



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdelningen för utbildningsvetenskap

Hur samarbetar arbetsgruppen? How does the working group cooperate?

Mickael Modig

2021

Examensarbete, 15 hp
Pedagogik
Pedagogik C: Kandidat uppsats

Handledare: Charlotta Rönn
Examinator: Ingegerd Gunvik Grönblad

Modig, Mickael.(2021). Hur samarbetar arbetsgruppen? How does the working group cooperate? Pedagogik 61-90, examensarbete (kandidatuppsats). Högskolan i Gävle. Akademi för utbildning och ekonomi. Avdelningen för utbildningsvetenskap.

Abstrakt

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur de mindre kommunala arbetsgrupperna samarbetar inom den kommunala omsorgen samt undersöka vilka metoder de använder sig av i sitt samarbete. I studien användes en kvalitativ metod, det genomfördes fem semistrukturerade intervjuer som utgick från en intervjuguide med respondenter från olika arbetsgrupper inom omsorgen. Det empiriska materialet bearbetades och olika teman utkristalliserades, underrubriker skapades. Det insamlade teoretiska materialet användes för att analysera och diskutera det empiriska materialet. Resultatet visar att arbetsgrupperna är i behov av att samarbetet fungerar och att det krävs utarbetade metoder för att samarbetet ska fungera. Resultatet visar vidare att arbetsgruppens medlemmar upplever att klimatet känslan mellan gruppmedlemmarna sättet att kommunicera utgör förutsättningen för samarbetet.

Nyckelord: Arbetsgrupp, Grupprocesser, Samarbete, Samarbetsmetoder.

Keywords: Cooperation, Cooperation methods, Group processes, Working group.

Innehåll

Inledning	1
Disposition	3
Problemformulering	3
Syfte	3
Frågeställning	3
Avgränsningar	4
Litteratursökning	4
Forskningsöversikt	5
Arbetsgruppens utvecklingsprocesser	5
Kommunikation och samarbetsmetoder	6
Grupputveckling genom övning och aktivitet	7
Sammanfattning	7
Teoretisk utgångspunkt	9
Metod	11
Metodval	11
Urval	11
Datainsamling	12
Genomförande	12
Databearbetning	13
Analysmetod	14
Forskningsetiska överväganden	15
Studiens trovärdighet och tillförlitlighet	16
Resultat och analys	17
Förutsättningar för samarbete	17
Kommunikation	17
Dokumentation	18
Lyhördhet och acceptans	19
Arbetsledning är en förutsättning för att lösa konflikter	20
Sammanfattning	22
Arbetsätt för samarbete	22
Mötesplatser	22
Information till nya gruppmedlemmar	26
Corona pandemins påverkan på samarbetet	27
Sammanfattning	29
Analys	30
Slutsats	31
Diskussion	32
Metoddiskussion	32
Resultatdiskussion	34
Slutsats	38
Förslag till vidare forskning	38
Referenslista	39
Bilagor	41

Bilaga 1: Medgivande inför studie.....	41
Bilaga 2: Intervjuguide.....	42

Inledning

Fungerande arbetsgrupper är en viktig grund för att kommun och privata vårdföretag ska kunna utföra sin verksamhet enligt gällande lag. Dessa arbetsgrupper utgår i sin yrkesutövning från lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (SFS 1993:387) som bland annat beskriver att dessa arbetsuppgifter insatser ska ges med kvalitet och bedrivs i samarbete med andra samhällsorgan och myndigheter. Arbetsuppgifterna ska utföras av personal som kan ge service och omvårdnad så jämlikhet för personerna som mottar stödet arbetsinsatsen gentemot övriga samhällsmedborgare uppnås. Dessa arbetsgrupper utgår också från socialtjänstlagen (SFS 2001:453) som beskriver att varje kommun och arbetsgivare ansvarar för att enskilda individer, får det stöd som de behöver utefter beslut från kommun eller region. I båda lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och socialtjänstlagen är det reglerat så att utövaren arbetsgruppsmedlemmen har anmälningsskyldighet om missförhållanden upptäcks. Socialdepartementet har ställt tillsynen av dessa två lagar till Inspektionen för vård och omsorg de ska bland annat vägleda, ge råd, förmedla kunskap, kontrollera så det inte finns brister och avhjälpa missförhållanden samt ge information till allmänheten. Inspektionen för vård och omsorg har också givits rätt att dra in tillstånden för verksamhetsutövare inom vård och omsorg eller förelägga med vite för verksamhetsutövaren.

Under de sista 5 åren har det regelbundet rapporterats från Inspektionen för vård och omsorg, om missförhållandena för de insatta beroende personerna inom vård och omsorg. Inspektionen för vård och omsorg skriver på sin hemsida att allt fler barn och ungdomar är otrygga på sina boenden. Under 2019 har Inspektionen för vård och omsorg fattat beslut i 360 Lex Sarah-anmälningar gällande insatser enligt socialtjänstlagen samt Lagen om särskilt stöd och Service till vissa funktionshindrade personer. I många fall handlar det om att brukarna blivit utsatta för olika former av övergrepp på grund av att personalen inte har rätt kompetens vid insatser hos brukaren, eller inom alternativ och kompletterande kommunikation (Inspektionen för vård och omsorg, 2019). Det är arbetsgrupperna ute i kommunerna som i sista led utför insatserna till brukarna utifrån de besluten som ålagts dem. Arbetsmiljöverket skriver om att arbetsmiljön har blivit mer krävande för dessa arbetsgrupper, på grund av ökad arbetsbelastning och rådande samhällsutveckling med fler människor i behov av dessa arbetsgruppers tjänster och verksamheter. Sjukskrivningar som

beror på sociala och organisatoriska faktorer ökar inom omsorgs verksamheter (Arbetsmiljöverket, 2020). Därav uppkom min nyfikenhet att undersöka hur mindre arbetsgrupper inom den kommunala omsorgsverksamheten samarbetar. Finns det metoder, arbetssätt för samarbete i dessa arbetsgrupper och i så fall vilka använder de sig av.

Disposition

Studiens disposition är följande en inledning där de bakomliggande orsakerna som skapar grunden för studiens problemformulering presenteras vilket leder vidare till studiens syfte, frågeställning och litteratursökning. Vidare följer bakgrunden med sin forskningsöversikt av tidigare forskning över det ämne som studien avser att undersöka. Därefter följer studiens teoretiska utgångspunkt vilket studien avser att utgå från. Sedan kommer metodavsnittet där det presenteras vilka metoder för datainsamling och hantering av det insamlade materialet presenteras. Därefter kommer resultat och analys av det som uppkommit i studien. Studien avslutas med en diskussion samt förslag på vidare forskning.

Problemformulering

Problemformuleringen är utformad utefter Rieneckers (2016) vägledning och introduktion om hur en problemformulering formuleras. Min problemformulering utgår från ovanstående problem där inspektionen för vård och omsorg samt Arbetsmiljöverket informerar om att missförhållandena ökar inom kommunernas omsorgsverksamheter. Enligt Inspektionen för vård och omsorg är missförhållandena som råder av olika härkomst, denna studie avser att undersöka hur mindre arbetsgruppen inom omsorgen samarbetar.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur mindre arbetsgrupper (2-6 personer) samarbetar inom den kommunala omsorgen.

Frågeställning

Vilka metoder använder sig arbetsgrupperna av i sitt samarbete, för att kunna utföra sina arbetsuppgifter?

Avgränsningar

Denna studie avser att ge en bild av hur mindre arbetsgrupper inom den kommunala omsorgsverksamheten kommer fram till hur de ska samarbeta. Studien gör inga anspråk på att ge någon generell bild av hur arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar eller vilka metoder samt arbetssätt för samarbete som arbetsgrupper kan ha i Sverige.

Litteratursökning

För att söka adekvat forskning har följande databaser använts Discovery, Swepub, Diva-portal och Eric (Ebscohost). De sökord som användes var Teamwork/Lagarbete, Cooperation/Samarbete, Groupcooperation/Gruppsamarbete. Begränsningar till fulltextkoppling valdes. Sedan utgick jag från studiens syfte och frågeställning som utgångspunkt för att få en mer sonderande litteraturgenomgång. Enligt Bryman (2016) ska det identifieras som är viktigast och därigenom fortsätta sin sökning utifrån detta. Jag har också hittat forskning genom referenser från andra artiklar och jag har sökt litteratur via bibliotek.

Forskningsöversikt

Under detta avsnitt kommer jag presentera tidigare forskning vetenskap om samarbete under tre underrubriker arbetsgruppens utvecklingsprocesser, kommunikation och samarbetsmetoder samt grupputveckling. Sist kommer en sammanfattning av de olika rubrikerna att presenteras.

Arbetsgruppens utvecklingsprocesser

Enligt Smith (2018) så erbjuder samarbete en hel del processer där deltagarna kontinuerligt har möjligheter till lärande och personlig utveckling. Hur det kollektiva lärandet uppstår är kontextberoende samt relaterar till verksamhetens uppgift. Enligt Döös och Wilhelmson (2005) behöver det kollektiva lärandet både en gemensam handlingsarena och möjlighet till interaktion i handling. Denna handlingsarena är en plats där arbetsgruppens deltagare kan se varandras arbetsuppgifter och där lärande är den process som genererar kompetens samt kunskap (Döös & Wilhelmson, 2005). Arbetsplatsträff (APT) används i huvudsak till att tänka och diskutera tillsammans, för att därefter kunna utbyta erfarenheter samt skapa förståelse för varandras synpunkter detta skapar ett kollektivt lärande (Döös & Wilhelmson, 2005). Granberg och Wilhelmson (2005) uttrycker att kompetens konstrueras i ett socialt sammanhang och är inte enbart knuten till enskilda människors egenskaper. En arbetsplats kan begränsa eller ge möjligheter till interaktion för människors lärande. Lärandet förutsätter den sociala processen för kommunikation och interaktion. Hänsyn måste dock tas till de kognitiva aspekterna av lärande. Det kan väljas att enbart se lärandet som en följd av kommunikation eller interaktion i ett socialt system, det finns då en risk för att individer tenderar att reduceras till något som bara styrs av miljön (Granberg & Ohlsson, 2005). När vi gemensamt reflekterar bakåt och framåt i samtal gagnas det kollektiva lärandet. Genom att ställa frågor och ifrågasätta tidigare utsagor går gruppen in i ett samtal där de problematiserar fördjupar någons uttalande det ger positiv synergi (Granberg & Ohlsson, 2005). Enligt Renée-Pascale (2016) finns det en växande komplexitet eftersom arbetsmarknaden ställer högre krav på arbetsgrupper de mångfacetterade arbetsgrupper verkar nu bli en norm. På en ingenjörsutbildning i Montréal genomfördes möten med en kommunikationsspecialist som arbetar med varje arbetsgrupp. Enligt Renée-Pascale (2016)

främjar denna överföring av ackumulerad kunskap som förväntats av grupparbete och hjälper till att identifiera grupprocesser. Genom att medlemmarna förklarar sitt arbete metoder sin interna organisation och sin beslutfattande process så hjälper det dem att hitta lösningar i sin arbetsprocess. Denna kommunikationsspecialist fokuserar på att hjälpa gruppen hitta lösningar ge feedback mot målet och att hitta lösningar samt åtgärder specialisten fungerar här som en mentor och rådgivare. Genom att använda detta utbyte av erfarenhet och lösningsorienterat arbetssätt så kan man möjliggöra en utveckling av färdigheter som hjälper arbetsgrupperna i sitt gruppssamarbete (Renée-Pascale, 2016).

Kommunikation och samarbetsmetoder

Enligt Stedt (2013) formas samarbetets villkor genom arbetsfördelning och arbetsorganisering. Denna arbetsfördelning kan utgöra en ram som kan möjliggöra eller begränsa på vilket sätt samarbete kan ske. Motståndet mot att samarbeta kan hindra individerna i deras försök till att samarbeta och att utföra sina arbetsuppgifter. Detta kan påverka eller hindra gruppen från att komma överens och koordinera sina handlingar. Spänningar eller motsättningar kan utgöra både möjligheter och sätta hinder för erfarenhetsutbyte och därigenom påverka sitt lärande av varandra (Stedt, 2013).

Enligt Stedt (2013) kan emotionella spänningar mellan individer uppstå när de utför insatser i en personlig närhet till varandra så att deras sätt att utföra insatsen förändrar gruppens förutsättningar för arbetsutförandet. För att arbetet ska fungera i denna samarbetsform krävs det att spänningarna hanteras på ett professionellt sätt och med ett tydligt arbetssätt (Stedt, 2013). Möjligheterna för att en arbetsgrupp ska fungera och uppnå sina mål eller utföra gemensamma arbetsuppgifter är att det finns ett effektivt och tydligt samarbete i gruppen.

Enligt Tang och Bradshaw (2020) erbjuder modern teknik en mängd digitala kommunikationshjälpmedel för att underlätta samarbete. Enbart textbaserad kommunikation saknar förmågan att överföra ickeverbal kommunikation vilken kan fungera som ledtrådar och stöd i tolkningen av vad den andra vill ha sagt. I en enkätundersökning samlades åsikter in kring kommunikationsmediers funktion och deras tillfredsställelse med de olika medierna. I studien visade det sig att närvaro specifikt själv närvaro och partner närvaro där alla i arbetsgruppen medverkar samtidigt tillsammans har betydelse för kommunikationens effektivitet och mediala tillfredsställelse (Tang & Bradshaw, 2020).

Grupputveckling genom övning och aktivitet

Enligt Smith (2018) kan grupputvecklingen gynnas av olika övningar till exempel kan gruppdiskussion om dåliga och bra erfarenheter från tidigare grupparbeten som deltagarna haft, vara utvecklande. Förhoppningen är att de ska delge både positiva och negativa erfarenheter till varandra. Detta ska leda till att de upptäcker att de haft liknande situationer tidigare, och nu vill arbeta för det bästa resultatet för gruppen. Arbetsgivaren förlitar sig alltmer på att arbetstagare ska kunna ingå i en gruppbaserad arbetsplats som är det vanligaste arbetssättet på arbetsmarknaden idag. Enligt Smith (2018) så kan det i en nybildad grupp vara bra med en videofilm för att bryta spänningarna en så kallad isbrytare, filmen kan sedan användas i gruppen för att kunna samtala och diskutera runt omkring den för att gruppmedlemmarna ska lära känna varandra. Nguyen och Boers (2019) undersökte fördelarna med att tillfälligt förvärva begreppsförståelse genom en viss sekvens av aktivitet. När allt kommer omkring måste det avsättas tid åt aktiviteter som främjar den kommunikativa kompetensen som då kan byggas på och utvecklas till att skapa fokuserade aktiviteter för att främja samarbetet. Channon et al, (2017) uttrycker om målet är ett framgångsrikt lagarbete arbetsgruppsarbete måste individerna utvecklas till lagspelare, arbetsgruppsmedlemmarna de behöver lära sig att arbeta som en del av en grupp. Det är viktigt att inte belöna och mäta enskilda prestationer utan se till hela gruppen. Det finns ett behov av att utveckla mått för att kunna mäta lagarbetet. I en studie av Iskhakova och Ott (2020) visade det sig att grupper som har olika bakgrunder utvecklar en gruppnivå med mångsidighet där de olika bakgrunderna möjliggör att det blir en positiv påverkan på gruppprestationerna. Genom att gruppmedlemmarna får kännedom om vikten att skildra olika beteenden i mötet med andra samt att ha lära känna samtal under interaktioner skapas en mångfald i samarbetet. Gruppmedlemmarna som ingår i grupper med medlemmar som har olika bakgrunder får möjlighet att lära av varandra och utveckla färdigheter som gynnar gruppen (Iskhakova & Ott, 2020).

Sammanfattning.

Gruppsamarbete innefattar olika processer där deltagarna har möjlighet till lärande av varandra och personlig utveckling. Samarbete utvecklas för att kunna utföra en arbetsuppgift eller nå ett gemensamt mål tillsammans. För att nå detta mål och kunna utföra gemensamma

arbetsuppgifter så finns det många olika vägar att gå. Studier och forskning som jag tagit del av och som har gjorts kring gruppens samarbete processer och utveckling visar att det är komplext och komplicerat för att kunna redovisas på ett enkelt och enhetligt sätt. Grunden är dock att det är människor med olika bakgrunder och erfarenheter som ska samarbeta mot ett gemensamt mål eller arbetsuppgifter. Samarbetet börjar med att dessa människor ska lära känna varandra och varandras kunskaper erfarenheter visa respekt förtroende samt acceptera varandra.

Teoretisk utgångspunkt

I studien används Susan Wheelans tankar och teorier kring ämnet arbetsgrupper, samt hennes teorier om hur arbetsgrupper utvecklas samarbetar samt utför sina arbetsuppgifter och når sina mål.

Enligt Wheelan formas arbetsgrupper för att utföra arbetsuppgifter och nå mål. Grupper har spelat en huvudroll för den mänskliga kulturen och människans överlevnad under långa tider (Wheelan, 2017). De flesta människor deltar i någon form av arbetsgrupp. Arbetsuppgifter utförs i dag allt oftare av arbetsgrupper än av enskilda individer. Enligt Wheelan (2017) är samarbete det enda sättet för att klara av komplexa arbetsuppgifter. Det krävs för många färdigheter och en alltför stor kunskap för att en enskild individ ska kunna utföra komplexa arbetsuppgifter själv (Wheelan, 2017). En arbetsgrupp vill skapa samarbete för att nå de gemensamma målen och arbetsuppgifterna de har i uppdrag att utföra. Arbetsgruppen vill utveckla fungerande och effektiva metoder för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och nå sina mål. Det är när arbetsgruppen uppnår dessa gemensamma mål som de arbetat fram de effektiva metoderna för att kunna utföra arbetsuppgifterna och nå målen. Enligt Wheelan (2005) kan inte den mest talangfulla kapabla människan utföra arbetsuppgifter och nå målen om den ingår i en grupp som är i konflikt eller är upptagen med yttre faktorer som hämmar gruppens funktion (Wheelan, 2005). Enligt Wheelan (2017) så betyder det inte att konflikter inte uppstår om arbetsgruppen som är fungerande och samarbetar utan tvärt om. Men konfliktperioderna är kortvariga tack vare att gruppen har effektiva metoder och strategier för hur de ska hantera konflikter (Wheelan, 2017). Medvetenhet hos individerna om gruppprocesser kan hjälpa dem att hantera och förstå hur de fungerar i olika sociala sammanhang (Wheelan 2005). Olika möten utvecklar individers tankar och beteenden detta gör att de flesta individer kan fungerar bättre i gruppssammanhang (Wheelan, 2005).

Wheelans (2017) menar att det grundläggande för att nå framåt i en grupputveckling är att gruppen har en öppen kommunikationsstruktur där alla medlemmarnas inlägg och åsikter blir hörda. Wheelans grupp teori bygger på att gruppen har olika stadier och att skillnader finns mellan nybildade grupper och grupper som varit konstanta där gruppmedlemmarna varit samma under längre tid. När en ny person kommer in i gruppen eller gruppen nybildas första gången där är personerna försiktiga och lite tillbakadragna gruppen är inte tillräcklig trygg ännu för att uttrycka sina åsikter. Enligt Wheelan (2005) måste medlemmarna i en

nybildad grupp skapa en gruppkultur som dikterar dess sociala struktur. Logiskt sett skulle gruppkulturen utvecklas först och social organisation komma på andra plats. Kraven på överlevnad inflytandet av tidigare gruppupplevelser och sammankopplingen mellan gruppkultur och struktur kräver dock samtidigt utveckling (Wheelan, 2005). Enligt wheelan (2017) tenderar människor att omedvetet eller medvetet att klassificera andra och tillskriva dem olika roller i gruppen utifrån yttre egenskaper framför allt vid de första mötena. I arbetsgrupper kan det vara förödande med denna klassificering. Arbetsklimatet i gruppen bör vara tillåtande och låta allas åsikter respekteras. Grupputveckling är inte alltid konstant utan kan vandra fram och tillbaka ibland fastna i sin utveckling vilket i en del fall leder till sämre prestation i gruppen. Enligt Wheelan (2017) finns det olika orsaker till detta till exempel byte av gruppmedlemmar eller ledare. Gruppen kan ha fått andra krav och uppgifter. Det kan vara förändringar högre upp i organisationen som innebär att gruppens struktur och indelning måste ombildas. En bristande organisatorisk ram starka yrkes revir är saker som kan göra det svårare att kommunicera på ett tillfredsställande sätt. Det underlättar att skaffa sig kunskap om gruppens roll och existens. Det är mycket som ska bearbetas och accepteras mellan medlemmarna i gruppen innan samarbetet kan fungera (Wheelan, 2017).

Wheelan (2017) påtalar att gruppstorleken är en viktig faktor för gruppens utveckling samarbete och produktivitet. Enligt Wheelan föredrar de flest av arbetsgruppsmedlemmar att arbeta i små grupper 3-7 deltagare. I mindre grupper har varje arbetsgruppsmedlem individ större möjlighet att få gehör för sina åsikter större möjlighet att kunna vara med och fatta beslut än i större grupper. Alla i den mindre gruppen får möjlighet att bli hörda och kan påverka beslut vilket gör att de därför är mer aktiva och mer delaktig i arbetsprocessen. Enligt Wheelan (2017) anstränger sig arbetsgruppsmedlemmarna i en mindre grupp mer för att gruppen ska bli sammansvetsad och strävar tillsammans mot det gemensamma målet. I större grupper finns det en större risk att arbetsgruppsmedlemmen inte får sin röst hörd risken är att ett en del av gruppen diskuterar och resten av medlemmarna lyssnar. Där finns en risk att besluten inte representerar hela gruppens åsikter då alla gruppmedlemmar inte har fått säga sin åsikt riskerar samarbetet att försämrats.

Metod

I metodavsnittet beskrivs vilka metoder som används för att samla in det empiriska materialet. Redogöra för metodval, urval, datainsamling, genomförande, databearbetning, analysmetod och etiska överväganden samt avslutningsvis studiens trovärdighet och tillförlitlighet.

Metodval

Till denna studie har jag valt att använda en kvalitativ forskningsstrategi utifrån Bryman (2016). Då studien vill undersöka hur arbetsgruppen samarbetar inom den kommunala omsorgen. Blir dessa omsorgs arbetsgruppsmedlemmars uppfattningar centrala för denna studie och metodvalet blev att använda kvalitativa intervjuer. Tanken var att samla in empiri genom verbal interaktion mellan respondenter och den som intervjuar, för att få en djupare förståelse av hur dessa arbetsgrupper samarbetar (Cohen, Manion & Morrison, 2017).

Kvantitativ metod hade varit lämpligt om studien har för avsikt att mäta genom enkäter vilket skulle kunna generera mer svar till studien. Enligt Bryman (2016) är det svårt att gå på djupet och få en förståelse av informanternas personliga upplevelser med kvantitativ metod. Därför blev mitt val en studie med kvalitativa metoder för att få en djupare förståelse av arbetsgruppernasamarbete.

Urval

Till studien har jag använt mig av det Bryman (2016) kallar ett bekvämlighetsurval det vill säga jag använda mig av personer som finns tillgängliga. Urvalet kan påverka resultatet om representativitet detta är viktigt att tänka på. Det är också viktigt att få personliga bilder av hur arbetsgrupperna samarbetar. Cohen et al. (2017) tar upp vikten av valet av respondenter sociala situationer förhållanden samt att beskriva detta är en viktig del i att höja tillförlitligheten i kvalitativ forskning. I Studien tänker jag använda mig av sex respondenter som har arbetat minst 5 år och ingått i en arbetsgrupp inom kommunala omsorgsverksamheten. Efter avslutad intervjudel så blev det fem respondenter som slutligen

intervjuades. Då en respondent inte gick att nå, återkopplade och svarade ej trots upprepade försök att boka intervjutid. Respondenterna arbetar i olika verksamheter och har olika tjänstgöringstider dagtid arbetar på schema de arbetar också i fyra olika kommuner för att få en större spridning på studiens resultat. Vilket innebar att respondenterna och deras arbetsgrupper har olika arbetsgivare och olika arbetsledare därav blev det en större olikhet än om alla arbetade i samma kommun och under samma arbetsledning. Detta var ett medvetet val i min efterfrågan av respondenter. Detta för att få så stor bredd och olikheter i respondenternas svar som möjlig för att på så sätt gå djupare i min undersökning för att komma åt hur arbetsgrupperna inom omsorgen samarbetar.

Datainsamling

Det har genomförts fem stycken semistrukturerade intervjuer som utformats utifrån Bryman (2016). Den semistrukturerade intervjun gör det möjligt att använda sig av uppföljningsfrågor och på detta vis få intervjupersonerna att tänka mer på ett visst tema. Detta skapa möjligheter för reflektion hos informanterna och ett mer detaljerat svar. Enligt Bryman (2016) kan denna intervjuform få intervjupersonerna engagerade samt uppmuntrade till diskussion. Jag använde mig av en intervjuguide som utformats enligt Bryman (2016), där informanterna får utforma sina svar helt fritt och intervjufrågorna behöver inte komma i samma ordning som guiden (bilaga 2).

Genomförande

En pilotintervju genomfördes för att se om intervjufrågorna och tidsåtgången stämde med den intervjuguide som gjorts. Resultatet av pilotintervju visade att intervjufrågorna med dess följdfrågor fungerade som tänkt samt att tidsåtgången blev som förväntat. Pilotintervjun tas inte med i resultatet. Fem semistrukturerade intervjuer om vardera trettio till fyrtiofem minuter genomfördes vid fem olika tillfällen. Bryman (2016) beskriver att genom att använda uppföljningsfrågor och på detta vis får respondenter att tänka på vissa teman som är av intresse samt uppmuntra till diskussion. Mitt motiv är att inhämta kunskap om hur arbetsgrupperna samarbetar och vilka metoder de använder sig av och därigenom uppnå studiens syfte samt berika diskursen genom att utveckla en förståelse av ämnet. Jag använde

mig av en intervjuguide (bilaga 2). Det sändes ut ett missiv (bilaga 1) där det bland annat berättades om syftet med uppsatsen vilka kriterier och etiska råd uppsatsen följer. Min första tanke var att träffa informanterna fysiskt vid intervjutillfällena. Enligt Kvale och Brinkman är intervjuer en aktiv process genom relation mellan informanten och forskaren bildas ny kunskap. Eftersom Sverige drabbats av ett stort virusutbrott Covid-19 avråder smittskyddsmyndigheten till resande och sammankomster mellan människor som inte är av största vikt detta för att motverka smittspridning. Alla fem informanterna frågade hur intervjuerna var tänkta att genomföras på ett säkert sätt. Jag frågade om de ville använda videosamtal vanlig telefon eller om vi skulle kunna träffas utomhus där vi då skulle kunna hålla avstånd till varandra. Samtliga informanter ville genomföra intervjun via telefonsamtal så vi bestämde gemensamt att genomföra intervjuerna via telefon. Intervjuerna startades med att jag läste upp uppsatsens syfte och frågeställning samt informerade att studien följer vetenskapsrådets etiska riktlinjer (2017). Respondenterna tillfrågades om de godkände att intervjun spelades in genom en mobiltelefon som inte var uppkopplad mot någon molntjänst utan fungerar som en bandspelare med lagring enbart på telefonen och senare på minnessticka, samtliga respondenter gav medgivande till detta. Syftet med inspelningen var att kunna lyssna flera gånger när jag efter intervjun ska bearbeta materialet. Svaren från respondenterna följdes upp av följdfrågor för att förtydliga fördjupa respondenternas svar. De flesta intervjuerna avslutades med att jag läser upp en sammanfattning av hela eller delar av mina stödanteckningar för att möjliggöra för respondenten att lägga till eller förtydliga när de hört hur jag tolkat uppfattat vad de sagt detta kallar Bryman (2016) för respondentvalidering. Jag ställde också frågan om de vill ändra eller lägga till något.

Databearbetning

Intervjuerna spelades in på en mobiltelefon som inte var uppkopplad mot någon molntjänst. Mobiltelefonen fungerade enbart som ljudupptagare och intervjuerna sparades i telefonen. När intervjuerna var klara så transkriberades varje intervju till text det blev 8173 ord sammantaget av de fem intervjuerna som genomfördes. Det är dessa transkriberade texter som ligger till grund för studiens resultat.

Analysmetod

Efter intervjuerna transkriberades de inspelade intervjuerna ordagrant för att kunna analyseras och skapa en tolkning av det insamlade materialet. Enligt Kvale och Brinkman (2014) är intervjuer en aktiv process som genom relation mellan respondenten och den som intervjuar bildas ny kunskap och att det är genom att det empiriska materialet transkriberas som de struktureras och själva utskriften blir inledningen till en innehållsanalytisk process. Ny kunskap kopplas ihop med tidigare forskning och Wheelans teorier om arbetsgrupper som är min teoretiska utgångspunkt. Det insamlade materialet analyserades utifrån en tematisk analys utefter Bryman (2016) vilket innebär att jag lyssnat flertalet gånger på intervjuerna samt läst den transkriberade utskriften flertalet gånger. Därigenom har materialet bearbetats och efter sökande har mönster hittats, det har utkristalliserat sig teman likheter och olikheter dessa redovisas under tre beskrivande rubriker i resultatkapitlet. Under dessa rubriker har citat och empiri skrivits ner och tillsammans utgör de resultatet. Empirin används i resultatdiskussionen där det ställs mot forskning och litteratur som tagits upp i bakgrunden samt i den teoretiska utgångspunkten. Enligt Kvale och Brinkman (2014) är själva utskriften av en intervju förbundet med etiska problem och det är viktigt att värna konfidentialiteten för arbetsplatser och respondenter. I studien tas respondenterna upp med fingerade namn för att underlätta läsningen och värna om konfidentialiteten för respondenterna.

Forskningsetiska överväganden

Studien har följt vetenskapsrådets etiska principer och utgått från rapporten god forskningssed (2017). Alla respondenter har både skriftligen och muntligt blivit informerade om vad studien handlar om och att studien följer vetenskapsrådets etiska principer. Vetenskapsrådet delar in individskyddskravet i fyra olika kategorier det handlar om informationskravet samtyckeskravet konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet: Det sändes ut ett missiv innan intervjuerna ägde rum till samtliga respondenter där de informerades om studien och vad den handlade om. I missivet informerades om att deltagandet är frivilligt och att de när som helst kan avbryta intervjun och sitt deltagande i studien samt återkalla det insamlade materialet. Där lämnades mina kontaktuppgifter ut samt informerades om var de efter att uppsatsen godkänts skulle kunna ta del av hela uppsatsen det frågades också om respondenten vill ha uppsatsen utsänd till sig.

Samtyckeskravet: Respondenterna har fått ta del av ett missiv där villkoren och förutsättningarna för intervjuerna klargjorts samt att en inspelning av intervju kommer att ske. De personer som valt att delta i intervjuerna har kunnat välja om de vill medverka eller inte.

Konfidentialitetskravet: Respondenterna har informerats om att allt de säger under intervjun kommer behandlas konfidentiellt samt att deras identitet arbetsplatser och geografiska plats kommer avidentifieras. Studien har inte använt några av intervjupersonernas personuppgifter vilket innebär att en avidentifiering har skett. Respondenternas namn är fingerade när det skrivs om dem och därmed kan anonymiteten säkerställas.

Nyttjandekravet: Respondenterna har också informerats om att det insamlade materialet endast får användas till det givna syfte som innefattar studien och inte till något annat. Vid intervjutillfället informerades respondenterna ännu en gång om vetenskapsrådets etiska principer samt om studiens syfte. Jag frågade också om jag fick spela in intervjun innan ljudupptagningen startade och att syftet med detta var att kunna gå tillbaka och lyssna på materialet flera gånger när jag bearbetar och transkriberade materialet. Bryman (2016) tar upp att det är viktigt med att respektera informanterna och att inte till se dem någon skada därav är det viktigt att avsätta tid för att transkriberingen ska bli bra samt att det är viktigt att texten är så exakt återgiven som möjligt av vad intervjupersonen sagt. Transkriberingen av intervjuerna har fått ta tid och ljudupptagningarna har lyssnats in flertalet gånger för att få en så exakt transkribering som möjligt

Studiens trovärdighet och tillförlitlighet

För att stärka studiens trovärdighet och tillförlitlighet har jag vid intervjutillfällena försökt att förhålla mig objektiv till vad respondenterna svarat, inte ställt ledande frågor utan uppmuntrat respondenterna att ge uttryck för sina uppfattningar och åsikter. Det skulle kunna problematisera studiens trovärdighet genom att respondenterna valts ut genom ett bekvämlighetsurval. Kännedomen kring personer som skulle kunna vara möjliga att intervjua fick jag genom tidigare kontakter med personer som arbetar inom omsorgen. Att använda semistrukturerade intervjuer ökar trovärdigheten i och med att den använder öppna frågor samt att möjligheten att ställa följdfrågor finns och att frågorna kan komma i olika ordning (Bryman, 2016). Vid intervjuerna användes en intervjuguide (bilaga 1) för att säkerställa att intervjuerna gav svar på studiens syfte och frågeställning. Det genomfördes en pilotintervju där intervjuguiden testades för att säkerhetsställa att frågorna var relevanta i förhållande till vad som skulle undersökas samt om tidsplaneringen stämde. Min målsättning är att ha en så hög transparens som möjligt genom hela arbetet. Jag har använt mig av Kvale och Brinkman (2014) vägledning om att ta på mig kritiska glasögon i min granskning. Enligt Bryman (2016) är det problematiskt att helt undvika att fel vid insamlingen samt bearbetningen kommer äga rum. Det gäller istället att minska dessa fel så långt det går. För att lyckas med detta har fokuset legat på att vara kritisk, objektiv samt neutral och visat detta genom att beskriva och förklara tillvägagångssättet i arbetets olika delar. På grund av studiens begränsade omfattning är det svårt att dra några generella slutsatser hur arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar och vilka metoder de använder sig av. Studien använder en avgränsning där det står att studien avser att ge en bild av hur mindre arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar och att studien gör inga anspråk på att ge någon generell bild av hur arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar eller vilka metoder för samarbete som arbetsgrupper kan ha i Sverige.

Resultat och analys

Under detta avsnitt ska jag redovisa det empiriska material som framkommit från de fem intervjuerna. Resultatet redovisas under två huvudkategorier med följande underrubriker: Förutsättningar för samarbete: kommunikation, dokumentation, lyhördhet och acceptans arbetsledning är en förutsättning för att lösa konflikter. Arbetsätt för samarbete: mötesplatser information till nya gruppmedlemmar, Corona pandemins påverkan på samarbetet. Respondenternas svar kommer presenteras som citat med fingerade namn. Varje huvudkategori avslutas med en sammanfattning. Sist kommer en analys där ny kunskap kopplas ihop med Wheelans teorier om arbetsgrupper som är studiens teoretiska utgångspunkt.

Förutsättningar för samarbete

Kommunikation

Olika arbetsätt för samarbete lyfts av respondenterna i intervjuerna: kommunikation, tydlighet, vara lyhörd i gruppen, lyssna på vad arbetskollegorna säger och vara bemötande, ha positiva kommentarer alla måste bli uppmärksammade och lyssnade på. De olika sätt som arbetsgrupperna kommunicerar på är både digitalt och verbalt. Någon grupp kommunicerade genom att skriva på papper och sätta in i pärmar denna grupp skall få digitala hjälpmedel. I sin kommunikation behöver de inte tycka lika respondenterna informerade om att olikheter kan vara läroaktiga och utvecklande. Kommunikationen mellan arbetsledningen och arbetsgrupperna fungerar inte alltid optimalt enligt en del respondenter. Det skapar en viss oro i gruppen som kan leda till konflikter. Kommunicera ofta och mycket är en gemensam synpunkt från respondenterna. Tala ut med varandra i arbetsgruppen på en gång om något händer eller känns fel då lär man känna varandra och kan på så sätt skapa förståelse för varandras åsikter.

”Så många som möjligt ska komma till tals när ett problem uppstår. Sker inte det blir kommunikationen ensidig och problemet kvarstår ” (Pia).

Respondenten menar att alla i arbetsgruppen behöver bli lyssnade på och arbetsgruppsmedlemmarna behöver känna att det finns en förståelse för varandras åsikter. Detta för att gruppen ska kunna arbeta med problemet och alla gruppmedlemmar ska ha möjlighet att vara med och hitta en lösning tillsammans.

Dokumentation

Alla respondenter uttryckte att dokumentation är en förutsättning för att arbetsgruppen ska kunna samarbeta oftast arbetar inte alla gruppmedlemmar samtidigt utan de arbetar på skifttider scheman. För att arbetsgruppen som arbetar dagtid ska kunna lämna över verksamheten till gruppen som arbetar kvällstid eller natt så måste de dokumentera arbetet som utförts under sitt pass för att arbetet ska kunna fortsätta när kväll och natt arbetsgruppen tar över verksamheten. Väl inarbetade arbetsrutiner för dokumentation är nödvändig för att arbetet ska fungera. Respondenterna informerar att det är viktigt att veta var de ska dokumentera. Olika arbetsgrupper dokumenterar på olika vis så för att vikarier och ny personal skall få den kunskapen de behöver för att kunna utföra arbetsuppgifterna och samarbeta med övriga i gruppen, förutsätter det att de har tydlig information och vet var dokumentationen finns.

Dokumentationen är underlaget till Arbetsplatsträffarna (APT) som de har en gång per månad där diskuterar de om sin verksamhet och arbetssituation alla gruppmedlemmarna samtidigt och tillsammans.

”Frågor och funderingar kring vissa saker som kan hända i en arbetsgrupp till exempel. Hur tänkte du här eller jag förstår inte riktigt förklara för mig. Eller [...] vad bra tänkt” (Aisha).

”Alla förstår inte alltid vad alla menar med vad de skrivit i dokumentationen vi tänker i olika begrepp” (Fatima).

Arbetsgruppsmedlemmarna skriver på olika sätt i dokumentationen det kan uppstå svårigheter och felförståelse mellan gruppmedlemmarna. Det kan bli fel tolkning av dokumentationstexten om gruppmedlemmarna har olika begreppsförståelse.

Lyhördhet och acceptans

Något som alla respondenterna uttryckte var vikten av att lyssna på varandra samt att då vara bemötande mot den gruppmedlem som lägger fram idéer och lösningar vara positiv i sina kommentarer till arbetskamratens synpunkter. De måste inte instämma i den andre personens åsikter utan vara tillåtande mot varandra det underlättar för att samarbetet ska fungera. Ett uttryck som respondenterna använde är att ha högt i tak. Våga bemöta varandras styrkor och svagheter underlättar också i samarbetet med att utföra arbetsuppgifterna. Lösa problem och irritationer med en gång inte gå och bära på dem så det blir ett större problem än det var från början, detta kan skapa splittring eller grupperingar i gruppen. Enligt respondenterna är det andra förutsättningar för samarbetet när de ska samarbeta på en arbetsplats där hela gruppen inte träffas så ofta och kan kommunicera alla tillsammans. Gruppen måste ha en acceptans till varandra på ett mer konkret sätt än om arbetsgruppsmedlemmar träffas varje dag och kan kommunicera fysiskt med varandra. När det finns olika yrkesgrupper på arbetsplatsen så underlättar det för samarbetet om alla är inkluderade och är accepterade i arbetsgruppen till exempel sjuksköterska, pedagog samt arbetsledare. De olika yrkesgrupperna har olika kompetens som ger ett större spektra av kunskap som kan användas till att utveckla kompetensen i gruppen. Problem som uppkommer kan då lösas smidigare och tidigare.

”Man önskar mer samarbete med alla runt omkring då släpper prestigen då spelar ingen roll om man är sköterska eller nått för här är hon en i gruppen. För här jobbar hon med samma mål som oss andra. Likadant så ska arbetsledaren ingå i gruppen” (Shaida).

Klimatet i gruppen bör vara så att alla gruppmedlemmar vågar delge sina tankar eller idéer och att de tas emot positivt. Men sedan måste gruppen komma fram till en gemensam lösning för hur de ska göra, därefter bör alla följa och arbeta utefter beslutet, ända tills gruppen ändrar beslutet.

”Det är lätt att tro att arbetet är som det står i böckerna men det är människor vi arbetar med så det är inte alltid det som står i böckerna stämmer” (Aisha).

Respondenterna uttrycker att de måste vara lyhörda mot både arbetsgruppsmedlemmar och de människor arbetsgruppen utför insatser för samt ha en kunskap och erfarenhet kring sina arbetsuppgifter.

Arbetsledning är en förutsättning för att lösa konflikter

Flera respondenter uttrycker att det är en förutsättning för ett fungerande samarbete att ha en tydlig arbetsplan samt tydliga arbetsuppgifter. Arbetsgruppen behöver veta vilka arbetsuppgifter som ska ingå i arbetet och det ska finnas en arbetsbeskrivning för att gruppmedlemmarna ska kunna utföra det som arbetsgivaren förväntar sig av dem. Samarbetet måste grunda sig på målet, arbetsuppgifterna det är när de ska utföra dessa arbetsuppgifter som samarbetet måste fungera.

”En förutsättning för att kunna samarbeta är att få klara direktiv från arbetsledningen om mål och arbetsuppgifter” (Pia).

Flera respondenter ville ha tydliga arbetsuppgifter att förhålla sig till då blir det tydligare med arbetsfördelningen i gruppen. Gruppmedlemmarna kan koncentrera sig på arbetsuppgifterna och det skapar mindre konflikter.

”I en verksamhet tänker jag att det är bra om alla har en koll på vilka ansvarsområden man har ansvar för då kan man fokusera på det arbetet man ska utföra och inte gå in som någon medlare i konflikter. Den delen får chefen komma in och stötta oss i” (Stina).

”Att man har högt i tak och alla vågar säga sitt [...] att man inte låser sig på sitt boende gruppboende eller arbetsgrupp utan tar den hjälp som finns, våga se utanför skulle jag faktiskt säga” (Shadia).

Respondenterna uttrycker att när konflikter och problem som är svårlösta uppstår då är det bra att ta hjälp utifrån. Ibland är det så att andra grupper har haft liknande problem då kan arbetsgruppsmedlemmar fråga, hur gjorde ni för att lösa era problem? De kan få tips och idéer som den egna arbetsgruppen kan fundera över samt diskutera och därefter fatta ett beslut i sin grupp hur gruppen ska gå tillväga. Det vanligaste sättet att lösa problem i grupperna är att gå till arbetsledaren eller pedagogen den talar enskilt med personen om

problemet och då brukar problemet lösa sig. En del arbetsgrupper får inget större gensvar av sina arbetsledare vilket gör problemhanteringen mer komplicerad.

”Det är svårt att få gehör hos arbetsledaren för att komma ut och arbeta med arbetsgruppen för att de själva ska kunna ta ställning och för att hitta en metod att arbeta utefter” (Aisha).

”Ofta är ju inte arbetsledare pedagoger eller sjuksköterskor på plats det blir lättast för den ena medarbetaren att gå och talar med den andra medarbetaren som sedan går och pratar med den tredje medarbetaren. Helt plötsligt har man förvrängt det som den första sa och det blir något helt annat vilket skapar konflikt i hela arbetsgruppen istället för att man lyfter det raka vägen upp till arbetsledaren ” (Pia).

Flera respondenter eftersökte mer hjälp av arbetsledaren för att lösa konflikterna och problemen som uppstått i arbetsgrupperna.

På en del arbetsplatser så anser de att konflikter inte bara är dåliga utan att de lär sig något i konflikter, som man kan ha nytta av och kan vara utvecklande för gruppen. Små konflikter löser gruppen själv genom att gruppmedlemmarna är tydliga i sina samtal. En del respondent anser att man inte får någon respons från arbetsledaren för att lösa problemen. Arbetsledaren säger att det får ni lösa själva genom att kommunicera med varandra. Men om det blir en större konflikt i hela gruppen då får gruppen ibland ta in metodutvecklare som lyfter frågan och diskuterar med hela gruppen om problemet för att komma fram till en problemlösning.

”Det är väl det här att se det utifrån och inte göra det till någon prestige utan vi klarar inte det här i vår grupp så vi tar hjälp utifrån” (Shadia).

Arbetsgruppen kan inte alltid lösa sina konflikter eller problem själva så då vänder de sig till andra arbetsgrupper för att få förslag till lösningar.

Det är viktigt att veta vilka regler som gäller på just sin arbetsplats. Hur och var ska det dokumenteras var finns information om rutiner, brukare, sekretess och övrig information? Finns det ett dialogsätt där det finns möjlighet att kommentera och delge arbetsgruppsmedlemmarna sina åsikter som kan komma upp under arbetet det är viktigt att kunna bemöta och kommunicera med varandra positivt och öppet i gruppen.

Sammanfattning

Gemensamt från respondenternas svar är att få tydlig information på vad som ingår i arbetsuppgifterna vilka mål gruppen ska arbeta mot, närvarande arbetsledare och pedagog för att få en positiv uppbäckning få hjälp att lösa konflikter när det behövs och vägledning i arbetet. Kommunikation både verbal och digital är förutsättningen för att gruppen ska kunna samarbeta och utföra sina arbetsuppgifter. Respondenterna uttrycker att kommunicera ofta och mycket är det bästa för att undvika missuppfattningar samt skapar en förståelse för varandra. Dokumentation är nödvändig för att samarbetet ska fungera då de flesta arbetsgrupper arbetar på skifttider schema det innebär att de inte träffar alla sina arbetskamrater mer än på arbetsplatsträffarna var fjärde vecka. Där träffas alla gruppmedlemmarna samtidigt för att informera varandra om olika arbetssituationer som uppkommit under de fyra veckorna som gått sen senaste mötet. Det är en arbetsledare eller pedagog som leder mötet.

Arbetsätt för samarbete

Mötesplatser

Arbetsplatsträffen (APT) är det viktigaste forumet som arbetsgruppen har för att diskutera med varandra hela gruppen tillsammans. Eftersom gruppmedlemmarna arbetar skifttid schema så träffas inte alla gruppmedlemmar mer än på APT. Där träffas hela gruppen var fjärde vecka tillsammans med arbetsledaren och pedagogen för att diskutera om verksamheten. På detta möte går gruppen igenom dokumentationen som finns nedtecknad, för att se om det finns några oklarheter i arbetet eller kommunikationen som gruppen behöver diskutera med varandra. Det är nu arbetsgruppen får en uppfattning om hur arbetssituationen är i hela gruppen och om arbetsuppgifterna har kunnats utföras. Respondenterna uttrycker att dokumentationen är viktig i deras samarbete de måste påminna varandra att dokumentera för det är lätt att de glömmer att dokumentera efter de utfört en arbetsuppgift. Om någon i gruppen glömt dokumentera är det svårt att diskutera om situationer som uppkommit under arbetets gång när man träffas på APT och den pedagogiska konferensen. Det blir det svårt för gruppen att diskutera, för alla gruppmedlemmar vet inte vad som hänt om dokumentationen saknas.

Arbetsgruppsmedlemmarna tar hjälp av pedagogen som finns i gruppen när de sammanställer sin del av dokumentationen. Till den pedagogiska konferensen tar pedagogen fram en eller ett par meningar utan att gruppen i förväg vet vilka för att gruppmedlemmarna ska kunna diskutera hur de kan uttrycka sig i dokumentationen. Efter genomgången så diskuterar gruppmedlemmarna meningarnas betydelse. Pedagogen lyfter diskussionen utifrån de meningar som tagits ut och frågar vad meningen betyder för de olika gruppmedlemmarna där har gruppmedlemmarna ofta olika åsikter om vad meningen vill belysa. Det finns inget rätt eller fel i gruppmedlemmarnas svar men det är bra att förtydliga och skriva förklarande meningar så alla i gruppen tänker samma. Pedagogen lägger sedan ut meningarna och vad som kommit fram i mötesanteckningarna så alla kan se dem i mötesprotokollet detta gör de för att få en samsyn i hur gruppmedlemmarna dokumenterar.

Något som också togs upp som utvecklande i gruppensamarbetet var dokumentations och reflektionsfrågor. Dessa frågor skapar en utveckling och blir ett diskussionsunderlag som stärker verksamheten. Alla i arbetsgruppen skriver reflektionsfrågor i sin dokumentation digitalt och dessa frågor diskuteras sedan på den pedagogiska konferensen en gång per månad.

”Jag skulle säga att det är det viktigaste just nu för att inte bli en liten klick i gruppen som diskuterar lösningar. För då är mycket klart redan när gruppen träffas. Då utesluter du stora delar i gruppen. Man ska vänta tills alla i gruppen träffas på den pedagogiska konferensen en gång per månad” (Fatima).

”Det enda vi har är APT en gång var fjärde vecka, vi har fyra timmar på oss att prata om våra åsikter och problem. Där hela arbetsgruppen kan sitta tillsammans och bolla diskutera sina tankar och åsikter. Då ska vi först och främst prata brukare sen får vi en kvart att ventilera om arbetsgruppen” (Aisha).

Respondenternas åsikt är att de inte ska bilda grupper i gruppen som löser konflikter och problem själva. Utan vänta till APT och ta upp konflikter och problem när alla i gruppen är samlade tillsammans vid samma tidpunkt.

Pedagogen leder den pedagogiska konferensen som är inkluderad som sista delen i APT var fjärde vecka, pedagogen arbetar med gruppen så gruppen ska gå framåt i sitt samarbete. Pedagogen använder sig av olika arbetssätt, gruppen kan se på en video som en av respondenterna berättar om och på så vis få förståelse för begrepp synsätt genom att gruppen

diskutera tillsammans vad de sett utifrån vad som kom fram i filmen. Dessa diskussioner kan pedagogen sedan koppla till arbetsuppgifter som gruppen utför och därigenom blir gruppmedlemmarna mer samtänkta kring begrepp och synsätt.

”Den pedagogiska konferensen är när medarbetarna ska prata med varandra. Där vi tillsammans ska kunna lägga upp vårt arbete. Det är väl så tanken är att vi ska kunna prata med varandra och komma fram till saker och ting, även få input utifrån utanför arbetsplatsen om hur andra gör” (Pia).

APT är utformat i två delar där en del består av en pedagogisk konferens som leds av en pedagog där ska arbetsgruppen diskutera sin arbetssituation och de konflikter, problem som uppkommit i arbetsgruppen. Den andra delen diskuterar gruppmedlemmarna sina arbetsuppgifter som ålagts dem från arbetsledningen. Arbetsledaren lämnar information från ledningen om det är något nytt på gång eller någon förändring.

”Vi har en svart bok där vi antingen skriver glada meddelanden eller arga meddelanden det är typ det. Det är som en dagbok för personalen vem som jobbar och när man slutar för man träffar inte morgon personalen. Det kan vara att man behöver lägga över något arbete som man inte hunnit göra eller missat” (Aisha).

På denna arbetsplats skriver gruppmedlemmarna sina meddelanden på papper i bok som delas av alla gruppmedlemmar för att underlätta de gemensamma arbetsuppgifterna.

De flesta respondenter arbetar skifttider schema så de hinner inte lämna över situationer som hänt under sitt arbetspass verbalt därför är det viktigt med en dagbok. Där kan gruppen också skriva in rutiner till exempel på måndagar ska vi handla mat. En arbetsgrupp har inte digital dokumentation fullt ut denna arbetsgrupp skriver sin dokumentation på lösa pappersark som de sätter in i pärmar för att kommunicera med varandra.

Arbetsgruppsmedlemmar skriver in vad som ska göras och hur arbetsuppgiften utförs samt om något avvikande inträffat detta är underlag till deras APT. De har blivit lovade att få en pedagogisk konferens av arbetsledaren men inte fått någon än så på deras APT finns ingen pedagogisk konferens med. Eftersom denna arbetsgrupp inte har något digitalt verktyg fullt ut så ringer de till varandra för att lämna information om vad som hänt under sitt arbetspass till övriga berörda gruppmedlemmar.

En arbetsplats är en daglig verksamhet och en gruppbostad i samma hus men på olika våningar alla gruppmedlemmar arbetar tillsammans både dagligverksamhet och boendet räknas som en arbetsgrupp. Arbetsgruppen skall samarbeta och ha gemensamma APT de har en tydlig dokumentation på hur verksamheterna ska fungera, vilka arbetsuppgifter som varje gruppmedlem har att utföra i båda i boendet och på dagligverksamheten. De dokumenterar och för protokoll vid varje APT och pedagogisk konferens för att följa upp vad som kom fram vid förra mötet så att alla medarbetarna ska veta vad som pratades om samt vad som beslutades.

”De som arbetar med boendet tycker att samarbetet fungerar på ett tillfredsställande sätt men dagligverksamhet har ett helt annat arbetssätt för de som arbetar där är så olika” (Stina).

Den här arbetsplatsen är indelad i två verksamheter och grupperna arbetar mot två olika mål. Den ena gruppen arbetar i boendeform och den andra gruppen med dagligverksamhet. En av arbetsgrupperna finns inom en dagligverksamhet där alla i arbetsgruppen arbetar samma tider. Denna verksamhet är delad i två arbetsenheterna där har de husmöten veckomöten på respektive enhet varje vecka. Husmötena är lite som ett forum för att se hur verksamheten fungerar pedagogerna tar också fram sina synpunkter på samarbetet. Pedagogerna ingår i ett större nätverk som omfattar hela kommunen. Detta sätt att arbeta är positivt för gruppens samarbete pedagogerna blir säkrare i sitt arbete och kan hjälpa gruppen i sitt samarbete och att utföra sina arbetsuppgifter på ett mer tillfredsställande sätt. På husmötena får de också information från arbetsledaren om vad som är på gång inom verksamheten till exempel om det kommer en ny brukare eller om någon brukare ska flytta. Respondenten som arbetar här har tidigare arbetet på ett boende med skifttider och ser en stor fördel när alla arbetskollaborerar samtidigt och har samma arbetstider. Det blir snabbare återkoppling uppföljning det leder till att det blir bättre kvalitet i de arbetsuppgifter som görs, gruppmedlemmarna kan återkoppla snabbare till sina arbetskollaborerar och det skapar en förståelse för varandras åsikter i gruppen.

“Ett husmöte sker på varje enhet varje vecka om man säger så, för att ha en övergripande och snabb återkoppling och för att lyfta olika brukar dilemman till exempel, i dag mådde hen dåligt hen reagerade så här och så här. Jag gjorde så här och det blev en bra lösning, det kan ni ta med er när ni arbetar nästa vecka eller imorgon”(Stina).

På denna arbetsplats som är en dagligverksamhet arbetar alla gruppmedlemmar dagtid, här har de veckomöten (husmöte) utöver APT som är en gång i månaden. Respondenten uttrycker att husmöte varje vecka går att genomföra, därför att alla gruppmedlemmar finns på arbetsplatsen alla dagar samma tid.

Information till nya gruppmedlemmar

Flera respondenter talade om vikten av att nya gruppmedlemmar får rätt information kring kommunens riktlinjer och arbetsplatsens rutiner när de introduceras i arbetsgruppen. De mest förekommande var att denna information för nya gruppmedlemmar fanns i pappersform i en pärm, informationen gick igenom med den nya gruppmedlemmen när den började på arbetsplatsen. Bredvidgång tillsammans med en erfaren arbetsgruppsmedlem som kan informera om hur de arbetar var arbetsgruppen dokumenterar och hur den kommunicerar var ett sätt som alla arbetsgrupper använde sig av. Den erfarna arbetsgruppsmedlemmen lyssnar på hur den nya gruppmedlemmen tänker och tycker hur den har arbetat tidigare är viktigt att veta för gruppen det är viktigt att skapa en positiv och välkomnande känsla så den nya gruppmedlemmen känner sig accepterad i gruppen.

"Vi har en pärm för nyanställda där ingår det till exempel allt från pedagogiska förhållningssätt som vi har inom funktionshinderområdet. Det är ett antaget förhållningssätt som alla anställda inom boende och dagligverksamhet alltså lagen om särskild service som all omsorg ska samarbeta mot. Kommunens riktlinjer och rekommendationer finns där också" (Stina).

"Den nya gruppmedlemmen presenteras på ett APT av arbetsledaren. Sedan får den gå bredvid en ordinarie personal och framförallt ta till sig all information som finns utöver vår egen dokumentation i alla pärmar med information som finns det är väl det viktigaste när man kommer in som ny" (Pia).

Respondenterna uttrycker att det finns tydliga riktlinjer som talar om hur nya gruppmedlemmar skall tas emot och informeras. Bredvidgång är ett viktigt forum där den

nya gruppmedlemmen kan få information och ställa frågor till den mer erfarne gruppmedlemmen.

Corona pandemins påverkan på samarbetet

I en arbetsgrupp har de inte märkt någon förändring i sitt samarbete förutom att APT blivit digitala.

“Pia säger att hon inte märkt någon förändring förutom att vi inte har de fysiska mötena utan vi har dem via teams “ (Pia).

Arbetsgruppen har gått över till digitalt sätt att kommunicera på istället för fysiska möten.

I en respondents arbetsgrupp har de behövt arbeta i mindre grupper och arbeta i andra konstellationer under Corona pandemin. De har varit en grupp tidigare som nu delats till två grupper som efterhand infört husmöten och arbetsplatsmöten var grupp för sig. Däremot har pedagogen behövt ändra på sina möten som den hade förut fysiskt tillsammans med andra pedagoger i kommunen till digitala möten under Corona pandemin.

”Däremot har jag som pedagog som ingår i ett pedagogteam möte med andra pedagoger från andra verksamheter alltså andra verksamheters enheter över staden. Där har de fysiska träffarna som vi hade varannan onsdag inte blivit av. Dessa har blivit digitala istället”(Stina).

På en arbetsplats så har personalen reagerat olika när det gäller Corona pandemin det har resulterat i en delning i arbetsgruppen. En del gruppmedlemmar har letat fakta själva via internet och media de har letat efter kunskap och riktlinjer gällande Corona pandemin. Andra gruppmedlemmar har gått på det som deras egen sjuksköterska sagt kring regler och rutiner som gäller just nu under Corona pandemin. En del i arbetsgruppen tyckte att de skulle utföra arbetsuppgifterna på egen hand utefter sin egen kunskap medan vissa i arbetsgruppen sa att de skulle avvakta lite samt andra gruppmedlemmar ville utföra arbetsuppgifterna som de gjort tidigare före Corona pandemin. Sjuksköterskan som är knuten till verksamheten ska ju vara en del av deras verksamhet och kunna tala om hur arbetsgruppen ska arbeta under Corona pandemin. Respondenten anser att sköterskan är en

viktig pusselbit så att gruppen kan utföra sina arbetsuppgifter under trygga förhållanden och motverka splittring i arbetsgruppen och kunna ge de råd som behövdes under Corona pandemin.

“Jag kan inte säga att detta syntes precis men, man förstår en del människor går på känsla och andra på rutin det blev jätte tydligt, så kan jag säga”(Shaida).

Denna respondent har upplevt att det blivit en delning i gruppen när gruppen fick informationen om hur de skulle hantera sina arbetsuppgifter under Corona pandemin. Det resulterade i att gruppmedlemmarna arbetar på olika sätt under Corona pandemin.

Flera av respondenterna tycker inte att det har förändrats med samarbetet det är i stora drag samma som innan Corona pandemin. APT har förändrats under Corona pandemin många möten är digitala istället för fysiska. De flesta arbetsgruppsmedlemmar upplever att de digitala mötena blir mer effektiva det blir inte så mycket prat utan de håller sig mer till dagordning och ämnet. En del i arbetsgruppen vill ha tillbaka de fysiska mötena och den sociala kontakten som har förändrats under Corona pandemin.

“Jag gillar inte teams eller datorer för jag tycker att man blir så trött när man sitter framför en dator i ett par timmar, så jag tycker att det är bättre med fysiska möten” (Aisha).

”Det man missar med teams möten är kroppsspråket och blickar för det kan du se i grupp när två gått ihop man ser blickar mellan två personer man kan läsa av en grupp det kan man inte på teams” (Fatima).

Arbetsgrupperna slutade med fysiska möten under Corona pandemin de övergick till digitala möten istället. En del respondenter tyckte att det var svårt med digitala möten då de inte kunde se varandra fysiskt de kunde inte avläsa varandras kroppsspråk vilket de kunde tidigare när de hade fysiska APT.

Sammanfattning

APT och dokumentation är hörnstenarna i dessa små arbetsgrupper för gruppmedlemmarna arbetar till största del skift schema och hela arbetsgruppen träffas inte mer än på APT en gång i månaden. Det är endast här som hela gruppen kan kommunicera med varandra vilket gör att gruppen måste ha tydlig dokumentations anteckningar så alla vet vad som hänt i verksamheten och gruppen kan arbeta och utveckla mötesprotokoll och dagordning utifrån denna dokumentation. Arbetsgruppens arbetssätt för att utveckla sitt samarbete är på APT som är indelade i två delar en del består av information och diskussion kring huvudarbetsuppgift. Den andra delen är den pedagogiska konferensen där man koncentrerar sig på arbetsgruppens utveckling och samarbete. Denna konferens leds av en pedagog som ska ta gruppen framåt i samarbetet och deras arbetsuppgifter.

I de flesta av respondenternas arbetsgrupper dokumenterar och kommunicerar de digitalt och verbalt vid de fysiska mötena. Men i två arbetsgrupper har gruppen inte tillgång till digital dokumentation fullt ut där dokumenterar grupperna genom lösa blad som sätts in i olika pärmar utifrån olika ämnen. Det framkom att en av respondenterna upplevde att samarbetet fungerar bättre när alla i arbetsgruppen arbetar samma tider de har lättare att kommunicera med varandra direkt det är skillnad mot arbetsgrupper som arbetar skifttid schema och inte träffar alla arbetskolllegorna så ofta bara på APT.

Bredvidgång för nya gruppmedlemmar använde sig grupperna av där går den nya gruppmedlemmen tillsammans med ordinarie gruppmedlem under några arbetstillfällen. När nya gruppmedlemmar ska introduceras så finns tydligt material och information den finns oftast att tillgå i pärmar som den nya gruppmedlemmen får ta del av. Ofta finns det tid på bredvidgången där de diskuterar med den nya gruppmedlemmen för att lära känna den nya arbetsgruppsmedlemmen bättre. Det är viktigt att få den nya gruppmedlemmen att känna sig accepterad och välkommen i gruppen. Under Corona pandemin har det till största del varit digitala möten i arbetsgrupperna. En del arbetsgruppsmedlemmar har saknat de fysiska mötena för det är lättare att läsa av de andra gruppmedlemmarnas kroppsspråk då alla medlemmarna var fysiskt närvarande på mötena. Vissa arbetsgrupper har saknat tydlighet i informationen från sjuksköterskan kring regler och rutiner som gällt under Corona Pandemin.

Analys

Samtliga respondenter beskriver vikten av att lyssna in varandra i arbetsgruppen samt att då vara bemötande mot den gruppmedlem som lägger fram idéer och lösningar samt vara positiv i sina kommentarer till arbetskamratens synpunkter. Enligt Wheelan (2017) är det grundläggande för att gå framåt i en grupputveckling att gruppen har en öppen kommunikationsstruktur där alla medlemmarnas inlägg och åsikter blir hörda. Enligt Wheelan (2005) kan medvetenhet hos gruppmedlemmarna om grupprocesser hjälpa dem att hantera och förstå hur de fungerar i olika sociala sammanhang. En del respondenter ansåg att konflikter inte bara är dåliga utan att de kan lära sig något i konflikter som de kan lära sig av och det kan vara utvecklande för gruppen. Enligt Wheelan (2017) så betyder det inte att konflikter inte uppstår om arbetsgruppen är fungerande och samarbetar utan tvärtom kan konflikt vara utvecklande, konflikt perioderna är kortvariga i en fungerande grupp tack vare att de har effektiva metoder och strategier för hur de ska hantera konflikter (Wheelan, 2017). Respondenterna säger att klimatet i gruppen bör vara så att alla gruppmedlemmar vågar delge sina tankar eller idéer och att de tas emot positivt. Men sedan måste gruppen komma fram till en gemensam lösning för hur de ska göra därefter bör alla i gruppen följa och arbeta utefter beslutet ända tills gruppen ändrar beslutet. Enligt Wheelan (2017) kan en bristande organisatorisk ram starka yrkes revir vara saker som kan göra det svårare att kommunicera på ett tillfredsställande sätt. Enligt Wheelan (2017) underlättar det att skaffa sig kunskap om gruppens roll och existens. Det är mycket som ska bearbetas och accepteras mellan medlemmarna i gruppen innan samarbetet kan fungera (Wheelan, 2017). Respondenterna tar upp vikten av dokumentation och säger att den är förutsättningen för att arbetsgruppen ska kunna samarbeta och kunna utföra sina arbetsuppgifter. Oftast arbetar inte alla gruppmedlemmar samtidigt utan går på skifttider scheman de träffas bara alla tillsammans på APT. För att arbetsgruppen som arbetar dagtid ska kunna lämna över verksamheten till gruppen som arbetar kvällstid eller natt så måste de dokumentera arbetet som utförts för att arbetet ska kunna fortsätta när kväll och natt arbetsgruppen tar över verksamheten. Väl inarbetade arbetsrutiner för dokumentation är nödvändig för att arbetet ska fungera. Enligt Wheelan (2017) är samarbete det enda sättet för att klara av komplexa arbetsuppgifter. Det krävs för många färdigheter och en alltför stor kunskap för att en enskild individ ska kunna utföra komplexa arbetsuppgifter själv. Enligt Wheelan (2017) vill arbetsgruppen utveckla fungerande och effektiva metoder för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och nå sina mål.

Varje arbetsgrupp utvecklar sina olika metoder genom sina grupprocesser vilket leder till anpassade metoder för just den arbetsgruppens förutsättningar och arbetsuppgifter. Resultatet visar att arbetsgrupperna arbetar fram lösningar och metoder inom sina respektive arbetsgrupper för att få sitt samarbete att fungera, så arbetsgruppen kan utföra sina gemensamma arbetsuppgifter och nå sina mål.

Slutsats

I studiens resultat har det visat sig att arbetsgrupperna vill utveckla fungerande och effektiva samarbetsmetoder för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och nå målen. Wheelans tankar om arbetsgruppers samarbete och deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter samt nå sina mål, är att det krävs kunskap och färdigheter för att komma dit. Denna studie har visat att det är positivt med medarbetare med olika kunskaper och erfarenheter detta skapar en dialog som leder till ett mångsidigt och utvecklande samarbete inom arbetsgrupperna, genom denna dialog finner gruppen nya metoder för att kunna utföra sina gemensamma arbetsuppgifter och nå sina mål.

Diskussion

Under detta avsnitt presenteras en metoddiskussion som handlar om vilka metodologiska val som studien använt samt vilka fördelar och nackdelar de varit i processen. Därefter följer en resultatdiskussion där studiens resultat i förhållande till tidigare forskning diskuteras.

Metoddiskussion

Valet av metod stod mellan enkät och intervju båda har sina fördelar och har på olika sätt kunnat vara bra verktyg för att söka svar på studiens frågeställning. Metoden som valdes är en kvalitativ studie utifrån Bryman (2016) med semistrukturerad intervju. Detta utifrån att syftet med studien var att få en förståelse för hur arbetsgrupper samarbetar inom omsorgen. Genom att använda semistrukturerad intervju fick jag möjlighet att ställa följdfrågor och frågorna kunde komma i olika ordning därigenom blev svaren från respondenterna djupare och mer detaljerade än vid en enkätstudie vilket stämmer bättre utifrån studiens syfte. En kvantitativ studie med en enkätintervju skulle kunnat ge en större svarsfrekvens men till skillnad från en enkätstudie så har respondenterna i en kvalitativ semistrukturerad intervju möjlighet att berätta med sina egna ord om sina åsikter och erfarenheter. Det urval som gjordes var ett bekvämlighetsurval det vill säga jag använde mig av personer som fanns tillgängliga (Bryman, 2016). Jag hade kunnat använda ett målinriktat urval och sänt ut mer förfrågningar om respondenter och därigenom fått en större spridning på respondenterna samt fler respondenter. Mitt bekvämlighetsurval var noggrant planerat i förväg och respondenterna fick jag kännedom om genom tidigare kontakter med personer som arbetar inom omsorgen. Jag har frågat dem om de hade förslag på intervjupersoner som arbetat länge inom omsorgen och i en mindre arbetsgrupp för att ingå i en studie som handlar om den kommunala omsorgen samt om jag skulle kunna få kontaktuppgifter till dessa personer. Respondenterna arbetar på olika arbetsplatser i flera olika kommuner vilket gjorde bekvämlighetsurvalet målinriktat och stämde bra utifrån vad studien ville undersöka. Intervjuerna transkriberades ordagrant för att sedan kunna analyseras och skapa en tolkning av det insamlade materialet. Transkriberingen analyserades utifrån en tematisk analys utefter Bryman (2016) vilket innebär att jag läst den transkriberade utskriften flertalet gånger och genom de teman som framträtt kunnat göra en grundlig analys, utifrån studiens teoretiska utgångspunkt samt koppla det till forskningsöversikten. För att stärka studiens trovärdighet

har intervjuerna utgått från en intervjuguide som utformats utefter Bryman (2016) där frågorna är öppna och ordningen för hur frågorna ställs kan variera utefter respondenternas svar. Studiens tillförlitlighet och om studien kan upprepas samt ge samma resultat utifrån att samma respondenter intervjuas på samma sätt igen är svaret att det troligen kommer att bli snarlika svar men inte exakt. Det är flera faktorer som påverkar hur respondenterna svarar. Jag har försökt att hålla mig så objektiv som möjligt inte värderat eller ställt ledande frågor. Det genomfördes en pilotintervju där intervjuguiden testades för att säkerställa att frågorna var relevanta i förhållande till vad som skulle undersökas. Detta gav mig också möjlighet att träna och prova följdfrågor inför de kommande intervjuerna. Vad gäller studiens generaliserbarhet så blir det svårt att dra någon generell slutsats ut av det begränsade resultatet på hur arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar och vilka metoder de använder sig av. Studien använder sig av en avgränsning där det står att studien avser att ge en bild av hur mindre arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar och att studien gör inget anspråk på att ge någon generell bild av hur arbetsgrupper inom omsorgen samarbetar eller vilka metoder för samarbete som arbetsgrupper kan ha i Sverige.

Resultatdiskussion

Respondenterna uttryckte att det är viktigt i arbetsgruppen att lyssna på varandras åsikter och synpunkter och tillåta arbetsgruppmedlemmarna att tänka olika. För att ett lärande i arbetsgruppen ska utvecklas måste alla i gruppen ha förståelse och en acceptans för varandra. Detta stämmer med vad Dööse och Wilhemson (2005) uttrycker hur det kollektiva lärandet uppstår det är kontextberoende samt relaterat till verksamhetens uppgifter. Det kollektiva lärandet behöver både en gemensam handlingsarena och möjligheter till interaktion i handling. Detta är överensstämmande med denna studies resultat som visar vikten av att alla arbetsgruppmedlemmar får möjlighet att träffas samtidigt för att gruppen ska kunna utföra sina gemensamma arbetsuppgifter. På arbetsplatsträffar som grupperna har är det meningen att de ska diskutera öppet med varandra och lyssna på varandra samt komma fram till ett gemensamt arbetssätt som arbetsgruppen sedan ska följa när de utför sina arbetsuppgifter. Pedagogen som är knuten till arbetsplatsen och ingår i arbetsgruppen har sin pedagogiska kunskap med vilken den kan leda gruppen framåt. Genom gruppmedlemmarnas olika kompetens och erfarenheter hjälps gruppen åt att komma fram till nya metoder för sitt arbete. Enligt Granberg och Ohlsson (2005) är ett gemensamt reflekterande bakåt och framåt i samtal inom gruppen, gagnar gruppens kollektiva lärande genom att gruppen utvecklas tillsammans. Genom att ställa frågor och att ifrågasätta tidigare utsagor, går gruppen in i ett samtal, problematiserar och fördjupar någons uttalande, detta ger positiv syn energi. Genom gruppens mångfald hitta gruppen nya sätt att lösa konflikter och problem vilket ger en utveckling i arbetsgruppen. Detta stämmer väl in med denna studies resultat där framkom att samarbeta, lyssna på allas åsikter och ta tillvara på varandras kompetens var viktiga delar för att arbetsgruppens skulle kunna utföra sina gemensamma arbetsuppgifter och nå sina mål. Renee- Pascale (2016) uttrycker att det är ett växande behov av olika yrkeserfarenheter i arbetsgrupperna på arbetsmarknaden, vilket ställer högre krav på arbetsgrupper och deras samarbete, Enligt Renee-Pascale (2016) verkar mångfaciliterade arbetsgrupper bli en norm på arbetsmarknaden i dag. Det kom fram i denna studie att arbetsgrupperna har digitalt kommunikationssätt i de flesta grupperna men en arbetsgrupp kommunicerade via skrivna pappersark som sätts in i olika pärmar. På denna arbetsplats ringer arbetsgruppmedlemmarna varandra för att lämna över information om det inträffat något speciellt under arbetspasset som de behöver förmedla till sina arbetskollegor för att kollegorna ska kunna utföra de gemensamma arbetsuppgifterna. Några respondenter föredrar att kommunicera verbalt i fysisk närvaro med varandra i realtid då det är lättare att

avläsa vad de andra gruppmedlemmarna menar genom blickar och kroppsspråk de kan lättare tolka varandra när de fysiskt träffas på arbetsplatsträffarna. De flesta respondenter arbetar skifttid schema så de träffas inte varje arbetspass, utan träffas endast hela gruppen på Arbetsplatsträff (APT) en gång i månaden. Då förutsätts att alla gruppmedlemmar är uppdaterade genom att ha läst och dokumenterat vad som hänt under denna tid som gått sedan förra APT för att ha ett diskussionsunderlag till APT. Enligt respondenterna är detta en av de viktigaste metoder som gruppen har att arbeta med. Den andra viktiga metoden för att gruppen ska kunna gå framåt i sitt samarbete och kunna utveckla sina arbetsuppgifter är genom kommunikation mellan gruppmedlemmarna både verbal och digital. Respondenternas APT förändrades under Corona pandemin till att endast vara digitala samtliga arbetsgrupper förlorade möjligheten att träffas fysiskt på mötena. Tang & Bradshaw, (2020) skriver att idag erbjuder modern teknik en mängd digitala kommunikationsmedier för samarbete. Flera av dessa medier tillåter att gruppmedlemmarna skickar och tar emot verbal och icke verbala meddelanden i realtid. Enbart textbaserad kommunikation saknar förmåga att överföra icke verbal kommunikation som kan fungera som ledtrådar och stöd i tolkning av vad de andra vill ha sagt (Tang & Bradshaw, 2020). I en enkätundersökning av Tang och Bradshaw, (2020) samlades åsikter in kring kommunikation mediers funktion samt hur tillfredsställelsen med de olika medierna upplevdes. I denna enkätundersökning visade det sig att närvaro specifikt själv närvaro och partnernärvaro där alla i arbetsgruppen medverkar samtidigt tillsammans har större betydelse för kommunikationens effektivitet och media tillfredsställelse i gruppen. Vilket stämmer väl in med det som framkom i denna studies resultat där flera respondenter uttryckte vikten av att vänta in APT och lyfta händelser och problem när alla gruppmedlemmarna är samlade samtidigt.

I resultatet framkom det att kommunikation är en av de stora pusselbitarna som är nödvändiga för att samarbetet ska fungera i dessa arbetsgrupper inom omsorgen. Kommunikation och dokumentation är de två hörnstenarna i dessa arbetsgruppers samarbete för att de ska kunna utföra sina gemensamma arbetsuppgifter då de flesta gruppmedlemmarna arbetar skifttid schema och träffas inte vid varje arbetstillfälle. Grundläggande för att nå samarbete i arbetsgruppen är en öppen kommunikation där alla gruppmedlemmarnas synpunkter och åsikter blir lyssnade på och tagna på allvar. Den här studien har också visat att det inte är lätt att komma in i en ny arbetsgrupp. Enligt respondenterna har arbetsgrupperna rutiner för hur de bemöter nya gruppmedlemmar men

det tar tid för den nya gruppmedlemmen att lära sig alla rutiner och dokumentationssätt. Det kan förändra samarbetet i gruppen under denna tid tills den nya gruppmedlemmen har kommit in i arbetsgruppens arbetsrutiner. Respondenterna berättade om hur de lärde sig av varandra i gruppen när arbetsgruppen samarbetade för att utföra sina arbetsuppgifter på grund av att gruppmedlemmarna har olika kunskaper erfarenheter som de delger varandra inom gruppen. Smith (2018) har kommit fram till att samarbete erbjuder en hel del processer där deltagarna har möjligheter till lärande och personlig utveckling. Smith (2018) utvecklar hur det kollektiva lärandet är kontextberoende samt relaterat till verksamhetens uppgifter. Respondenterna uttrycker att det är i samtal inom gruppen som medlemmarna utvecklas i sin kompetens och lär sig av varandra. Det förutsätter att klimatet i arbetsgruppen är tillåtande och positivt att det finns en acceptans för varandras olika tankar och lösningar i olika situationer.

I resultatet framkom att en tillåtande grupp känsla bör innefatta alla som arbetar på arbetsplatsen oavsett yrke arbetsuppgifter såsom sjuksköterskan som är knuten till arbetsplatsen, pedagogen samt arbetsledaren. Enligt Granberg och Wilhemsson (2005) konstrueras kompetens i ett socialt sammanhang och är inte enbart knutet till enskilda människors egenskaper. En arbetsplats kan begränsa eller ge möjligheter till interaktion för människans lärande. Lärandet förutsätter den sociala processen för kommunikation och interaktion. Några respondenter berättar att arbetsgruppen har aktiviteter tillsammans, en grupp var borta några dagar från arbetsplatsen där alla i gruppen var tillsammans för att utveckla och komma fram till en förståelse av varandras åsikter och varandras olika personligheter i arbetsgruppen. Detta var för att utveckla och hitta arbetssätt att arbeta tillsammans med i sitt samarbete i arbetsgruppen. Denna gruppaktivitet har varit positiv för gruppssamarbetet de har utbytt kunskaper med varandra och ett lärande och förståelse av varandra har uppstått. Nguyen och Boers (2019) undersökte fördelarna med att tillfälligt förvärva förståelse och begrepp förståelse genom en viss sekvens av aktivitet. Det bör avsättas tid till aktiviteter som främjar den kommunikativa kompetensen som kan byggas på och utvecklas.

Arbetsituationen i arbetsgrupperna kan jämföras med ett lagarbete där varje arbetsmedlem är en lagspelare som ska arbeta tillsammans med de andra arbetsmedlemmarna, lagspelarna för att få arbetsuppgifterna utförda och nå sina mål. Arbetsgruppen måste arbeta som ett lag alla tillsammans. De går inte för en enskild arbetsgruppsmedlem lagspelare att utföra alla

olika arbetsuppgifterna som finns i arbetsplanen själv. Positiv uppmuntran till hela gruppen som kommer från arbetsledaren eller organisationen sporrar arbetsgruppen till att fortsätta utveckla sitt samarbete. Channon et al, (2017) pekar på att om målet är att skapa framgångsrika lagspelare arbetsgruppsmedlemmar så måste individerna utvecklas till lagspelare gruppmedlemmar de behöver lära sig att arbeta som en del av ett lag arbetsgrupp. Det är viktigt att inte belöna och mäta enskilda prestationer utan se hela gruppen. Det är i möten mellan olika gruppmedlemmar som har olika erfarenheter kunskaper och bakgrund som ett berikande tankesätt sker i arbetsgruppen. Detta utvecklar både samarbetet och arbetsmetoderna då fler åsikter erfarenheter och kunskaper kommer fram för att hitta lösningar som gör att gruppen ska kunna utföra arbetsuppgifterna och nå målen. I en studie av Iskhakova och Ott (2020) visade det sig att grupper som har olika bakgrund utvecklar en gruppnivå mångsidighet de olika bakgrunderna påverkar positivt på grupprelationer. Genom att gruppmedlemmarna får kännedom om vikten av att skildra olika beteende i mötet med varandra. Gruppmedlemmar som ingår i grupper med olika bakgrunder får möjlighet att lära av varandra och utveckla färdigheter som kanske är nya sätt att tänka på detta gynnar gruppen på ett positivt sätt. I denna studies resultat uttrycker respondenterna att arbetsgruppen måste ha ett tillåtande klimat kommunicera ofta och mycket med varandra. Lyssna på varandras åsikter, bemöta varandra på ett positivt sätt så det inte bildades grupper i gruppen utan istället vänta till arbetsplatsträffarna äger rum och alla gruppmedlemmar träffas samtidigt och kan diskutera samt fatta beslut. Det framkom i resultatet att det fanns en del gruppmedlemmar som inte arbetar utefter de gemensamma besluten som bestämts på APT utan utför arbetsuppgifter på sitt eget sätt detta skadar arbetet i gruppen och deras samarbete. Enligt flera respondenter är det viktigt att våga lyfta sina åsikter på APT i stället för att lägga locket på. I en arbetsgrupp skadar det mycket mer att vara tyst lägga locket på än att våga ventilera saker och ting öppet inför sina gruppmedlemmar. Detta kan skapa konflikter i arbetsgruppen och skapa delningar inom gruppen. Arbetsgrupperna erbjuds olika metoder för att lösa sina konflikter. Arbetsledaren eller pedagogen kan gå in och hjälpa till att bena ut vad som är problemet vägleda arbetsgruppen ut ur konflikten. Hjälper inte det så vänder de sig till personalavdelningen eller tar hjälp av olika konsulter. Respondenterna har kunskaper för hur de skall gå tillväga och vart de skall vända sig för att få hjälp när arbetsgruppen låst fast sig i sitt samarbete. Enligt Stedt (2013) formas samarbetets villkor genom arbetsfördelning och arbetsorganisering. Denna arbetsfördelning kan utgöra en ram som kan möjliggöra eller begränsa på vilket sätt samarbetet kan ske. Motståndet mot att samarbeta kan hindra individer i deras försök till att samarbeta samt att utföra sina

arbetsuppgifter. Detta kan hindra gruppen att komma överens och koordinera sina handlingar. Spänningar eller motsättningar kan utgöra både möjligheter eller sätta hinder för erfarenhetsutbyten.

Slutsats

I denna studie tolkas det som att förståelse och öppenhet mot varandras åsikter samt personligheter är en aktiv del i arbetsgruppens metoder för att nå samarbete, utföra sina arbetsuppgifter och nå målen. Kommunikation och dokumentation är de viktigaste metoderna som arbetsgrupperna har att arbeta med för att få sitt samarbete att fungera på ett tillfredsställande sätt. På APT samlas alla gruppmedlemmarna för att tillsammans diskutera sin dokumentation och sitt samarbete för att tillsammans fatta gemensamma beslut om hur de skall utföra sina arbetsuppgifter och därigenom nå sina mål.

Förslag till vidare forskning.

Jag hade gärna sett mer forskning i ämnet, jag tycker det hade varit intressant att se djupare studier kring arbetsgruppers samarbete inom omsorgen. För att kunna göra en djupare studie och kunna uttala sig generellt om hur dessa arbetsgrupper samarbetar krävs det en större intervjustudie eller fler metoder.

Referenslista

Arbetsmiljöverket. (2020). *Risker inom omsorg och socialtjänst*. Hämtad 2021-01-02, från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/omsorg--och-sociala-tjanster/risker-inom-omsorg-och-sociala-tjanster/#3>

Bryman, A. (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. Uppl.). Malmö: Liber AB.

Channon, S. B., Davis, R. C., Goode, N. T., & May, S. A. (2017). What makes a ‘good group’? Exploring the characteristics and performance of undergraduate student groups. *Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice*, 22(1), 17. <https://doi.org/10.1007/s10459-016-9680-y>

Cohen, L, Manion, L & Morrison, K (2017). *Research Methods in Education*. Oxon: Routledge.

Döös, M., & Wilhelmson, L. (2005). Kollektivt lärande: om betydelsen av interaktion i handling och gemensam handlingsarena. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 10(3–4), 209–226.

Inspektionen för vård och omsorg (2020). *Funktionsnedsättning*. Hämtad 2021-01-13, från <https://www.ivo.se/for-yrkesverksamma/funktionshinderområdet/>

Iskhakova, M., & Ott, D. L. (2020). Working in Culturally Diverse Teams: Team-Level Cultural Intelligence (CQ) Development and Team Performance. *Journal of International Education in Business*, 13(1), 37–54.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Laberge, R.-P. (2016). Collaborative Teamwork in Cross disciplinary. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 2716–2723.

Nationalencyklopedin, (2021). *Metod*. Hämtad 2021-03-20 från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/metod>

Nguyen, C.-D., & Boers, F. (2019). The Effect of Content Retelling on Vocabulary Uptake from a TED Talk. *TESOL Quarterly: A Journal for Teachers of English to Speakers of Other Languages and of Standard English as a Second Dialect*, 53(1), 5–29.

Ohlsson, J., & Granberg, O. (2005). Kollektivt lärande i team : om utveckling av kollektiv handlingsrationalitet. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3/4), 227–243.

Rienecker, L. (2016). *Problemformulering*. (2. Uppl.) Stockholm: Liber.

SFS 1993:387. *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Stockholm: Socialdepartementet. Hämtad 2021-03-22 från, <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1993:387>

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet. Hämtad 2021-03-22 från: <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2001:453>

Smith, A. R. (2018). Managing the Team Project Process: Helpful Hints and Tools to Ease the Workload without Sacrificing Learning Objectives. *E-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 12(1), 73–87.

Stedt, L. (2013). *Samarbete och lärande : Om friktion, uppgifter komplexitet och erfarenhetsutbyten i samarbete (PhD dissertation)*. Stockholms universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholm.

Tang, CM och Bradshaw, A. (2020). Snabbmeddelanden eller ansikte mot ansikte? Hur valet av kommunikationsmedium påverkar miljöerna för samarbete i teamet. *E-lärande och digitala medier*, 17 (2), 111–130.

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wheeler, Susan. (2017). *Att skapa effektiva team*. Lund: Studentlitteratur.

Wheeler, Susan. (2005). *Group processes*. Boston: Allyn and Bacon.

Bilagor

Bilaga 1: Medgivande inför studie

Missiv

Hej!

Mitt namn är Mickael Modig och jag undrar om du vill delta i en studie om hur kommunala arbetsgrupper når samarbete inom omsorgen. Du som arbetat minst fem år och ingår i en mindre arbetsgrupp inom den kommunala omsorgen, har nu möjlighet att delta i min studies intervjudel. Din erfarenhet och kunskap kring ämnet samarbete, kan bidra med viktig kunskap till min studie. Studien som skall genomföras är en C-uppsats och är en del av utbildningen till en kandidatexamen inom pedagogik vid Högskolan i Gävle. Studien är en kvalitativ studie som grundar sig på intervjuer. Intervjun anpassas till när du har tid och kommer att bestå av några få frågor om ämnet samarbete. Intervjun kommer ta cirka 45-60 minuter. Jag hoppas att du har möjlighet att delta. Under intervjun kommer jag att använda mig av en ljudinspelning samt anteckningar.

Studien följer uppsatt regelverk enligt GDPR. Studien följer vetenskapsrådets forskningsetiska principer, vilket innebär att ditt deltagande är frivilligt och att du när som helst kan avbryta intervjun och ditt deltagande i studien. Resultatet kommer enbart att användas i denna studie. Ditt deltagande kommer behandlas konfidentiellt och det kommer inte gå att urskilja varken person, arbetsplats eller kommun. Efter att uppsatsen godkänts kommer den att finnas tillgänglig på Högskolan i Gävles databas samt DiVA. Om du vill så får du ta del av examensarbetet genom att få en kopia av uppsatsen utsänd till dig. Om du är intresserad av att vara med i studien så behöver jag ditt svar senast den 16 mars. Väljer du att delta, så skicka ett mail eller sms till Mickael Modig, med ditt namn och hur du vill bli kontaktad.

Jag hoppas du vill delta i min studie. Har du några frågor eller funderingar så är du välkommen att kontakta mig för mer information.

Med vänliga hälsningar.

Student: Mickael Modig

Mail: xxxx@gmail.com

Tel: xxxx

Handledare: Charlotta Rönn

Mail: xxxx@hig.se

Högskolan i Gävle

801 76 Gävle

Bilaga 2: Intervjuguide

Inledning

Presentera studien och syftet med studien.

Informera om vetenskapsrådets fyra huvudkrav vid intervju som man ska förhålla sig till (informationskravet, nyttjandekravet, samtyckeskravet och konfidentialitetskravet).

Allmänna frågor om arbetsgruppen och informanten hur många ingår i arbetsgruppen, hur länge har han/hon arbetat i gruppen, hur länge har gruppen funnits.

Fråga intervjupersonen om de godkänner att intervjun spela in. Informera samtidigt om att materialet kommer att raderas när uppsatsen är färdig.

Frågor.

- Vad tycker du är viktigt att tänka på kring samarbetet i din arbetsgrupp?
- Hur integreras nya medarbetare i arbetsgruppens samarbete?
- Har samarbetet i arbetsgruppen förändrats under Corona Pandemin? (I så fall hur har det förändrats?)
- Vilka metoder (verktyg) använder ni er av i ert samarbete i din arbetsgrupp?
- Är det någon metod du tycker är viktig (föredrar att arbeta med) kan du beskriva varför?
- Kan du beskriva hur ni går tillväga om problem uppstår kring samarbetet i arbetsgruppen?

Följdfrågor.

Kan du beskriva?

Kan du utveckla ditt svar?

Kan du förklara hur du menar?

Kan du ge ett exempel på vad du menar?

Övrigt.

Är det något du vill tillägga eller har du några frågor kring det som sagts?

