



En netværksanalyse med fokus på samarbejdskulturen betyder, at lærerne på Kragssbjergskolen i Odense kun deltager i møder, som direkte vedkommer dem. Det betyder flere, men også mere relevante møder på skolen.

TEKST MORTEN STEEN FOTO KRAGSSBJERGSKOLEN

Flere møder med færre deltagere. Det var et af resultaterne, da Kragssbjergskolen satte fokus på samarbejdskulturen og foretog en analyse af medarbejdernes netværk. Undersøgelsen har gjort skolen klogere på, hvordan lærernes ressourcer kan udnyttes bedre.

Med 550 elever, 57 lærere og børnehaveklasseledere, 8 pædagoger, 2 pædagogmedhjælpere, 12 rengøringsmedarbejdere og 2 sekretærer er Kragssbjergskolen en stor virksomhed. Det kræver mange møder hver dag, når undervisningen skal planlægges på skolen i Odense, og der

skal tages hånd om den pædagogiske udvikling. For mange møder ifølge netværksanalysen.

”Det viste sig, at relativt mange af de møder, som blev holdt, ingen relation havde til de ansattes primære opgave – nemlig undervisningen. Hidtil har vi siddet 50 lærere i et stort mødeforum og snakket om noget, som en stor del ikke lagde vægt på i forhold til deres daglige arbejde. Derfor har der måske kun været ti lærere, som deltog aktivt i en given diskussion, mens resten følte, at det var irrelevant,” fortæller Jan Beck-Larsen, der er souschef på Kragssbjergskolen og har været tovholder på undersøgelsen.

Derfor har skolen valgt at satse på

flere møder med færre deltagere. Så kan den enkelte få lov til at tage stilling til, om det er relevant for vedkommende at deltage. Resultatet af netværksanalysen betyder, at skolen har besluttet, at tirsdag er fast mødedag, men det ligger som udgangspunkt ikke fast, hvilke møder lærerne skal deltage i.

”Der er jo ingen grund til, at en overbygningslærer skal snakke om indlæring i de små klasser. Så er det måske mere relevant for matematiklærerne at mødes i et mindre forum,” siger Jan Beck-Larsen.

STRUKTUREN FUNGERER

Undersøgelsen foregik på den måde, at alle skolens lærere modtog en mail med et online spørgeskema, som de skulle udfylde. Det resulterede i en svarprocent på 80. Det er ifølge Unilyze, der stod bag undersøgelsen, tilstrækkeligt til at analysere ud fra.

Netværksanalyser er sårbare overfor lave svarprocenter, da der ikke er mulighed for at kortlægge relationer, for de manglende besvarelser.

Som led i fokuset på samarbejdskulturen har analysen også kortlagt netværket for skolens vejledere og deres rolle, når de skal understøtte den pædagogisk udvikling.

Kragssbjergskolen har en målsætning

om at være en såkaldt lærende organisation. Derfor har skolen en række vejledere, der har ansvaret for at støtte lærerens pædagogiske udvikling.

”Vi har arbejdet mange år med en vejlederkultur, der fokuserer på, hvordan man lærer videre fra en medarbejder til en anden. Skolen har uddannet en række ressourcer, kaldet vejledere, som har til opgave at viderebringe nye pædagogiske strømninger og hjælpe folk med at rykke sig som lærere. De personer skulle gerne være centralt placeret i vores organisation,” forklarer Jan Beck-Larsen.

Derfor ville Kragssbjergskolen bruge analysen til at undersøge vejledernes placering i lærernes netværk, og grundlæggende tegnede den et positivt

billede af samarbejdet.

”Det var rart at se, at vejlederne er efterspurgt i netværket. Vores skole er inddelt i tre afdelinger med indskoling, mellemtrin og udskoling, og vi kunne konstatere, at alle afdelinger har ressourcer, som de henvender sig til,” siger Jan Beck-Larsen.

FOKUS PÅ NYE MEDARBEJDERE

Som arbejdsplads er integrationen af nye medarbejdere et vigtigt fokusområde på Kragssbjergskolen. Netværksanalysen blev derfor også brugt til at undersøge, om nye ansatte var i stand til hurtigt at danne et netværk.

Ved skoleårets begyndelse i august tiltrådte fire nye medarbejdere på Kragssbjergskolen. De havde således kun været ansat en måned, da netværksanalysen blev gennemført i september sidste år.

”Vi plejer at sige, at vi er gode til at modtage og integrere nye kolleger, og i analysen kunne vi heldigvis se, at de nye hver især havde 6-7-8 stærke relationer til andre personer, som også henviste til dem i netværket. De nye var selvfølgelig ikke centrale i organisationen, men de havde allerede fået god kontakt til kollegerne,” fortæller Jan Beck-Larsen.

For at sætte fokus på integrationen

ANALYSEN AFLIVDE MYTE OM ELEVPLANER

I folkeskolen er der blevet talt meget om elevplaner, som vi ifølge loven skal udfylde en gang om året. De fylder rigtig meget for lærerne den ene gang om året, hvor de skal udarbejde planerne. Men vi kunne se på vores undersøgelse, at det primært var en psykisk belastning, fordi planerne ikke optog tid i dagligdagen. Til gengæld virkede elevplanerne som et dumt stykke arbejde, når de kun blev hevet frem en gang om året. De skulle enten skæres helt væk eller gøres vigtige i forhold til den enkelte elevs udvikling. Vi må ikke skære dem væk, så derfor har vi besluttet at ændre vores målsætning, så planerne skal bruges løbende i samarbejde med eleverne og revideres hver måned. Det handler om at finde mening i de opgaver, som man beskæftiger med. Hvis de ikke er en del af det daglige arbejde, virker det meningsløst at udfylde dem en gang om året.

3 GODE RÅD FRA JAN BECK-LARSEN OM NETVÆRKSANALYSE

1. De indledende knæbøjninger er meget vigtige. Jeg vil anbefale, at man tager sig god tid til at finde ud af de konkrete problemstillinger, som man ønsker at få svar på. Man kan faktisk bruge analysen til at få svar på meget specifikke spørgsmål, hvis man ved præcist, hvad man ønsker at vide.
2. Det er vigtigt at få snakket igennem, hvorvidt undersøgelsen skal være anonym. Det er min oplevelse, at analysen vil være mere værd, hvis der er navn på. Derfor vil jeg anbefale, at man får en ekspert til at komme ud og forklare perspektiverne for analysen, inden man går i gang. Vi gjorde det efterfølgende, og det er mit indtryk, at folk syntes, at det lød spændende. Der ligger meget energi i at gøre deltagerne interesserede i undersøgelsen.
3. Man skal huske på, at undersøgelsen er værdineutral. Det er ikke folks egen skyld, hvis de ligger i periferien af diagrammet. Det kan skyldes nogle ting, som de ikke har indflydelse på. Det erfarer vi i forbindelse med tre lærere, der ikke havde så meget kontakt med de øvrige lærere på deres årgang, så de manglede de daglige opdateringer. Vi fandt ud af, at det skyldtes deres fysiske placering, hvor klasseværelserne lå de forkerte steder på skolen, placeret væk fra de andre på årgangen.

blev de nye medarbejdere markeret med en særskilt farve i analysen, så deres relationer til kollegerne var tydelige. Undersøgelsen var anonymiseret, så navnene på de enkelte lærere ikke fremgik af netværksdiagrammet. Det var en bevidst beslutning, da analysen siden skulle bruges i forskningsøjemed, men næste gang skolen vil analysere sine netværk, tror Jan Beck-Larsen ikke, at det skal være anonymt.

”Jeg er sikker på, at der findes nogle problemstillinger, som vi ikke har kunnet få øje på, fordi der ikke er navne på koordinaterne i diagrammet. Den enkelte skal kunne se, hvad netværket betyder for vedkommende.”

ET GODT OVERBLIK

Netværksanalysen har ikke kun været brugbar i forhold til at finde ud af, hvor Kragssbjergskolen kunne forbedre samarbejdskulturen. Den er ifølge Jan Beck-Larsen et godt ledelsesværktøj.

”Analysen bekræftede, at vi har haft et godt mentalt billede af, hvor medarbejderne, vejlederne og vi som ledelse er placeret i organisationen. Det er godt at vide, for så behøver man som leder ikke bekymre sig over, om der er brug for at gøre en særindsats på de områder. Så kan vi lægge det lidt væk og koncentrere os om nogle andre udfordringer.” ■



”ANALYSEN VISTE SIG,
AT RELATIVT MANGE
AF DE MØDER, SOM
BLEV HOLDT, INGEN
RELATION HAVDE TIL
DE ANSATTES PRIMÆRE
OPGAVE = NEMLIG
UNDERVISNINGEN.”