnsamlingen var over transkriberte jeg alle intervjuene. Dette er et tidkrevende arbeid, men man får også et nærere forhold til sine data igjennom transkriberingen. Jeg valgte å foreta en fullstendig transkribering. Etter transkriberingen gikk jeg over å kategoriserte transkripsjonene før jeg foretok en tematisk analyse. Jeg laget en tabell der dataene ble sortert i henhold til kategoriene. Kategoriene utviklet jeg med bakgrunn i hvilke tema jeg syntes stakk seg frem i intervjuene. På denne måten er det enklere å se mønster og ulikheter i datamaterialet når man analyserer.

Jeg delte materialet inn i 5 kategorier. Først data som viser til at det finnes to kulturer på skolen. Videre laget jeg en kategori hver for data som beskrev yrkesfagkulturen og studiespesialiseringskulturen. Den fjerde kategorien ble en felles kategori for data som

beskriver ulike endringer etter skolesammenslåingen, jeg angret i ettertid at jeg ikke delte denne opp i følgende kategorier. Sosialt, samarbeid, fysiske forutsetninger og tid og effektivitet. Den siste kategorien ble for data som beskrev prosessen før sammenslåingen. Kategoriene ble en måte å sortere datamaterialet på og finne hvilke data som var interessante innenfor de ulike temaene, dette gjorde det enklere å få med relevante sitat i de ulike delene i analysen.

3.5 Kvalitet – med blick på reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

Reliabilitet

Før jeg startet på denne studien hadde jeg allerede studert samme skolesammenslåing tidligere i min bacheloroppgave. Dette førte til at jeg hadde kjennskap til feltet jeg skulle studere og var dermed ikke fullstendig nøytral før studiens oppstart. I tillegg hadde jeg kjennskap til skolen og flere av de ansatte gjennom tidligere praksisperiode der. Jeg hadde også personlig interesse for problemstillingen fordi dette er mitt fremtidige yrke. Denne typen kjennskap og interesser for feltet man skal forske på kan oppfattes som støy i en studie, det kan forstyrre nøytraliteten og objektiviteten til forskeren (Tjora, 2010:175-178). Jeg var bevisst på dette fra starten av, jeg reflekterte over egen motivasjon for prosjektet. Jeg har et nært forhold til problemstillingen siden den handler om konsekvenser av arbeidsforhold som jeg i fremtiden skal inn i. Dette nære forholdet kan føre til at objektiviteten blir svekket, fordi at jeg som lærer er opptatt av hensyn som påvirker eleven og opplæringen fremfor økonomiske hensyn. Samtidig, fører det nære forholdet til en stor interesse og motivasjon for gjennomføringen av studien.

Jeg har hatt som mål å være åpen og gjennomsiktig i beskrivelser av forskningsprosessen, dette er med på å styrke reliabiliteten (Thagaard, 2013:202). Bruk av sitater, transkripsjon og beskrivelser av gjennomføring styrker gjennomsiktigheten i min studie. Relasjonene jeg har hatt til informantene har vært preget av åpenhet og stor vilje fra informantenes side til å fortelle om sin arbeidshverdag. Samtidig har jeg, som beskrevet tidligere, oppfattet at det er noen ting de ser på som mer tabu å snakke om enn andre. En informant ba meg om ikke å sitere et utsagn, og det valgte jeg å respektere. Den lette tonen i intervjuene og åpenheten fra informantene, har jeg valgt å tolke som tegn på at jeg som forsker ikke har begrenset intervjuene i den grad at det svekker reliabiliteten i studien

Validitet

Jeg har gjennom metodedelen gjort et forsøk på å være gjennomiktig i mine beskrivelser av fremgangsmåter og relasjoner til caset jeg har studert. Jeg har beskrevet min relasjon til skolen og informantene jeg har intervjuet. Jeg har hatt praksis ved skolen i 6 uker, vært vikar i ettertid og 3 av informantene jeg intervjuet i denne studien var også mine informanter på bacheloroppgaven. Min relasjon til skolen og informantene er både en styrke og en begrensning i vurdering av studiens validitet (Thagaard, 2013:204-210). Min kjennskap til feltet jeg studerer har gitt meg et godt grunnlag for forståelse av de fenomenene informantene beskriver. Jeg hadde praksis delt mellom undervisning på yrkesfag og studiespesialisering, og dermed fikk jeg et innblikk i begge kulturene som blir analysert her. Jeg er godt kjent med både de gamle og det nye bygget, noe som har vært viktig for at jeg skal forstå konteksten når informantene forteller om de fysiske forutsetningene. Svakheten med å ha kjennskap til felten på den måten jeg har hatt er at jeg kan overse nyanser i fortellingene fra informantene som ikke samsvarer med mine egne erfaringer (Thagaard, 2013:204-210). Min fordel her er at jeg i det siste året ikke har hatt den samme kontakten med skolen som jeg har hatt tidligere, dette gjør at jeg i intervjuene er ekstra nysgjerrig på endringer som har skjedd den tiden jeg ikke har vært til stede.

Validitet handler om de tolkninger jeg har gjort samsvarer med tidligere funn og er forankret i relevant forskning (Tjora, 2010:179). I denne studien har jeg i teoridelen utviklet en teoretisk brille som jeg bruker i mine tolkninger av data. Det som har vært utfordrende i denne studien er at det finnes få studier som har gjennomført lignende prosjekt. Begrepene yrkesfagkultur og studiespesialiseringkultur oppnår få eller ingen treff i litteratursøk, dermed har det vært vanskelig å sammenligne med tidligere funn som helt konkret har omhandlet samme problemstilling og som har en norsk kontekst. Jeg har derimot brukt tidligere studier som har sett på fag og yrkesopplæringen, i disse studiene blir de samme skillene mellom en teoretisk forankret arbeidskultur og en praktisk og elevorientert arbeidskultur presentert. I tillegg har jeg ved hjelp av tidligere forskning på skolesammenslåing og kulturell endring fra andre land, utviklet en teoretisk ramme for å tolke mine data. I analysen finner jeg mønster i mine data som stemmer med mønstre fra tidligere forskning. Jeg har også forsterket validiteten med å i hovedsak bruke sitater for å styrke gjennomsiktigheten i min studie.

Generaliserbarhet

Målet med studien har vært å analysere skolesammenslåing sin påvirkning på lærernes arbeidskultur, og videre drøfte konsekvensene av denne påvirkningen og hvilke forbedringspotensial fremtidige skolesammenslåinger har. Hvilke løsninger har vært suksessfulle og hvilke har ikke? Denne studien ser på en bestemt videregående skole, med tanke på generaliserbarhet hadde det vært enklere om jeg hadde valgt å se på samme fenomen ved flere sammenslåtte videregående skoler. Et slikt prosjekt ville vært for stort til at det kunne blitt gjennomført i denne studiens rammer. Dermed har jeg fokusert på et case, og et avgrenset antall informanter. Allikevel, er det mulig å se for seg at de samme fenomenene jeg finner i min analyse har fellestrekk med lignende skolesammenslåinger. Mine funn har samsvar med tidligere forskning og teorier om samarbeid og organisasjonskultur. Dette styrker generaliserbarheten. Utviklingen av begrepene yrkesfagkultur og studiespesialiseringskultur kan ha relevans for lignende tilfeller som blir studert i fremtiden. Jeg har også redegjort for gjennomføringen av studien og dermed kan leserne selv vurdere om funnene har gyldighet for egen forskning.

Generaliserbarhet i kvalitative studier er ofte en utfordrende problemstilling. Det er ikke alltid et mål eller et ønske om at en studie skal være generaliserbar. I min studie har jeg gått dypt inn i et spesifikt miljø og gjennomført dybdeintervju med informanter fra dette miljøet. Det har vært viktigere for meg å studere de konkrete fenomenene ved denne skolen og disse lærerkulturene enn å utvikle en innsikt som går utover mitt case. Samtidig har det vært viktig å gjennom min teoretiske brille å forstå mine funn i forhold til tidligere forskning og teorier om organisasjonskultur og sammenslåing.

4.0 Analyse

Hvordan påvirker en skolesammenslåing lærernes arbeidskultur? Denne problemstillingen er utgangspunktet for min studie. I første del av analysen vil jeg se nærmere på de fysiske forutsetningene, det nye skolebygget og hvordan dette påvirker lærernes praksis kommer i fokus. Videre vil jeg beskrive de to kulturene som finnes ved skolen etter sammenslåingen, yrkesfagkulturen og studiespesialiseringskulturen. I den siste delen av analysen vil jeg se på resultatet av skolesammenslåingen.

4.1 Bygget og de fysiske skillene – avstand og nærhet

Siden skolesammenslåingen er et resultat av behovet for nye og bedre tilpassede lokaler ønsker jeg å beskrive de fysiske endringene for lærerne. Det viser seg i mine data at disse spiller en stor rolle for deres praksis.

Før sammenslåingen hadde lærerne på yrkesfagskolen kontorer enkeltvis eller i par. Kantine og personalrom var felles for hele skolen. Ved studiespesialisering var lærerne fordelt mellom kontorer der det satt mellom 5-8 lærere på hvert. Ved den nye skolen er antall ansatte ca. 200 (skoleåret 2015/2016), og de ulike avdelingene er fordelt på 3 etasjer. Alle kontorene har nærhet til elevenes klasserom. I 1. etasje finner man elektro og restaurant- og matfag sine kontorer. De har en avdeling hver, der alle lærerne er samlet i et felles kontor, og de som hører til samme trinn sitter i nærheten av hverandre. I 2. etasje finner man helse og oppvekst sitt kontor og personalrommet. Personalrommet har ikke sitteplass til alle ansatte. I 3. etasje finner man studiespesialisering, idrett og fellesfaglærerne sine kontorer i samme korridor. Hvert kontor består av lærere fra samme fagseksjon, 7-10 lærere på hvert kontor. Alle kontorarealene har vrimleareal enten utenfor eller i rommet der lærerne kan samarbeide. Mellom de tre etasjene er det trapper og heis. Kantine og administrasjon finnes i 1. etasje.

I datainnsamlingen kom det raskt frem at endringene i de fysiske forutsetningene spiller en stor rolle for samarbeid og kontakt på tvers av linjene på skolen. Avstanden mellom lærernes arbeidsplasser er blitt større. De er blitt en større skole nå, og dermed trenger de et større skolebygg. Flere kvadratmeter, fører også til flere meter mellom de ulike avdelingene. I byggeprosessen ble det tatt et valg om at lærerne heller skal sitte i nærheten av elevene, enn av hverandre. For fellesfaglærerne betyr dette at de bare sitter i nærheten av den ene elevgruppen sin. Frøydis beskriver hvordan de fysiske endringene har påvirket hennes praksis.

Ja, nå møter jeg dem (yrkesfaglærerne) mere i formelle sammenhenger. Nå blir det innkalt til avdelingsmøte, og da er det møtet så proppa med saker at det ikke er tid og rom for de uformelle samtaler som vi før hadde rundt et lunsjbord. Og at vi bare traff hverandre i korridoren og at vi oppsøkte hverandre på kontorer, det gjør vi ikke lenger. For alle de uformelle plassene har liksom forsvunnet, for det er så mange meter imellom oss. Jeg bomper ikke bare tilfeldigvis borti de lærerne i gangene lenger. Det fysiske er med på å skape avstand mellom avdelingene. (Frøydis)

Frøydis savner altså de uformelle møteplassene og samtaler som hun opplevde at de hadde på yrkesfagskolen. Hun føler at manglende mulighet for disse skaper en avstand mellom avdelingene. Før skolesammenslåingen hadde de et nærere samarbeid, fordi de var i nærheten av hverandre. På yrkesfagskolen var de ikke i nærhet av hverandre i form av at de satt på kontor sammen. De var i nærhet av hverandre fordi bygget var mindre og de var et mindre antall ansatte. De møtte hverandre i korridorene, fordi alle gikk igjennom de samme korridorene hver dag. På den nye skolen er bygget større og det er mange flere ansatte, dermed oppleves kontaktflatene mellom de ansatte som mindre.

Læreryrket innebærer en fragmentert og travel hverdag der man hele tiden veksler mellom klasser, kollegaer, forberedelsestid og møter. I denne travle hverdagen oppstår det stadig situasjoner som man trenger å prate om. Det kan for eksempel være en elev den dagen som ikke hadde det så greit, og da ønsker man å prate med de andre lærerne til denne eleven om hvordan man skal takle situasjonene. I slike tilfeller blir uformelt samarbeid en viktig måte å følge opp elever. Det at den fysiske avstanden mellom lærerne hindrer denne typen samarbeid har konsekvenser både for eleven og lærernes tilfredshet med jobben. Å gå hjem fra jobb med en følelse av at man ikke har tatt tak i viktige ting og gjort det man kan for å hjelpe elevene, kan være slitsomt og utmattende for lærerne. Frida kommer inn på dette da jeg spør om det er noe hun savner fra sin praksis før skolesammenslåingen.

Jeg synes det er så mye folk rundt meg hele tiden, det er glassvegger og det er folk som svinsker rundt deg hele tiden. Alltid noen som skal prate og du har store klasser. Da orker jeg ikke å sitte tre kvarter på personalrommet å prate med folk, rett og slett. Ikke fordi det ikke er trivelig å prate med folk, men jeg trenger litt ro. (...) Guri, man blir sliten. For oppe på den fløyen hvor jeg sitter er det sikkert 100 allmennfaglærere, og vi sitter side om side, og de rommene er ikke store. Vi er ca.7 stk på mitt rom, og det er rett og slett umulig å få konsentrert seg. Jeg er her mye, jeg har vært her på søndager eller lørdager i perioder hvor det er mye å gjøre. Og det er snakk om å komme til himmelriket, det er så rolig. Og det er en tankevekker, jeg synes det er skremmende at man skal få så mange forstyrrelser i løpet av en arbeidsdag.

Antall folk og støynivå gjør at Frida sliter med å konsentrere seg. Dette fører til at hun blir mindre effektiv og mer sliten. Senere i intervjuet sier hun også at hun er usikker på om hun klarer å holde ut dette i 15 år til, og at hun synes det er vondt å kjenne på den følelsen. Dette er

en endring som har skjedd etter sammenslåingen, og hun følte det ikke slik før. Frida delte ikke kontor før sammenslåingen og var vant til å ha ro rundt seg. Dermed har denne overgangen vært utfordrende. Stian forteller også om lignende utfordringer etter sammenslåingen: «Dårligere tid, mer hektisk, mer dynamisk, mer vitalt kan man si. Dagene går i ett. Sjelden at du har noe tid til overs og veldig sjelden at du er ajour. Har hele tiden noe hengende over deg.» Han føler også at tiden strekker mindre til enn før, og at hverdagen er blitt mer hektisk og at han ikke klarer å henge med i arbeidet hele tiden. Etter sammenslåingen gikk han fra å være en del av en veldig liten fagseksjon til å bli en del av en stor fagseksjon, så antallet mennesker rundt ham har endret seg på samme måte som for Frida.

Informantene forteller om dårligere tid, mer tid på formelle møter, større avstand mellom avdelingene og flere mennesker å forholde seg til. Alle disse fenomenene kan knyttes til størrelsen, de fysiske forutsetningene og antall mennesker på arbeidsplassen. Rapportene fra fylkeskommunen inneholder imidlertid ingen refleksjon rundt negative konsekvenser av størrelse. Deres mål var at sammenslåingen skulle føre til robuste og profilerte fagmiljø. Dermed er det flere ting som det ikke har blitt tatt hensyn til i prosessen.

4.2 To kulturer under samme tak

Skolesammenslåingen av de to videregående skolene har ført til at to kulturer nå jobber under samme tak. Når det gjelder mitt andre forskningsspørsmålet: *Hva kjennetegner arbeidskulturen blant lærerne på yrkesfag og studiespesialisering?* Er det tydelige forskjeller mellom arbeidskulturen blant lærerne i de to skolene som har blitt slått sammen. Jeg vil starte med å analysere arbeidskulturen blant lærerne som kom fra yrkesfagskolen, deretter lærerne som kommer fra studiespesialiseringsskolen.

Yrkesfagkulturen

Elevfokus

I historiene til informantene som jobbet som faglærere og fellesfaglærere på yrkesfag kommer det frem et tydelig elevfokus. Også lærerne som hadde bakgrunn fra studiespesialisering nevner det sterke elevfokuset på yrkesfag og beskriver det som en forskjell fra deres praksis som har fagfokus. Fellesfaglærerne er særlig viktige informanter her, siden de har en fot i hver kultur etter sammenslåingen og legger dermed mer merke til forskjellene mellom kulturene enn de andre lærerne. De følgende sitatene beskriver aspekter ved yrkesfagkulturen og elevfokuset.

De har en profesjonalitet i møte med elevene som vi nok har lært en del av. Oppfølging av elevene, veldig tett på elevene, snakker på en positiv måte om elever der man egentlig er kjempe frustrert over elevene. Strekker seg langt, noen vil kanskje si for langt. For at elevene skal komme igjennom, også de som sliter med ting. Det har vært en ny erfaring egentlig, de jobber veldig i team. (Fiona)

Vi har veldig god kommunikasjon imellom (fellesfaglærerne) (...) Resultatet av det er jo at vi har veldig tett oppfølging av elevene. En elev er ikke bort mange timene før vi er rett på. Vi gir raskt beskjed til fellesfag om det er noe med en lærer. Vi har fått til et veldig bra samarbeid med lærerne som er berørt. (Yonas)

Sitatene gir et godt innblikk i elevfokuset på yrkesfag og beskriver et profesjonelt elevfokus. Tett oppfølging av elevene er viktig for lærerne på yrkesfag og dette er noe de hele tiden prøver å legge til rette for. Yrkesfaglærerne har færre elever per klasse, hver faglærer har også flere timer med hver elev på yrkesfag enn det en allmennfaglærer på studiespesialisering har med sine elever. Dette fører til at de har et annet utgangspunkt enn studiespesialisering-lærerne og fellesfaglærerne med tanke på elevfokus. Informantene beskriver samtidig at lærerne på yrkesfag strekker seg langt for at elevene skal komme seg igjennom utdanningen, de får tett oppfølging. Fiona nevner at dette for henne var en ny erfaring, og fremhever at det er en kontrast mellom yrkesfag og studiespesialisering. Elevfokuset er mye sterkere på yrkesfag enn det er på studiespesialisering. Informantene snakker om to ulike verdener og to ulike språk mellom de to kulturene ved den nye skolen. De tenker annerledes om eleven, og hvor mye oppfølging eleven bør få i løpet av skolegangen. De jobber veldig i team, og dette har vært en ny erfaring for Fiona.

Den tette oppfølgingen lærerne på yrkesfag har av elevene gjennom det sterke teamsamarbeidet tolker jeg som en konsekvens av målet de har med opplæringen. Yrkesfaglærerne driver en helhetlig utdanning. De skal utdanne elevene til et bestemt fagbrev, og de jobber dermed etter et klart mål i motsetning til det studiespesialiseringslærerne gjør. Opplæringen på yrkesfag er praksisnær og erfaringsbasert gjennom yrkesfagene. Yonas og Yngve forteller at de kommer tett på elevene gjennom opplæringen i verksted, og det er viktig for dem at de forbereder elevene slik at de i lærlingetiden kan tilpasse seg arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet de møter ute i bedriftene. Yonas og Yngve er opptatt av at elevene skal opplæres slik at de passer inn i bedriftenes kultur. De beskriver dette som *normal folkeskikk*. Elevene må lære å møte opp til riktig tid, være hyggelige med andre ansatte og ha lavt fravær. Jeg tolker det som at elevfokuset handler om mer enn bare karakterer, det handler om å opplære en elev til å bli en flink fagarbeider og en pliktoppfyllende ansatt. For å oppnå dette strekker de seg langt, og teamorganiseringen på tvers av fag og linjer er med på å nå disse målene.

Samarbeid – teamorganisering

I intervjuene spurte jeg informantene om hva som kjennetegnet måten de samarbeidet på før og etter sammenslåingen. Informantene kom i denne sammenheng inn på strukturene ved skolen, fysiske forutsetninger og de sosiale forholdene innad i kollegiet. Alle disse faktorene henger tett sammen og avgjør hvordan de utfører sin praksis (doing culture). For lærerne ved et av yrkesfagmiljøene, har sammenslåingen bestått at to sammenslåinger. Først ble et fagmiljø fra en annen yrkesfagskole flyttet til dem, deretter flyttet disse sammen inn i den kombinerte skolen. I den nye skolen har yrkesfaglærerne et godt samarbeid internt i yrkesfagmiljøet. Yrkesfaglærerne forteller om samarbeidet på deres avdeling etter den endelige skolesammenslåingen:

Jeg synes det at vi har blitt sammenslått har gjort at vi har blitt et sterkt fagmiljø. I tillegg til at vi sitter som vi sitter fysisk, gjør at vi har det veldig bra i forhold til kommunikasjon mellom avdelingene Vg 1, 2 og 3. Vi jobber veldig godt sammen, og henter mye informasjon fra hverandre. Vi deler mye kunnskap. Jeg synes at det har blitt et sterkt fagmiljø, med større delingskultur nå. Det fysiske har veldig mye å si. (Yonas)

Det sterke fagmiljøet Yonas forteller om her henger sammen med sammenslåingen av de to yrkesfagmiljøene. Han forteller om hvordan kommunikasjonen mellom yrkesfaglærerne endret seg etter at de kom inn i nytt bygg. Før satt disse faglærerne spredt på ulike kontorer, men i det nye bygget får de sitte sammen. Dette har ført til et tettere og mer uformelt samarbeid dem imellom. Samtidig sitter ikke fellesfaglærerne sammen med dem, de befinner seg to etasjer over. Yngve forteller at de har tre møtepunkter i terminen, og at de savner å se fellesfaglærerne utenom disse møtepunktene. Yonas forteller videre: «De samtalene vi er pålagt å ha avdelingsvis, som vi skal bruke midttimene på egentlig, de har vi hele dagen. Vi spiser lunsj sammen og vi har diskusjoner faglig der, så vi har jo i og for seg møter hele tiden. Mer uformelt samarbeid.» Det positive med sammenslåingen er at den fysiske organiseringen har forsterket det gode samarbeidskulturen blant faglærerne i de ulike avdelingen på yrkesfag. Nå sitter de tettere sammen og det blir enklere med uformelt samarbeid, mens de før satt enkeltvis, eller to og to på lukkede kontorer. Dette viser at avstand og nærhet spiller en stor rolle for måten lærerne samarbeider på og hvordan de oppfatter samarbeidet. Faglærerne på yrkesfag har en positiv opplevelse av de fysiske forutsetningene i nybygget: de sitter nå nærmere hverandre og det blir enklere enn før å beholde det sterke elevfokus. Samtidig ser de at fellesfaglærerne nå har blitt flyttet lengre vekk fra dem, og at dette gjør samarbeidet med dem vanskeligere å gjennomføre. Yngve forteller om endringen i kontakten mellom faglærerne og fellesfaglærerne:

Vi er jo vant til at vi har kantine og personalrom sammen, det har vi for så vidt her også, men vi har et rom her (kontoret for yrkesfag) og vi har det så bra her så vi holder oss stort sett inne på vårt rom (...) Så, ja hvis det er behov så kan vi gå å få tak i dem (fellesfaglærerne). Men, i starten var det et ønske om at vi skulle ha et sånn felles arbeidsrom (med fellesfaglærerne), men det ble avvist i planleggingsfasen. (...) og nå ser man at det er et tap her.

Kontoret er et rom som åpner for sterkt samarbeid innad på yrkesfag, og at faglærerne føler at dette har styrket deres praksis. Det negative med denne organiseringen er tapet av nærheten til fellesfaglærerne. Yngve legger vekt på at faglærerne ønsket å være i nærheten av fellesfaglærerne, men at denne løsningen ble avvist i planleggingsfasen av sammenslåingen. Grunnen til dette har jeg ikke klart å finne informasjon om, men jeg antar at det handlet om at fellesfaglærerne skulle integreres i de ulike fagseksjonene på studiespesialisering for å få et større fagmiljø og samtidig styrke fagmiljøet for fellesfaglærerne. At ett av målene med skolesammenslåingen ifølge rapportene fra fylkeskommunen, var robuste og profilerte fagmiljø tyder på det. Yngve opplever dette som et tap fordi han er redd det påvirker oppfølgingen av elevene på yrkesfag. Før sammenslåingen var det enklere for ham å ta en prat med en fellesfaglærer om en elev med utfordringer, enn det er nå.

Fellesfaglærerne opplever også at måten de samarbeider med yrkesfaglærerne om eleven er blitt vanskeligere etter sammenslåingen:

Er mindre integrert imellom avdelingene nå enn det vi var på yrkesfagskolen. Det er mere dem og vi, enn det var før (...) når man er på en mindre skole så kjenner man hverandre bedre på tvers av linjene (Frøydis)

Når vi var på yrkesfagskolen, gikk samarbeidet mer av seg selv, fordi man så hverandre mer. Det ordnet seg på en måte fordi man var så mange færre. Her må det planlegges mer og det er my mere formelle møter. (Frida)

Frøydis og Frida var begge fellesfaglærere ved yrkesfagskolen. De forteller om et samarbeid som gikk på tvers av de ulike linjene, og de mener dette har en sterk sammenheng med størrelsen på skolen og antall ansatte. De hadde en samarbeidskultur som strekte seg på tvers av de ulike linjene der det var rom for spontanitet gjennom det uformelle «over-kaffekoppen» samarbeidet. Samarbeidet var ofte frivillig og oppstod fordi det var hyggelig og nyttig. Frida forteller at lunsjpausen på personalrommet var det store høydepunktet på dagen på yrkesfagskolen. Nå trekker hun seg heller unna fordi hun føler hun må ha litt fred fra alle folkene som er rundt henne hele tiden på kontoret på fagseksjonen der hun sitter. Dette viser at de fysiske forutsetningene og størrelsen på skolen hindrer at den frivillige samarbeidskulturen videreføres. Frøydis sier: «Før så oppsøkte vi hverandre på kontoret, det gjør vi ikke lenger»

Hun begrunner dette med at den fysiske avstanden til yrkesfaglærerne er økt og at dette gjør samarbeid og kontakt mer kronglete. Yngve savner det tette samarbeidet de hadde med fellesfaglærerne før. Han ønsker at fellesfaglærerne kunne sittede sammen med yrkesfaglærerne i perioder, slik at de hadde blitt bedre kjent med dem. Yonas er enig: «Det kunne vært litt vandring imellom, så har vi kunnet blitt kjent med fellesfaglærerne etter hvert.» De fellesfaglærerne som var på yrkesfagskolen før sammenslåingen kjenner de, men den nye fysiske organiseringen gjør at det er vanskelig for yrkesfaglærerne å bli kjent med nye fellesfaglærere fra studiespesialiseringsskolen og nyansatte.

Før var det enklere for fellesfaglærerne å samarbeide på tvers av de ulike linjene. Den fysiske avstanden fører til at faglærerne og fellesfaglærerne ikke blir kjent med hverandre på samme måte som de ble før sammenslåingen. Dermed er terskelen for uformelt samarbeid høyere nå enn før. De fysiske forutsetningene spiller en stor rolle her. Fellesfaglærerne har blitt flyttet til en annen avdeling, de hører til studiespesialiseringsavdelingen nå. De går ikke i de samme korridorene som faglærerne på yrkesfag, de er to etasjer over deres kontorer. Avstanden mellom dem fører til at kontaktflatene mellom linjene og de ulike avdelingene blir mindre. Teamorganiseringen som de hadde på yrkesfagskolen blir utfordret av at fellesfaglærerne ikke lenger har den samme nærheten til yrkesfaglærerne. Nå samarbeider yrkesfaglærerne i team, mens fellesfaglærerne går mellom to avdelinger, der de møter ulike måter å samarbeide på. Fellesfaglærerne har mange og forholde seg til, og dette gir dem en fragmentert hverdag.

Studiespesialiseringskulturen

Fagfokus

I intervjuene med lærerne fra studiespesialisering kom det frem et tydelig fagfokus. Også lærerne fra yrkesfagkulturen fortalte om fagfokuset på studiespesialisering og hvordan dette skilte seg fra deres praksis. På spørsmål om hva som kjennetegner måten de jobber på svarer lærere og fellesfaglærere fra studiespesialiseringskulturen følgende:

Ja, kanskje har vi litt sånn vel fagfokus noen ganger. Det kan være sånne holdninger om at hvis de ikke møter opp så kan de ha det så godt. Men, det varierer nok veldig fra person til person. (...) Det er også en del på studiespesialisering som jobber med klassemiljø og sånne ting. (Fiona)

I hvert fall er vi (i hennes seksjon) veldig fokuserte på faget vårt, og vi danner faggrupper med dem det er relevant å samarbeide med. (Siri)

Fiona og Siri forteller om en kultur der fag har hovedfokus. De er organisert i seksjoner etter fag og de jobber tett sammen i disse seksjonene. Dette vil ikke si at de ikke har et elevfokus, men at faget, i kontrast til yrkesfagkulturen, har en større verdi i deres praksis. Frida, som hører til yrkesfagkulturen, sier at hun har blitt mer reflektert over hvordan hun jobber som lærer etter å ha blitt med i en av fagseksjonene på studiespesialisering. «Man får jo innspill fra de som er veldig opptatt av fag og kvalitet, ja slike ting». Fridas beskrivelse tolker jeg som at hun føler hun har utviklet seg som lærer etter å ha blitt en del av en større fagseksjon. Stian som også kom fra yrkesfagskolen, sier at han har fått en helt annen hverdag og fagmiljø etter at han ble en del av en større fagseksjon. Han hadde tidligere erfaring fra en seksjon på yrkesfagskolen som var veldig liten.

Både i yrkesfagkulturen og i studiespesialiseringskulturen samarbeider de om hvert trinn, men i studiespesialiseringskulturen er det fagseksjon-samarbeidet som har størst fokus. Det er dette samarbeidet Fiona, Siri og Stian legger mest vekt på i intervjuene. I yrkesfagkulturen er det motsatt, der er det samarbeidet om trinnet og elevene som har størst fokus, Frøydis, Frida, Yonas og Yngve legger mest vekt på elevfokuset og yrkesrettingen av fagene.

Det at faget er tillagt en større verdi enn elevens behov, kommer tydeligere frem i følgende sitat fra Siri: «Har en elev i en klasse nå som har bestemt seg for å komme og gå som han/hun selv vil. Men, vi bare overser ham/henne. Vi er to lærere som deler klassen. Han/hun får bare være, får ikke karakter.» Her forteller Siri om en praksis der elever som ikke ønsker å følge reglene og normene for adferd ikke får oppmerksomhet for det. Siri velger å overse, og ikke gi eleven karakter når denne ikke følger reglene og normene i klasserommet. Hun velger å overse en elev som ikke klarer å møte opp og tar ikke selv tak i problemet. Denne praksisen skiller seg helt klart fra yrkesfagkulturen, der oppfølging av elevene har stort fokus. Yonas nevner blant annet at de aldri lar ting gå, og at de prøver å ta tak i elever som har disiplinproblemer så raskt som mulig. Her kommer det frem to ulike praksiser blant lærerne på yrkesfag og lærerne på studiespesialisering. Studiespesialisering har en kultur som legger større fokus på faget og elevenes ansvar for egen læring. Siri forteller at de på studiespesialisering «stiller høyere krav og er kjappere ut med for sent-komminger enn de på yrkesfag». De har andre praksiser i oppfølging av elevene enn yrkesfag. De har en tydelig disiplin og forventer at elevene skal forstå og følge dette. Om de ikke gjør det, får elevene smake konsekvensene. Samtidig forteller Siri at de «i grunn ikke har så veldig mye problemer med for sent-komminger og oppmøte på prøver». Siri er klar over de ulike praksisene mellom yrkesfag og studiespesialisering, og hun

legger vekt på at hun er glad praksisene fra yrkesfag ikke har blitt videreført til studiespesialisering etter sammenslåingen. Hun forteller om ulike lærerpraksiser:

Hvis du sier du kan todele på mange måter lærere, hvis du sier at det er noen lærere som tror at hvis du klapper eleven på skuldra og sier «stakkars deg, vi skal nok hjelpe deg til å få det vitnemålet til slutt allikevel». (Siri)

Her forklarer Siri forskjellene mellom elevfokuset på yrkesfag og studiespesialisering. Siri tolker yrkesfaglærernes praksis som å sy puter under armene på elevene. Hun forklarer at de på studiespesialisering er strengere og stiller høyere krav til oppmøte og disiplin enn yrkesfag. Ved å bruke metaforen «sy puter under arma på dem» tolker jeg det slik at Siri ser på elevfokuset på yrkesfag som for snilt. Hun synes de skjemmer bort elevene sine og hun mener dette er negativt. I Siri sin beskrivelse legger hun vekt på en motsetning mellom yrkesfag og studiespesialisering i måten de behandler sine elever på, og at yrkesfag er «de snille». Sammenlignet er studiespesialisering «de strenge», med en mere tydelig disiplin av elevene. Her ligger det to ulike måter å forstå skolen og lærernes oppgave på. Siris beskrivelse av de ulike praksisene, måter å gjøre ting på, tydeliggjør at det er en forskjell mellom de to kulturene.

På studiespesialisering møter de en annen elevmasse enn på yrkesfag, og dermed møter de også andre utfordringer i klasserommet enn yrkesfag. Hva skjer da med de fellesfaglærerne som har vært vant til praksisen på yrkesfagskolen, men som nå blir en del av fagseksjonene på studiespesialisering? Frida forteller om dette:

For det første så tror jeg at jeg har blitt mer bevisst på mitt syn på elev og fag og læring og sånn. For jeg prøver jo, også håper jeg at jeg har blitt litt mer reflektert over det jeg gjør. For man får jo innspill av de som er veldig opptatt av fag og kvalitet. (...) Men, så noen ganger så starter jeg å tvile på meg selv. Er det rett det jeg har drevet med før (på yrkesfagskolen)? Men så overbeviser jeg meg selv om at man ikke må glemme eleven oppi alt dette. Så jeg tror nok jeg tar med meg mye som jeg har opparbeidet meg av erfaring fra yrkesfag inn i til studiespesialisering-klassene. Og omvendt.

Frida forteller at hun har lagt merke til en forskjell mellom kulturene på hvordan man håndterer elevene. Frida har blitt en del av en ny fagseksjon og sitter nå sammen med studiespesialisering, og hun forteller at erfaringen med deres måte å gjøre ting på, har fått henne til å tvile på sin egen praksis. Frida forteller at hun er overbevist om at man ikke må glemme eleven og dette viser at hun før har satt eleven sterkt i fokus, men at hun nå møter en kultur der de gjør det på en annen måte og der elevfokuset ikke er like sterkt. Opplevelsen av forskjellene mellom kulturene har ført til at Frida har reflektert over sin praksis. Samtidig er det problematisk at møtet med studiespesialiseringskulturen har fått henne til å tvile på tidligere

praksis. Det tyder på at fellesfaglærerne i møtet med studiespesialiseringskulturen opplevde en forventning om at de skulle innordne seg studiespesialiseringens sin kultur. Frida er blitt del av en sterkt forankret studiespesialiseringskultur, og hennes synspunkter kan tyde på at det er her hun har begynt å tvile på at hennes tidligere praksis var faglig god nok.

Jeg forstår Fridas tvil om egen praksis som et symptom på at felleslærerne fra yrkesfag kommer inn i en etablert fagfokusert praksis på studiespesialisering. Fagseksjonene og deres praksis er sett på som «bedre», i den forstand at det er forventet at fellesfaglærerne skal innordne seg denne praksisen. Bak praksisene ligger en kontekst, et mål og en tradisjon, som jeg mener det er viktig å forstå for å forstå hvorfor Frida og Siri tenker som de gjør. Vi kan forstå Siri ut fra de ansvaret hun har for å «sertifisere» at eleven har de nødvendige ferdigheter i hennes fag. Elevene må klare å oppnå de karakterene de trenger for å kunne gå videre i utdanningsløpene sine. For Frida og yrkesfaglærerne handler det ikke om enkeltfag, men om at disse elevene skal føres frem til en fagutdanning og sertifiseres gjennom et fagbrev for et yrke. Fagene på yrkesfag er bare byggesteiner i en helhetlig utdanning. Siri gir elevene kunnskaper og ferdigheter til å kunne oppnå nok poeng til å komme inn på ønsket utdanning og dette kan forklare at hun legger vekt på elevenes ansvar for egen læring. Studiespesialisering er bare et første steg på veien til en yrkeskarriere, mens yrkesfag og følgende lærlingetid er for mange det siste steget på veien til et yrke. Opplæringene har ulike mål, ulike tradisjoner og dermed ulike praksiser. Frida og fellesfaglærerne får etter skolesammenslåingen en fot i hver praksis.

Samarbeid – fagseksjoner og formelle møter

Jeg spurte i intervjuene hvordan samarbeidet innad i kollegiet var før og etter sammenslåing. Studiespesialiseringslærerne la vekt på at det både før og etter har vært mye formalisert samarbeid. Siri sier: «Like enkelt nå som før å ha uformelt samarbeid. Like mye formelt og uformelt samarbeid». Hun forteller her at det ikke har vært noen stor endring i måten hun samarbeider på, og grunnen til dette kan være at hun underviser på studiespesialisering. Fiona, som underviser både på yrkesfag og studiespesialisering, forteller at det var enklere å samarbeide med yrkesfag i den overgangstiden de hadde før sammenslåingen. I overgangstiden flyttet studiespesialisering ut fra bygget sitt og inn i et midlertidig bygg i nærheten av yrkesfag. Dette førte til at Fiona blant annet delte arbeidsrom med lærerne på yrkesfag som underviste i samme klasse som henne. Hun forteller at nærheten som det å dele arbeidsrom ga, gjorde det uformelle samarbeidet mye enklere fordi de ble kjent med hverandre. Hun forteller at om de

ikke hadde arbeidet i nærheten av hverandre før de flyttet inn i det nye skolebygget, tror hun at samarbeidet med yrkesfag ville vært dårligere.

Siri beskriver en kultur på studiespesialisering der mye formalisert samarbeid har vært normen. Spesielt innad i hennes fagseksjon har de hatt formelle møter der de planlegger planer og prøver. Det ser ut som at samarbeidet har vært del av en større struktur på studiespesialisering. Frida forteller etter spørsmål om hun har følt at lærerne på studiespesialisering tenker annerledes enn henne:

Ja, veldig. Har jo det. Elevsyn og fagsyn og det der. (...) Etter at vi kom hit i starten så følte vi litt sånn at de fra studiespesialisering de måtte liksom ha...de turte ikke ta noen avgjørelser selv, følte jeg, de måtte hele tiden gå sammen i et møte, få ledelsen med på saken. Mere formelle avgjørelser, var så avhengige av der. Mens på yrkesfagskolen gjorde vi det sånn som vi gjorde det. Har bestandig følt tillit.

Den måten å samarbeide på som Frida beskriver fra studiespesialisering her innehar aspekter som jeg tolker som påtvungen kollegialitet. Samarbeidet er preget av formelle møter som ledelsen er med på å regulere. Frida beskrivelse antyder at studiespesialiseringslærerne ikke følte de hadde tillit nok til å kunne ta avgjørelser alene. Det kan også tolkes som at behovet for formelle avgjørelser ikke handlet om tillit, men om et samarbeid der det var viktig å være enige, ha et felles mål å jobbe mot.

Senere i datainnsamlingen kom det frem at yrkesfaglærerne og fellesfaglærerne har en oppfatning av at det formelle samarbeidet på studiespesialisering ikke fungerer så godt som det virker som. Der kom det også frem at samarbeidet mellom studiespesialiseringslærerne og fellesfaglærerne har noen utfordringer. Frida forteller:

Vi har faste samarbeidsmøter. Vi møtes for å se på neste bolk. Og da er det flere av deltakerne på de møtene som begynner med å si «jeg kommer til å gjøre det sånn». Da mener jeg at det ikke er samarbeid. Da må man heller si «er det en ide at vi gjør det sånn?» eller skal vi bare gjøre det som vi vil.

Frida beskriver hvordan flere av lærerne har en individualistisk holdning til hvordan de ønsker å gjøre jobben sin. For henne virker det ikke som at møtet er en arena for samarbeid, men heller en arena for hver enkelt å fortelle hvordan de har tenkt å gjennomføre ting i praksis. Hvis lærerne skal gjennomføre sin praksis uten å forholde seg til hvordan de andre lærerne har tenkt å gjøre det, blir slike møter unødvendige ifølge Frida. Når de skal opp til avsluttende eksamen synes Frida det er synd om lærernes ulike praksiser i klasserommet gjør at de stiller med ulikt grunnlag før eksamen. Hun er bekymret for at elevene skal føle at lærerne behandler dem ulikt

på tvers av klasser. Yonas på urkesfag forteller også om utfordringer med samarbeid på studiespesialisering:

Når ting blir tatt opp så prøver vi å påvirke litt. Men, det er et sterkere miljø på studiespesialisering og jeg er glad jeg ikke er avdelingsleder på studiespesialisering. Men, fordelene våre er at vi sier hva vi mener, når vi går ut fra et møte og vi er enige om noe, så gjør vi det. Men, vi har blitt fortalt at om de (studiespesialisering) blir enige om noe så er det ikke sikkert at alle følger det. Det er veldig sånn «slik har jeg alltid gjort det» og «slik vil jeg alltid gjøre det» holdning. (...) Veldig dyktige folk er det, men litt sånne interne samarbeidsproblemer til dem som også påvirker oss da.

Han beskriver praksisen som en «slik har vi gjort det, slik vi alltid gjør det»-holdning. Dette beskriver den samme individualistiske holdningen som Frida fortalte om. Det samme nevner Fiona som hører til studiespesialiseringskulturen: «Vi er i hvert fall ikke noe mindre robust enn vi var. Vi har flere å spille på, men det har tatt oss litt tid å se og sette pris på hverandres styrker. Vi har antageligvis litt ulike holdninger.» Fiona forteller at samarbeidet innad i seksjonene har møtt utfordringer etter sammenslåingen. Seksjonene har fått lærere fra yrkesfagkulturen, og de legger merke til at her er det ulike holdninger til «hvordan vi skal utføre vår praksis.»

Før sammenslåingen, fungerte det formelle samarbeidet på studiespesialisering godt, for da var det en viss enighet om hvordan de ønsket å gjennomføre ting. Nå, etter sammenslåingen har fellesfaglærere fra yrkesfag blitt en del av studiespesialiserings opprinnelige fagseksjoner. Dette fører til nye og annerledes holdninger til hvordan de skal gjennomføre opplæringen. Dermed har det formelle samarbeidet endret retning, og i stedet for å komme til enighet sammen, får de frem de individuelle praksisene uten at det blir diskutert hvordan de kan føre disse sammen og skape en enhetlig praksis som er rettferdig for elevene. Frøydis forteller:

Når fagseksjonen møtes, selv om 50% av elevene er yrkesfagelever, så er det aldri et fokus på hvordan vi underviser faget på yrkesfag. Aldri. Det er en tradisjon blant lærerne i faget at vi er opptatt av visse ting, og så glemmer vi halvparten av gruppa vi underviser i. Jeg har stoltheten min på det å være en god lærer i mine fag på yrkesfag. Jeg synes at vi glemmer helt, for å være en god fagperson innenfor de fagene må vi kjenne til den virkeligheten de er i. Hvilke briller ser vi faget med, hvordan kan vi bli strålende lærere på yrkesfag og ikke bare snakke om det treårige forløpet og fordypningen i et eller annet som hører hjemme for halvparten av elevene her. Så tenker jeg på meg som fagperson, jeg sitter stadig vekk på møter og irriterer meg grønn. Hvor ofte skal jeg være en «pain in the ass» og påpeke ting. Etter hvert så orker jeg ikke å bry meg, de får bare holde på.

Frøydis er frustrert over hvordan yrkesfagelevne ved skolen ikke blir tatt hensyn til i fagseksjonen. Hun beskriver her tradisjoner i fagseksjonen for studiespesialisering og opplever at hennes synspunkt ikke blir gitt verdi og tatt alvorlig. Dette tærer på yrkesstoltheten og gjør at hun føler seg irritert over samarbeidssituasjonene. Det kan virke som om det formelle

samarbeidet i fagseksjonen fungerte godt før sammenslåingen. Før sammenslåingen hadde fagseksjonen ansvar for undervisning på studiespesialisering og idrett, men nå må de også tilpasse seg undervisning på yrkesfag. Denne nye arbeidsoppgaven byr på utfordringer for samarbeidet med tanke på hvordan de har gjort det før. De gamle tradisjonene møter motstand og andre arbeidsmåter krever mere plass. En slik endring kan virke frustrerende for begge parter. Begge gruppene i fagseksjonen har noen faste mål, men målene er ulike. Å tette avstanden mellom gruppene og få til et samarbeid på tvers der begge gruppene kan lære av hverandres praksis er det som har blitt utfordringen etter sammenslåingen. Nå må fagseksjonene sette fokus på yrkesretting av fellesfag, noe de ikke har hatt som en del av sin praksis før. Halvparten av elevene som fagseksjonen har ansvar for i fellesfag er yrkesfagelever, og dermed må fagseksjonene tilpasse seg dette. Det er denne endringen som har ført til at fellesfaglærere og studiespesialiseringslærere føler det er ulike holdninger og mål med samarbeidet i fagseksjonen. Den sterke individualistiske «slik gjør jeg det, slik har jeg alltid gjort det» - holdningen på studiespesialisering blir nå utfordret av fellesfaglærere som har en annen praksis og som ønsker å bidra med sin kunnskap og sine erfaringer, men som ifølge Frøydis ikke føler at det er plass for deres synspunkter. Fellesfaglærerne har fysisk blitt plassert i samme gang som studiespesialisering, og organisatorisk blitt plassert i deres fagseksjoner. Fellesfaglærerne kommer inn i en etablert studiespesialiseringkultur, og det er utfordrende for dem å ta plass i denne kulturen.

4.3 Resultatet av skolesammenslåingen

Jeg vil i denne delen av analysen se på resultatene av sammenslåingen. Jeg vil fokusere på hvilke endringer sammenslåingen har ført til og konsekvensene av disse, integrasjonsprosessen og tanker om hierarki.

Integreringsfasen – forskjellene kommer frem i lyset

Integreringsfasen var den fasen av skolesammenslåingen der de to kulturene møttes og startet å jobbe sammen i det nye skolebygget. Deler av denne fasen skjedde også før de flyttet sammen. Ledelsen hadde et ønske om en glidende overgang, der de ansatte skulle bli kjent med hverandre gjennom ulike møter, turer og sosiale arrangement. Frøydis fortalte at hun følte at ledelsen hadde et mål om at de ansatte skulle danne en enhetlig kultur sammen. I de tidligere delene av analysen har det kommet tydelig frem at dette målet ikke har blitt oppfylt, det er fortsatt to kulturer som eksisterer og den enhetlige organisasjonskulturen mangler enda.

Stian forteller: «Det er stor forskjell på fellesfag på studiespesialisering og fellesfag på yrkesfag, det kan være to forskjellige verdener». Siri sier: «Du vet, vi har ikke holdt sammen så veldig lenge. Og vi har først oppdaget disse forskjellene (mellom yrkesfag og studiespesialisering) i løpet av de siste årene.». Både Stian og Siri hører til studiespesialisering, de viser med dette at integreringen av de to kulturene har vært utfordrende. På spørsmål om hvordan arbeidshverdagen har endret seg, svarer Fiona at hun først og fremst merker at de har blitt en større skole, med mange flere kulturer. Det samme vektlegger Yonas når han sier at ting har tatt tid og at de ulike grupperingene snakker forskjellige språk og har ulike forventninger til hva som skal skje og når. Informantene har merket forskjeller mellom yrkesfagskolen og studiespesialiseringsskolen, og disse forskjellene var delvis uventede og ikke noe de hadde tenkt på tidligere. Siri forteller at hun ikke hadde forventet at kulturene mellom de to lærerkollegiene var såpass forskjellige. Det samme nevner Frøydis på spørsmål om hvorfor hun tror at integreringen av de ulike kulturene ikke har vært vellykket hittil:

Jeg tror noe av grunnen er kulturforskjeller. Og litt sånn fremmedgjøring. Blitt revet opp fra et miljø der en hadde det bra, ikke perfekt. Dårlig inneklima, lokaler og alt var ikke velegnet, men en hadde jo kulturen i veggene der. Og når man blir revet opp med rota, omplassert og plantet på ny så er det viktig å få ned røttene sine. Så da blir det viktig å bruke tid på å finne tilhørighet her, i det nye svære så er det en grunn til at elektro holder seg til elektro osv. Det er en del av omplantingsfasen, prøver å få ned røttene og etablere kulturen sin igjen. Men, så blir det jo etter hvert etablert sterke delkulturer som det så kanskje blir vanskelig å bryte ut av igjen.

Frøydis forklarer at hun tenker at kulturforskjellene oppstår fordi de ansatte verner om sin kultur i starten for å føle seg trygge og skape tilhørighet til den nye arbeidsplassen. I en overgangsfase oppstår et behov for noe trygt og kjent, slik at man slipper å bruke tid og energi på å etablere seg på nytt. Det er tydelig at ledelsen ikke har lyktes med å føre sammen de to kulturene i denne fasen og at dette har ført til at de gamle kulturene har blitt plantet ned igjen, bare i ny jord. Frøydis beskriver hvordan lærerne har følt endringene på kroppen, det er tydelig fortsatt er to kulturer, bare under samme tak. Når hun nevner at det kan bli vanskelig å bryte ut av disse delkulturene, gir hun inntrykk av at det har vært et mål om at det skal utvikles en følelse av felles kultur blant de ansatte etter skolesammenslåingen. Hennes bruk av begreper som omplanting, røtter og revet opp beskriver sterke følelser lærerne har om endringen.

Informantene forteller om forskjeller som de har lagt merke til og som de ikke hadde forventet at fantes. Forskjellene kom frem da de kom sammen i samme bygg. Jeg vil videre tydeliggjøre disse forskjellene.

Informantene fikk spørsmål om hvordan arbeidsoppgavene hadde endret seg etter skolesammenslåingen, og de fleste informantene svarte at de ikke hadde endret seg. Med arbeidsoppgaver mener jeg her de ulike ansvarene de enkelte lærerne har ved skolen. Dette kan innebære hvilke trinn og linjer de underviser på, om de har kontaktlæreransvar eller om de har andre spesielle ansvarsområder. Stian er den eneste informanten som synes at arbeidshverdagen har endret seg betraktelig. Han har fått et større fagmiljø, mens han tidligere var han en del av en liten seksjon på yrkesfagskolen. Dette er interessant. De fysiske rammene har endret seg, kollegiet har blitt større, ledelsen har endret organiseringen, og likevel føler nesten alle informantene at arbeidsoppgavene stort sett er de samme som før.

Fellesfaglærerne forteller også at de stort sett har de samme arbeidsoppgavene som før, men at rammene rundt deres praksis har endret seg, Frida, Fiona og Frøydis forteller om strukturelle endringer i forhold til hvilken fagseksjon de tilhører og hvem som er en del av den. Frida og Frøydis er nå blitt en del av en større fagseksjon, samtidig som de har mistet nærheten til yrkesfag. Fiona har alltid vært en del av en etablert fagseksjon, men har nå fått med nye medlemmer med andre holdninger og tanker om undervisning.

Fagfokus vs. Elevfokus

To lærerkulturer arbeider nå under samme tak. Yrkesfagkulturen har med sin profesjonalitet i oppfølging av eleven likhetstrekk med det jeg i teorien omtaler som lærebedriftens verden. Teoriopplæring med fokus på yrkesretting og praktisk opplæring i verksteder på skolen viser en arbeidskultur blant lærerne på yrkesfag der opplæring og verdiskapning går hånd i hånd. De opplæres ikke bare i de teoretiske kunnskapene, men også til å bli fagarbeidere som klarer å føle normene og tradisjonene de møter ute i bedriftskulturene i fremtiden. Opplæringen har dermed et helhetlig fokus der målet er sertifisering gjennom fagbrev.

Studiespesialisering har med fagfokus og teoretiske tilnærming i sin praksis, fellestrekk med det jeg i teorien omtaler som skoleverden. Opplæringen er vitenskapeliggjort gjennom formidlingen av fagene. I studiespesialiseringskulturen er de teoretiske ferdighetene målet med utdanningen. Elevene skal opplæres i fagene slik at de kan oppnå en godt nok karakter til å kunne gå videre på den utdanningen de ønsker. Opplæringen har dermed et fagfokus.

Forskjellene mellom fokus på elev og fag var noe de fleste informantene ikke hadde tenkt over før de ble sammenslått. For de lærerne som kun underviser på yrkesfag eller studiespesialisering

spiller disse forskjellene ikke noen stor rolle i deres arbeidshverdag. For fellesfaglærerne derimot, blir disse forskjellene veldig tydelige og det er en utfordring for Fiona, Frida og Frøydis og tilpasse seg den nye organiseringen. Både Frida og Frøydis forteller at de møter fagseksjoner der de føler at deres kunnskaper om yrkesretting og elevfokus ikke får nok plass og verdi. Samtidig forteller Frida at hun har lært mye om å undervise i fagene sine av å være i større fagmiljø, men at hun også er bekymret for at hennes tanker om elevene mister fokus og ikke er like viktige som kvaliteten ved faget. Det samme beskriver Frøydis i sin frustrasjon om at yrkesretting ikke får nok fokus i fagseksjonen. Det kan tolkes som at elevfokuset fra yrkesfagkulturen blir videreført av faglærerne, men at fellesfaglærerne møter utfordringer i å videreføre sitt elevfokus i de nye fagseksjonene de er en del av. I disse fagseksjonene kommer de inn i en etablert tradisjon der studiespesialiseringskulturens fagfokus står sterkt.

Det er viktig å forstå konteksten for måten de gjør ting på i de to verdene. De har ulike mål, ulike måler krever ulike fremgangsmåter. Dermed er det naturlig at det finnes ulike arbeidskulturer mellom lærerne på yrkesfag og studiespesialisering. Avstanden mellom praksisen til kulturene er stor i starten av denne sammenslåingen. Det samme er den fysiske avstanden. Dette gjør at det er enklere for kulturene å fortsette sin gamle praksis og de har ikke behov for å tilpasse seg hverandre. Dette blir en utfordring for fellesfaglærerne. De merker avstanden både i praksis og fysisk godt, og de kan ikke isolere seg til en av kulturene, men må tilpasse seg begge. Fysisk er de plassert hos studiespesialisering, og siden studiespesialisering på samme måte som yrkesfag viderefører sin kultur, føler fellesfaglærerne på at deres praksis ikke er «godkjent». Fellesfaglærerne reagerer på forskjellig måte, noen tviler på tidligere praksis, men andre blir frustrert over å ikke få videreføre den yrkesrettingen og elevfokuset de holdt på med før.

Uformelt vs. Formelt samarbeid

I intervjuene valgte jeg å snakke med informantene om samarbeid, jeg hadde tanker om at måten de samarbeidet på fortalte mye om deres arbeidskultur og praksis i klasserommet. En lærer er alltid en del av et kollegium, selv om læreren har en autonom rolle i klasserommet og i forbindelse med forberedelse. Likevel er det tradisjon i skolen at undervisningen på tvers av klasser skal ha fellesnevner som gjør at elevene stiller like sterkt når de kommer til avsluttende eksamen. Derfor har samarbeid på tvers av trinn, innad i trinn og mellom ulike linjer ofte stort

fokus på skoler. I samtaler om samarbeid oppdaget jeg at de var to klare forskjeller mellom yrkesfagkulturen og studiespesialiseringskulturen i måten de samarbeider på.

Stian, Siri og Fiona beskriver samarbeid gjennom påtvunget kollegialitet der de er inndelt i fagseksjoner. De har møter der de planlegger hvordan de skal gjennomføre prøver og undervisning innenfor en viss tidsperiode. Dette samarbeidet er hovedsakelig formelt, det blir innkalt til møte og det er en liste over saker de skal igjennom. Yonas og Yngve beskriver en samarbeidskultur der de har faglige diskusjoner gjennom hele dagen, på kontoret, under lunsjen og i korridorene. Dette samarbeidet har en uformell struktur. Ting blir tatt opp og diskutert når det er behov for det.

Fellesfaglærerne forteller at de etter sammenslåingen synes det er vanskeligere å ha det uformelle over-kaffekopp samarbeidet. Dette gjelder spesielt Frida og Frøydis som savner det uformelle samarbeidet med yrkesfaglærerne som de hadde før. Frida forteller: «Her må det planlegges mer og det er mye mere formelle møter som det er satt av tid på. På yrkesfagskolen kunne vi ha mere av det uformelle samarbeidet, over en kaffekopp.» Det samme sier Frøydis: «Ja, nå møter jeg dem (yrkesfaglærerne) mere i formelle sammenhenger. Nå blir det innkalt til avdelingsmøte, og da er det så proppa med saker at det ikke er mere tid og rom for de uformelle samtalene som vi før hadde rundt et lunsjbord». Begge kobler dette til avstanden mellom dem og yrkesfag, og føler den fysiske avstanden er en hindring for det uformelle samarbeidet. Samtlige informanter synes at det etter sammenslåingen har blitt flere mennesker å forholde seg til. Dette har ifølge informantene ført til at samarbeid må planlegges mer, og de føler de bruker mere tid på møter som ikke bestandig gir dem så stort utbytte.

Orden og adferd – ulike praksiser

Det kommer frem i intervjuene at selv om skolesammenslåingen fant sted for 2 år siden har ikke et felles ordensreglement for skolen kommet på plass enda. Grunnen til dette beskriver Siri:

Du vet vi har ikke holdt sammen så veldig lenge. Og vi har først oppdaget disse forskjellene i løpet av det siste skoleåret. Vi begynte jo på skoleåret ett år tidligere, seinest nå når vi hadde karaktermøter i begynnelsen av januar. For å sette karakterene og bestemme orden og adferd og sånn, så var det en del av oss som har to elever fra den samme klassen, en fra den og en fra den osv. Som ble sittende å høre på, vi registrerte enorme forskjeller på hva som skal til for å få nedsatt i orden og oppførsel og at ingen hadde noe galt i adferden selv om de blir kastet på gangen for at de oppførte seg dårlig.

Det fantes altså ingen felles linje for hvordan orden og adferds karakterene skulle settes. Siris beskrivelse av ulike praksiser for karaktersettingen innad i den sammenslåtte skolen, var ikke forventet og heller ikke oppdaget før etter at skolene var slått sammen og hadde fungert som en skole over en viss tid. Hun forteller videre at studiespesialiseringskulturen har strengere krav til disse karakterene enn det yrkesfagkulturen har. De er strengere på obligatorisk innlevering, for sent-komming og fravær, i tillegg mener hun at de har mer fokus på dette. Dette fører ifølge henne til at de heller ikke har noen store problemer med uønsket adferd hos elevene. Ingen av lærerne jeg intervjuet fra yrkesfagkulturen nevner orden og adferds karakterene spesifikt, men de forteller at de har stort fokus på å følge opp elever som ikke har ønsket adferd. Yonas forteller også at de ikke lar ting gå, men tar tak i ting med en gang ved hjelp av rådgiver, helsesøster og andre nøkkelpersoner som kan være til hjelp i en slik situasjon. Det kan virke som at yrkesfagkulturen ikke like ofte som studiespesialiseringskulturen tyr til å sette ned orden- og adferds-karakterene for å forbedre elevenes oppførsel, men at de heller prøver å nøste opp i hva som er grunne til denne oppførselen. Yonas sier også at de ofte finner hva som er den bakenforliggende årsaken til endringer i orden og oppførsel, og løser utfordringen hos eleven ved hjelp av dette.

Denne forskjellen i forhold til orden og oppførsel kan tolkes som at målet for Siri er å markere ovenfor de elevene som ikke oppfyller kriteriene, slik at de skjønner at de må forbedre orden og adferden sin. Yonas, som ikke nevnte orden og adferds karakter i intervjuet, kan forstås som at han ikke synes disse karakterene er så viktige. Han er i stedet mer opptatt av å hindre frafall blant sine elever gjennom å ta ting når de oppstår og hjelpe elevene til å forbedre sin oppførsel. Yonas trenger ikke en karakter for dette, og det kan dermed se ut for Siri som om han skjemmer bort sine elever og syr puter under armene på dem. For Siri er karakteren det tydelige og sikre beviset på at eleven må forbedre seg, mens dette ikke er så viktig for Yonas. Det kan ha en sammenheng med at Yonas har færre elever som han har flere timer sammen med. Han har en tettere relasjon til elevene og har investert mye av sin tid i dem. Dette fører til at det for han blir både enklere og viktigere å ta tak i oppførselen, i stedet for å markere det med karakterer. For Siri, som har mange elever og færre timer med dem, blir karakteren det viktigste i et tilbakemeldingssystem. Det er ikke like enkelt for henne å ta tak i enkelttilfeller. Hun har mindre tid og færre situasjoner der dette blir naturlig.

Samtidig utdanner Siri elever som enda ikke har et konkret mål på samme måte som yrkesfagelevne har. Yrkesfagelevne skal inn i et yrke, være lærlinger og få fagbrev. Dermed

er det nærliggende å tenke at lærerne på yrkesfag føler ansvar for å utdanne flinke fagarbeidere som har en oppførsel som er forenelig med arbeidslivet. Siri derimot må jobbe med mål om at elevene skal oppnå best mulig resultater i sitt fag. Det er i media og litteratur stort fokus på det store frafallet i norsk videregående skole, og det er et mål å minske frafall. Noen av de viktigste årsakene til frafall blir forklart med feilvalg og forventningsbrist (Buland et al., 2011). I begge disse årsakene spiller oppfølging og rådgivning av eleven en viktig rolle. Denne oppfølgingen og rådgivningen tar yrkesfagkulturen i denne studien på alvor, de forteller om et elevfokus der de tar tak i ting med en gang og kobler inn nødvendige ressurser når de ser at det er behov for det. Denne praksisen ser vi ikke i fagfokuset på studiespesialisering i denne studien. Fellesfaglærerne fra yrkesfagkulturen opplever at de kommer inn i noe etablert der fagfokus er normen, det sterke fagfokuset svekker elevfokus hos fellesfaglærerne. Jeg er dermed bekymret for at skolesammenslåingen kan gå på bekostning av elevfokus hos fellesfaglærerne og yrkesfaglærerne, og at dette fører til at frafallet øker. Studiespesialisering har styrken sin i fagfokuset og yrkesfag har styrken sin i elevfokus, jeg tenker at det beste for skolesammenslåingen hadde vært om styrkene fra de to kulturene ble tatt vare på og kjørt sammen til en balansert opplæring der både fag og elev står i fokus.

Intervjuene gir innblikk i to ulike kulturer i håndtering av uønsket adferd hos elevene, og at disse ulikhetene først nå er blitt lagt merke til. Løsningen på denne konflikten er ifølge Siri en nylig opprettet gruppe som skal komme frem til en slags mal for hvilke kriterier det skal være for å bli satt ned i orden og oppførsels karakter. Det er betenkelig at det ikke er oppmerksomhet rundt slike ulikheter før sammenslåingen ble et faktum. Da hadde man spart seg for uenigheter innad i kollegiet og diskusjoner. Gjennom intervjuene får jeg inntrykk at ulike kulturer rundt behandling av orden og adferds karakterer kom uventet og overraskende på informantene. Fiona forteller på spørsmål om arbeidshverdagen har endret seg:

Har kanskje blitt mer bevisst på en del ting vi har gjort på gamle skolen. At det ikke er den eneste måten å gjøre ting på. (...) Hvordan man avholder møter, snakker om elever, setter orden og adferds karakterer. Vurdering, går egentlig på ganske mange nivå. Men er ikke bestandig så lett å si at det har noe med de forskjellige kulturene, retningene og skolen å gjøre. Og hva som er knyttet til person. Har jo merket at, bare det at vi har blitt større gjør at det stilles nye krav til system og samarbeid.

Fiona bemerker også at det er vanskelig å definere hvilke av forskjellene som er individuelle og hvilke som har bakgrunn i kultur. Samtidig har flere av informantene beskrevet at hver av kulturene har utbredte praksiser som kjennetegner dem, men som er forskjellig fra den andre kulturen. Det som er interessant i sitatet fra Fiona er at hun føler at størrelsen på skolen stiller

nye krav til system og samarbeid. Dette er et godt poeng, kan det være størrelsen på skolen som gjør at maler og reglement for hvordan ting gjøres blir viktigere enn før? Mine data viser at informantene opplever at det er mer utfordrende å samarbeide på tvers av linjene på grunn av den fysiske avstanden og antall mennesker de må forholde seg til. De formelle møtene blir flere og det kan virke som at målet med flere formelle møter er å beholde det samarbeidet som de hadde før. Fellesfaglærerne fra yrkesfagskolen forteller at de før hadde de mere uformelt samarbeid med yrkesfag, mens nå har de to til tre møtepunkter i terminen. Jeg forstår det som at disse møtepunktene ble et behov som oppstod når avstanden mellom fellesfaglærerne og yrkesfaglærerne ble større.

Vi og dem – tanker om hierarki

Et spørsmål som dukket opp under datainnsamlingen var om informantene oppfattet at det fantes en slags rangordning, et hierarki innad i skolen. Siden det eksisterer to tydelig forskjellige kulturer, er det da sånn at den ene blir sett på som bedre enn den andre? Dette kom frem i intervjuene da jeg pratet med informantene om de følte at de kom inn i noe etablert, eller om de følte at de kunne starte med blanke ark.

Var vel litt skeptisk til at alt skulle flyttes hit og at det skulle bli kalt det samme navnet som den opprinnelige studiespesialiserings-skolen. Det følte litt som at vi bare ble en del av noe etablert, det er det mange som føler fortsatt da. (...) Det er en del tradisjoner som man tar med seg her, mens man ikke har fått med like mye fra yrkesfag. Det er det en del som kjenner på tror jeg. (Stian)

Stian, som tidligere hørte til yrkesfagkulturen, forteller at prosessen med valg av navn til den nye skolen var utfordrende for de ansatte på yrkesfag. Grunnen til dette er at den nye skolen fikk samme navn som den gamle studiespesialiseringsskolen, mens det ikke er noen koblinger i navnet til yrkesfagskolen. I følge Stian gjorde dette at yrkesfaglærerne følte de ble en del av noe etablert. Dette førte til en grunnleggende negativ innstilling til sammenslåingen helt fra starten, fra yrkesfag sin side. Det kan virke som at den kulturen de har jobbet i og den skolen de har jobbet på ikke blir gitt anerkjennelse, at den blir strøket vekk sammen med navnet og opprinnelsen. De skulle nå tre inn i noe etablert, og dette kan gi dem følelsen av at de er gjester og må tilpasse seg skikkene dit de kommer. Den samme følelsen av å komme inn i noe etablert, nevner også Frida og Frøydis når de forteller om deres møte med de nye fagseksjonene de skulle være en del av. De la merke til at det er flere holdninger og tradisjoner for hvordan de skulle praktisere opplæringen som de syntes det var vanskelig å påvirke med sine holdninger og

erfaringer fra yrkesfagskolen. Dermed ble dette en uheldig start på prosessen om å skape en enhetlig kultur blant de ansatte.

Det samme nevner Frida når jeg spør om hun føler det er noen rangering på skolen: «Ikke rangering, men likegyldighet. At jeg kommer med min erfaring fra et annet skoleslag enn det veldig mange har vært borti. Og kanskje har jeg noe å tilføre, men det blir aldri etterspurt». Hun føler at hennes erfaring og kunnskap ikke blir tillagt verdi etter sammenslåingen, selv om hun representerer viktig kompetanse for å tilby undervisning til yrkesfagelevne. Yonas forteller om lignende erfaringer:

Overgangene for oss har gått veldig bra, men når vi kommer hit så kommer vi også inn i noe som er etablert. Studiespesialiseringsskolen er etablert her, men det er ikke yrkesfagskolen på den måten. Så det er klart, det har vært litt sånn fra å komme ifra rene yrkesskoler til det å ha, forholde oss til veldig mange flere. Blant annet en veldig stor allmennfaggruppe. På godt og vondt, det er fordeler og ulemper ved det at vi blir så stor. Jeg ser bare fordeler med det. Men det er mange som synes kanskje at noen blir tatt mer hensyn til enn andre, og har mer styring enn andre. Vi synes selvfølgelig at det blir tatt mer hensyn til allmennfag enn til oss. Og de synes sikkert motsatt, ikke sant. Dette er tosidig. Men, sånn totalt sett. Vi har jo møter vi prates jo med dem og. Vi omgås veldig godt, så virker det ikke på dem at det er noe problem altså. (Yonas)

Yonas har en positiv innstilling, han erkjenner at noen synes det blir tatt mer hensyn til andre og at de kom inn i noe etablert, men han ser ikke på dette som et stort problem. Han regner med at begge kulturene føler på dette. I intervjuene nevner ingen av informantene fra studiespesialiseringskulturen at de synes det blir tatt mer hensyn til yrkesfag. Dette kan være et symptom på at yrkesfagkulturens holdninger, praksiser og erfaringer blir gitt mindre plass etter sammenslåingen enn studiespesialiseringskulturen. Det er fellesfaglærerne spesielt som har sett dette, siden de nå er plassert med en fot i hver kultur og derfor legger godt merke til hvilke holdninger som blir mer godtatt enn andre. Allikevel vil jeg ikke konkludere med at det er noen sterk rangordning ved skolen. Yrkesfaglærerne gir ikke inntrykk av at de føler seg mindre verdt enn studiespesialiseringslærerne. Det handler mer om møtet mellom fagseksjonene og fellesfaglærerne fra yrkesfagkulturen. De opplever at deres erfaringer, holdninger og måter å gjøre ting på, ikke får nok oppmerksomhet og fokus i de ulike fagseksjonene. De er bekymret for at dette går utover elevfokuset, samtidig som de utvikler seg som lærere med tanke på kvalitet og fag. Frida forteller at hun har lært mye av studiespesialiseringslærerne, men at dette også har fått henne til å tvile på om det elevfokuset hun drev med før ikke var riktig måte å gjøre det på. Dette sier noe om hvilken sterk påvirkning fagseksjonene har på fellesfaglærerne. Fellesfaglærerne er i mindretall og føler ifølge Frøydis at det er utfordrende å få medhold for sine synspunkt i fagseksjonen. Konsekvensen av dette er at elevfokuset fellesfaglærerne fra

yrkesfag har gradvis minsker. Frøydis forteller at hun etter skolesammenslåingen surfer mye på sin erfaring med elevfokus, men er usikker på om nyutdannede og ansatte ville videreført samme fokus som fellesfaglærere om de kom inn i hennes fagseksjon.

5.0 Avslutning

Denne studien har analysert sammenslåingen av to videregående skoler og hvordan den påvirker arbeidskulturen blant lærerne.

Jeg har brukt kvalitative dybdeintervju til å studere følgende problemstilling: *Hvordan påvirker skolesammenslåingen lærernes arbeidskultur?* Sammenslåinger og fusjoner er populære effektiviseringsmetoder i Norge i dag, dette ser vi blant annet i kommunereformen og strukturreformen i Universitet og Høgskolesektoren. Fokuset på skolesammenslåing i litteratur og media fremmer i hovedsak økonomiske faktorer, mens den menneskelige faktoren får lite fokus. Tidligere forskning viser at organisasjonskultur spiller en viktig rolle for resultatet av sammenslåinger, dermed ønsket jeg å se på hvordan skolesammenslåingen påvirket lærernes arbeidskultur. Jeg har utviklet en teoretisk brille for å forstå mine funn i forhold til tidligere forskning og teorier om organisasjonskultur, sammenslåing, lærerkultur og samarbeid.

Det nye skolebygget viste seg å ha stor påvirkning på lærernes praksis etter skolesammenslåingen. Jeg finner at fysisk avstand og nærhet spiller en stor rolle for samarbeid og kontakt på tvers av linjene på skolen. Før sammenslåingen var det enklere med uformelt samarbeid mellom fellesfaglærere og yrkesfaglærere. Kontaktflatene dem imellom var større, og det var enklere å ta tak i ting raskt. Størrelsen på skolen og antallet mennesker påvirker informantenes effektivitet og energinivå. Informantene føler de har dårligere tid, at de sjelden er ajour og at de har større behov for ro nå enn før sammenslåingen.

Mine funn viser at det før og etter sammenslåingen er to arbeidskulturer blant lærerne, disse påvirker hverandre. Jeg finner at yrkesfaglærerne har en yrkesfagkultur som er elevfokusert. De følger opp elevene og tar tak i ting raskt. De arbeider i team og har en tett samarbeidskultur. Studiespesialiseringslærerne har en arbeidskultur som er fagfokusert. De jobber i fagseksjoner og lærerne er opptatte av sitt fag og at elevene skal gjøre det bra i faget. Deres samarbeid er preget av påtvungen kollegialitet, møtevirksomheten er formelt organisert og planlagt i forveien. Yrkesfaglærerne og studiespesialiseringslærerne jobber med ulike mål og tradisjoner for opplæringen. Yrkesfaglærerne har et mål om at elevene skal gjennom en helhetlig utdanning der målet er en sertifisering gjennom et fagbrev. Studiespesialiseringslærerne driver en opplæring som for elevene er et steg på veien til en utdanning. De skal ikke sertifisere elevene til noe yrke, de skal hjelpe elevene til å få best mulig karakter i sine fag slik at de kan komme inn på den høyere utdanningen de ønsker i fremtiden. Dermed forstår jeg elevfokuset på

yrkesfag og fagfokuset på studiespesialisering en naturlig konsekvens av opplæringens ulike mål.

Etter sammenslåingen kommer disse to kulturene under samme tak. Når de to kulturene møtes oppdager de forskjeller seg i mellom, og dette byr på utfordringer. Det første som kommer frem i mine funn er at selv om de to kulturene nå bor under samme tak, så endrer ikke arbeidshverdagen for yrkesfaglærerne og studiespesialiseringslærerne seg noe særlig. De er plassert på ulike steder i bygget og de har få kontaktflater, dette fører til at de viderefører sin tidligere kultur i stedet for å nærme seg målet, å bli en enhetlig kultur. Fellesfaglærerne derimot, opplever en større endring i hverdagen sin. De fellesfaglærerne som før jobbet i yrkesfagkulturen blir nå fysisk flyttet til studiespesialisering sine kontorer og bli innlemmet i deres fagseksjoner. I fagseksjonene blir de påvirket av studiespesialiseringskulturens fagfokus.

Yrkesfagkulturen og studiespesialiseringskulturen har ulike måter å samarbeide på, i det nye bygget har avstand og størrelse ført til at samarbeidet går mot et formelt og planlagt samarbeid. Denne typen samarbeid føler informantene at tar mere tid og gir dem mindre utbytte. Når kulturene møtes oppdager de at de har forskjellige praksiser for orden- og adferds-karakterer. For studiespesialiseringslærerne er disse karakterene viktige midler i tilbakemelding til elevene om orden og adferd. For yrkesfaglærerne er ikke disse karakterene like viktige, de følger opp elevene på andre måter. Når kulturene kommer under samme tak føler fellesfaglærerne fra yrkesfagkulturen at de kommer inn i en etablert og fagfokusert studiespesialiseringskultur. I studiespesialiseringskulturen blir yrkesfagkulturen oppfattet som for snill, og at de syr puter under armene på elevene med sin tette oppfølging og manglende fokus på orden- og adferds-karakterer. Fellesfaglærerne opplever at kvalitet i fag er viktig i studiespesialiseringskulturen, men at yrkesretting av fellesfagene får for lite fokus. Fellesfaglærerne fra yrkesfagkulturen opplever dermed at deres praksis ikke blir gitt samme verdi som studiespesialisering sin praksis.

Yrkesfagskulturens praksis der elevfokuset er sterkt har en forebyggende effekt på frafall. De tar tak i ting raskt og følger opp elever som har behov for det med relevante ressurser. Når yrkesfagkulturen kommer under samme tak som studiespesialiseringskulturen, opplever fellesfaglærerne fra yrkesfagkulturen at det er vanskelig å videreføre elevfokuset fordi de kommer inn i en etablert studiespesialiseringskultur i fagseksjonene. Faren med sammenslåingen er et svekket elevfokus hos fellesfaglærerne, dersom de innordner seg etter studiespesialiseringskulturens fagfokus og svakere oppfølging av elevene. Et svekket elevfokus

der ting ikke blir tatt tak i raskt og de riktige ressursene satt inn, øker faren for frafall. Dette er spesielt negativt for yrkesfag som kjent har størst problemer med frafall. Faglærerne på yrkesfag fortsetter med sin tidligere elevfokuserte praksis, men fellesfaglærerne på yrkesfag kan få et svekket elevfokus. Fagfokuset på studiespesialisering kan øke faren for frafall der, og denne faren unngås heller ikke av skolesammenslåingen når det er den fagfokuserte kulturen som videreføres blant fellesfaglærerne og studiespesialiseringslærerne.

Med bakgrunn i denne studien kan vi lærer å i fremtidige skolesammenslåinger å ta arbeidskulturen blant lærerne på alvor tidlig i prosessen. Et positivt utfall av denne skolesammenslåingen hadde vært det om de hadde lært av det beste i begge kulturene; studiespesialisering av elevfokuset på yrkesfag og yrkesfag av fagfokuset i studiespesialisering. En balansert praksis, der fag- og elevfokus går hånd i hånd. En balansert praksis som tar vare på kvaliteten i fagene og oppfølgingen av elevene slik at både resultatet og gjennomføringsevnen til elevene blir tatt hensyn til.

Målet med studien har vært å analysere skolesammenslåing sin påvirkning på lærernes arbeidskultur, og videre drøfte konsekvensene av denne påvirkningen og hvilke forbedringspotensial fremtidige skolesammenslåinger har. Hvilke løsninger har vært suksessfulle og hvilke har ikke? Denne studien ser på en bestemt videregående skole. Dermed har jeg fokusert på et case, og et avgrenset antall informanter. Allikevel, er det mulig å se for seg at de samme fenomenene jeg finner i min analyse har fellestrekk med lignende skolesammenslåinger.

I min studie har jeg gått dypt inn i et spesifikt miljø og gjennomført dybdeintervju med informanter fra dette miljøet. Det har vært viktigere for meg å studere de konkrete fenomenene ved denne skolen og disse lærerkulturene. Når to videregående skoler slås sammen for å styrke fagmiljøene og disse lokaliseres sammen, er det fare for at økt fagfokus går på bekostning av elevfokuset yrkesfagene. Elevfokuset er viktig for at elevene skal gjennomføre fag- og yrkesopplæringen.

Litteraturliste

- ACKER, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4, 139-158.
- BULAND, T. og HÅRSTAD, K. F. 2010. Når ulike verdener møtes - Sluttrapport fra følgestudien av Prosjekt Vandreboka. SINTEF.
- BULAND, T., MATHEISEN, I. H., AASLID, B. E., HAUGSBAKKEN, H., BUNGUM, B. og MORDAL, S. 2011. På vei mot framtida - men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolen rådgivning. SINTEF.
- CAMERON, K. S. og QUINN, R. E. 2013. *Identifisering og endring av organisasjonskultur*, Oslo, Cappelen Damm AS.
- CARTWRIGHT, S. og COOPER, C. 1992. *Mergers and Acquisitions: The Human Factor*, Oxford, Butterworth-Heinemann Ltd. .
- DAHL, T., BULAND, T., MORDAL, S. og AASLID, B. E. 2012. På de samme stier som før. Kunnskapsløftet i fag og yrkesopplæringen. SINTEF.
- ENEHAUG, H. og THUNE, T. 2007. *Organisasjonskultur og mennesker i fusjonsprosesser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.
- GEERTZ, C. 1973. *The Interpretation of Cultures*, New York, Basic Books Inc.
- HARGREAVES, A. 1994. *Lærerarbeid og skolekultur. Læreryrkets forandring i en postmoderne tidsalder*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.
- KVALE, S. 1997. *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- LIE, A. 2011. Samordning mellom departement og direktorat: Betydningen av strukturelle og kulturelle faktorer i vertikal samordning. *NOS*, 13, 81-107.

- MELD.ST.14 2014-2015. Kommunereformen - nye oppgaver til større kommuner.
Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- MELD.ST.18 2014-2015. Konsentrasjon for kvalitet. Strukturrefor i universitets- og høyskolesektoren.: Kunnskapsdepartementet.
- SCHEIN, E. 2004. *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
- SCHEIN, E. 2010. *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey-Bass
- SØR-TRØNDELAGE FYLKESKOMMUNE 2007. Skolebruksplan 3, Rapport fase 1.
- SØR-TRØNDELAGE FYLKESKOMMUNE 2008a. Skolebruksplan 3, Videregående skoler fram mot 2020, Rapport fase 3.
- SØR-TRØNDELAGE FYLKESKOMMUNE 2008b. Skolebruksplan 3, Videregående skoler frem mot 2020, Rapport fase 2.
- THAGAARD, T. 2013. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*, Oslo, Fagbokforlaget.
- TJORA, A. 2010. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.
- TURNER, A. 2000. Embodied ethnography. Doing culture. *Social Anthropology* 8, 51-60.
- WALLACE, M. 1996. A Crisis of Identity: school merger and cultural transition. *British Educational Journal* 22, 459-473.

Vedlegg 1: Intervjuguide nr.1

Intervjuguide - Skolesammenslåing og arbeidskultur, nr.1

INFO

Presentasjon av meg selv og prosjektet.

Samtykkeerklæring.

ÅPNING

- Utdanning
 - Arbeidserfaring
-

- Hvilken skole jobbet du ved før sammenslåingen?
- Undervisningsfag/arbeidsoppgaver
 - Før/etter sammenslåing

HOVEDDEL

1) Føler du at arbeidsdagen din har endret seg etter sammenslåingen? Hvordan?

- Hvem samarbeider/planlegger du med/ikke med, hvem rådgiver du deg med, hvem går du til med problemer?
- Hvem får du ros/komplimenter fra, hvem prater du med i pausene.
- Hva har endret seg mest?
 - effektivitet, kvalitet, tid, trivsel...
- Positive konsekvenser
- negative konsekvenser

2) Beskriv arbeidskulturen på skolen du jobbet ved før sammenslåingen

- hva forventet du at skulle skje?

- hva har skjedd?

- læringssyn

- innflytelse og tillit

- samarbeid

3) Beskriv arbeidskulturen etter sammenslåingen

- læringssyn

- verdier og normer

- innflytelse og tillit

- samarbeid

4) Samarbeid og endring

- formelt/uformelt

- om elever eller fag, hva får mest fokus og hvorfor

- Hvordan har praksisen endret seg etter at dere ble en kombinert skole?

- Hva har blitt viderefør/ikke videreført?

- Har dere blitt et robust og profilert fagmiljø?

- Har det vært viktig i utviklingen av din praksis? Har du blitt en bedre lærer?

5) Hvordan opplevde du skolesammenslåingen?

- hva forventet du at skulle skje? Hva skjedde?

- Medvirkning – føler du at lærernes erfaringer er blitt tatt hensyn til?

- Ledelsens håndtering – Hva har ledelsen gjort for å binde de to kollegiene sammen?

- Kommunikasjon og informasjon – Hvilke tanker hadde du om å få et større kollegium? Har du fått oppfylt noen av disse tankene?
- Hva synes du om prosessen? Noe du savner?

AVSLUTNING

- Hva må nyansatt lære seg når de kommer hit.

- Hvor er du om 5 år?

- Har du noen andre ting du ønsker å nevne?

- info om fremgang i prosjektet

Intervjuguide – skolesammenslåing og arbeidskultur, nr. 2

INFO

Om prosjektet

Samtykkeerklæring

ÅPNING

Utdanning og arbeidserfaring

Arbeidsoppgaver nå

Fortelle om bachelor

HOVEDDEL

Hvordan har arbeidshverdagen din forandret seg etter sammenslåingen?

Hvilke forventninger hadde du til sammenslåingen?

Positive konsekvenser

Negative konsekvenser

Hvem samarbeider du med? Hvordan samarbeider dere? Om fag? Om Elever?

Hva kjennetegner måten ditt kollegium jobber på?

Hva har ikke blitt videreført i din praksis?

Har du utviklet deg/endret deg som lærer?

Føler du innflytelse og tillit på arbeidsplassen?

Hvordan har den andre kulturen påvirket deg?

Hva tenker du om integreringen av lærerne? Er dere blitt en samlet enhet?

AVSLUTNING

Hvor er du om 5 år?

Info om gangen videre.



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Bente Rasmussen
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 10.03.2016

Vår ref: 47245 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 08.02.2016.
Meldingen gjelder prosjektet:

<i>47245</i>	<i>Skolesammenslåing og arbeidskultur</i>
	<i>Behandlingsansvarlig NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Bente Rasmussen</i>
<i>Student</i>	<i>Anne Solberg</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Belinda Gloppen Helle

Kontaktperson: Belinda Gloppen Helle tlf: 55 58 28 74

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Anne Solberg annesolberg92@gmail.com



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 47245

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere behandler alle data og personopplysninger i tråd med NTNU sine retningslinjer for innsamling og videre behandling av forskningsdata og personopplysninger.

TREDJEPERSONER

Det kan framkomme opplysninger om tredjepersoner, for eksempel om lærernes kollegaer. Om personer som ikke deltar direkte i prosjektet, og som ikke informeres om prosjektet, skal det kun registreres opplysninger som er nødvendig for formålet med prosjektet. Opplysningene skal være av mindre omfang og ikke sensitive, og skal anonymiseres i publikasjon.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

I meldeskjemaet/informasjonsskrivet har dere informert om at forventet prosjektslutt er 30.06.2016. Ifølge meldeskjemaet skal dere da anonymisere innsamlede opplysninger. Anonymisering innebærer at dere bearbeider datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjør dere ved å slette direkte personopplysninger, slette eller omskrive indirekte personopplysninger og slette digitale lydopptak.