

# “God tanke, men inte så genomtänkt”

*En fallstudie av försteläraarreformen i Lunds kommun*

Tina Sajjadi  
Linnea Sandell

## Abstract

Det svenska skolväsendet har den senaste tiden genomgått många reformer och förändringar med syfte att stärka elevers måluppfyllelse och på så sätt skapa grunden för ett välmående samhälle. En av de senaste reformerna är förstelärrarreformen som trädde i kraft 2013. Med hjälp av Evert Vedungs teori om implementeringsprocesser, Lennart Lundquists teori om *förstår, kan* och *vill* och Anders Sannerstedts definition av lyckad implementering har vi med ett bottom-up-perspektiv studerat implementeringen av förstelärrarreformen i Lunds kommun genom framförallt kvalitativa intervjuer med förstelärare. Vårt resultat visar att tolkningsutrymmet i hur reformen ska implementeras har inneburit att det inte skett någon större förändring i förstelärarnas tjänst; att reformen snarare setts som en premie för ett tidigare gott arbete än en uppmaning att genomföra nya projekt. Anledningen till denna tolkning ligger bland annat i den kritiska ställning som finns bland kollegiet och resursbristen. Eftersom reformen är så ny och det urval studien utgår från så litet reserverar vi oss från att dra några allmängiltiga slutsatser om reformens utfall, men vi tror oss ha detekterat problem som med stor sannolikhet uppkommit i samband med implementering av andra reformer.

*Nyckelord:* Implementering, Förstelärrarreformen, Gräsrotsbyråkrater, Implementeringsstyrning, Bottom-up-perspektiv

*Antal ord:* 10 489

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Syfte .....	4
1.2 Frågeställning .....	4
1.3 Inom- och utomvetenskaplig relevans.....	4
1.4 Metod och material .....	5
1.5 Avgränsning.....	6
1.6 Disposition .....	6
<b>2 Teori</b> .....	<b>7</b>
2.1 Lipskys street-level bureaucrats.....	7
2.3 Lundquists teori om <i>förstår, kan och vill</i> .....	8
2.4 Vedungs allmänna teori om offentliga insatsers resultat.....	8
2.4.1. Insatsens historiska bakgrund.....	9
2.4.2 Insats .....	9
2.4.3 Implementering .....	9
2.5 Jämförelse mellan Lundquist och Vedung.....	9
<b>3 Bakgrund</b> .....	<b>10</b>
3.1 Förstelärrarreformen .....	10
3.2 Förstelärrarreformen i Lunds kommun.....	12
<b>4 Resultat och analys</b> .....	<b>13</b>
4.1 Insatsens historiska bakgrund .....	13
4.1.1 Förändringens inriktning.....	13
4.1.2 Politiskt stöd.....	14
4.1.3. Storlek .....	15
4.1.4 Uppmärksamhet .....	16
4.1.5 Symbolpolitik.....	17
4.1.6 De berörda.....	18
4.2 Insats.....	19
4.3 Implementering: Förstår, kan och vill.....	21
4.3.1 Förstår.....	21
4.3.2 Kan .....	23
4.3.3 Vill.....	24
<b>5 Slutsats</b> .....	<b>25</b>
5.1 Implementeringsstyrningens reliabilitetsaspekt.....	26
5.2 Implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt.....	26
<b>6 Källförteckning</b> .....	<b>28</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>29</b>
Bilaga 1 .....	29
Bilaga 2 .....	40
Bilaga 3 .....	52
Bilaga 4 .....	61

# 1 Inledning

I kölvattnet av de sjunkande skolresultaten har den svenska skolan de senaste åren varit föremål för mycket debatt. Skolan har kommit att bli ett ideologiskt slagfält där reformer implementeras och kasseras utan den blocköverskridande konsensus som tidigare präglade skolpolitiken (Thavenius, 2010). För att göra läraryrket mer attraktivt och på så sätt förbättra elevernas resultat trädde 2013 försteläraryrket i kraft inom svenska skolan. Vi fann denna reform intressant att titta närmare på då det är ett fall av implementering av vertikala maktled i en organisationsstruktur som historiskt varit väldigt platt. Med andra ord är reformen omvälvande i flera avseenden. Kortfattat innebär reformen ökade karriärmöjligheter för lärare, i form av två nya karriärsteg: lektorstjänsten och förstelärartjänsten. Rent praktiskt innebär det att staten genom skolverket förser kommuner med statsbidrag för att kunna ge denna nya yrkesgrupp en högre lön. Den motprestation som staten kräver för att bevilja bidragen är att de allmänna kvalifikationer som satts upp för tjänsten uppfylls.

## 1.1 Syfte

Studien syftar till att generera ökade kunskaper om hur faktorer på gräsrotsnivå är avgörande för implementeringsprocesser och vidare hur de påverkar utfallet och själva implementeringsprocessens överensstämmelse med den politiska vilja som initierade beslutet.

## 1.2 Frågeställning

*Har implementeringen av försteläraryrket i Lunds kommun varit lyckad?*

Den definition vi använder för att avgöra huruvida implementeringen varit lyckad eller inte är Anders Sannerstedts definition (2001). Kortfattat utgår definitionen från att en lyckad implementering är en vars *process* samt *utfall* sker i linje med politikernas och de beslutfattandes vilja. Begreppet implementering kommer i denna studie avse både själva implementeringsprocessen, det vill säga sättet som reformen implementeras på, samt utfallet av reformen. Vad som avses mer konkret med implementering kommer framgå mer ingående i studiens teoriavsnitt.

## 1.3 Inom- och utomvetenskaplig relevans

Att försteläraryrket genomfördes relativt nyligen finns inte, oss veterligen, någon forskning på området och därmed utgör det ett relevant område för vidare studier (Esaiasson m.fl., 2012, s. 32). Skolan som organisation har tidigare inte haft "karriärsteg" för lärare och införandet av reformen har skapat en annan hierarki än tidigare.

Frågeställningen tar utgångspunkt i införandet av försteläraryrket, men studiens allmängiltiga relevans ligger i att undersöka vilka faktorer, sett utifrån de teorier vi använder, som är avgörande för en lyckad implementering. Studien utgör ett fall av huruvida intentionerna och den politiska vilja som ligger till grund för en reform förverkligas i och med

dess implementering. Detta sett både till implementeringsprocessen som sådan, men också till dess utfall utifrån gräsrotsbyråkraternas betydelse och roll. Frågeställningens utomvetenskapliga relevans kan motiveras med de många olika typer av aktörer i samhället som skulle kunna dra nytta av kunskapen som uppsatsen syftar till att ge. I ett bredare perspektiv är vår frågeställning relevant för demokratin i stort, att utreda hur dualismen inom svensk förvaltning både skapar möjligheter och hinder för den politiska viljan (Lundquist, 1992, s. 28-29).

#### **1.4 Metod och material**

Studien är teorikonsumerande, vilket innebär att de valda teorierna kommer appliceras på det insamlade materialet (Esaiasson m. fl., 2012, s. 41). Utifrån Anders Sannerstedts definitioner av vad som är en lyckad implementering kommer Lennart Lundquists (1992) och Evert Vedungs (1998) teorier om implementeringsprocesser att användas för att analysera förstelärrarreformen och avgöra huruvida implementeringen varit lyckad eller inte. Vi avser att genom detta dra slutsatser kring vilka faktorer som varit betydande för huruvida implementeringen av förstelärrarreformen varit lyckad eller inte, utifrån Sannerstedts definition. Eftersom Vedungs och Lundquists teorier är tätt integrerade med varandra, anser vi det lämpligt att använda dem båda i vår analys. I avsnitt 2.5 redogör vi för på vilket sätt teorierna anknyter till varandra.

Studiens material baseras huvudsakligen på utsagor från samtalsintervjuer av både informant- och respondentkaraktär. Intervjun med Hanna Ericsson, utvecklingsledare på utbildningsförvaltningen i Lunds kommun, genomfördes i studiens inledande fas i form av en informantintervju. Ericsson har vid implementeringen av reformen haft en central och unik roll vilket gjort att hon varit lämplig för en informantintervju. De övriga tre intervjuerna är respondentintervjuer då de görs i syfte att ta reda på vad förstelärare i egenskap av gräsrotsbyråkrater haft för erfarenheter. De är alltså utbytbara då de fyller en funktion i form av en viss egenskap och inte i form av att de besitter viss unik information (Esaiasson m.fl., 2012, s. 262). Metodvalet är passande då förstelärrarreformen är en ny reform och ett utforskat fält (Esaiasson m.fl., 2012, s. 253). Även andra dokument som till exempel promemorian till reformen, skolverkets rapport "Vem är försteläraren?" och departementsskrivelser används som material.

Det är ett problem för studiens reliabilitet att antalet analysenheter är få, vilket vidare påverkar studiens externa validitet (Esaiasson m.fl., 2012, s. 63). Det optimala för att få en hög reliabilitet och vidare resultatvaliditet hade varit att intervjua samtliga förstelärare i Lunds kommun verksamma inom högstadiet. Det är dock inte praktiskt möjligt med bakgrund av den tid och det utrymme vi haft till förfogande. Vi valde att intervjua sammanlagt tre personer från två skolor. Syftet med det är att få en bredd och därmed något högre extern validitet än om samtliga respondenter varit från en och samma skola. Dessutom anser vi att den överblick och kunskap Hanna Ericsson från utbildningsförvaltningen på Lunds kommun besitter, i och med sin centralitet (Esaiasson m.fl., 2012, s. 258), kommer att bidra till att höja studiens reliabilitet.

Då vissa av de frågor vi ställer kan vara känsliga är respondentintervjuerna anonyma och beteckningarna förstelärare 1 (F1), förstelärare 2 (F2) och förstelärare 3 (F3) kommer att användas i studien. Vid transkriberingen har också delar av intervjuerna redigerats för att garantera respondenternas anonymitet, dock med ambitionen att inte gå miste om essensen i det som sägs. De transkriberade intervjuerna finns tillgängliga som bilaga i anslutning till uppsatsen.

Intervjuerna har gjorts utifrån en semistrukturerad modell med utgångspunkt i de teorier som används i analysen. Detta för att intervjusituationen ska ge goda förutsättningar för deskriptiva utsagor samt underlätta för oss att ställa relevanta följdfrågor som kunnat användas för analysen (Esaiasson m.fl., 2012, s. 264-265). Intervjuerna har genomförts på respektive intervjupersons arbetsplats, vilket inte är optimalt rent källkritiskt då platsen inte kan anses neutral. Vi har påverkats av att förstelärarna har det väldigt hektiskt innan julleddigheten och därmed har vi haft begränsade möjligheter att ställa krav på var intervjuerna ska äga rum (Esaiasson m.fl., 2012, s. 268).

De slutsatser som dras av studien kan inte anses vara adekvata. Det är inte möjligt att dra slutsatser kring vad det är som bidrar till ett visst samband och huruvida det är ett adekvat orsakssamband utan att ställa resultaten mot en kontrollgrupps. Därför hade det optimala för studien varit att jämföra implementeringen i Lunds kommun med en kontrollgrupps (Esaiasson m. fl., 2012, s. 70-71). Den variabeln som i hypotesen anses bidra till ett visst samband undersöks närmare och ställs i relation till potentiella underliggande variabler som kan tänkas ha en inverkan på det resultat som kan observeras i Lund kommun (Esaiasson m.fl., 2012, s. 70-71, 334-335). Studien har trots detta utformats på det sätt den har då vi anser att upplägget ger ett bra underlag för vidare studier av implementeringsprocesser.

## **1.5 Avgränsning**

Reformen rör karriärtjänster för lärare och avser både införandet av lektorstjänster och förstelärartjänster. Vi har dock valt att avgränsa studien till införandet av förstelärartjänsten. Valet motiveras med att implementeringen av förstelärare i grundskolan i dagsläget är mer utbrett (Skolverket, 2013, s. 7), vilket gör att ett bredare underlag finns tillgängligt. Dessutom anser vi att förstelärartjänsten och lektorstjänsten skiljer sig till den grad att de som analysenheter inte kan likställas med varandra. Detta då de direktiv som tjänsterna regleras av är så pass olika att resultatvaliditeten kan bli bristande om båda tjänstetyperna används i analysen för att utreda det som studien syftar till att göra.

## **1.6 Disposition**

Inledningsvis redovisas de teorier som kommer att användas i studien. Sannerstedts definition av vad som innefattas av begreppet *lyckad implementering*, som vi genomgående använder i vår studie, redogörs först för. Sedan förklaras Lundquists och Vedungs teorier. Detta upplägg är naturligt då delar av Vedungs teorier bygger på Lundquists begreppsapparat och resonemang. Sedan följer en beskrivning av förstelärarreformen generellt och i Lunds kommun. I avsnitt fyra appliceras Lundquists och Vedungs teorier på materialet och en

presentation för resultaten av de kvalitativa intervjuerna görs i anslutning till detta. I slutsatsen svaras på huruvida implementeringen varit lyckad eller inte utifrån Sannerstedts definition. Genomgående kommer det metodval som gjorts att problematiseras. Hänvisningar mellan olika avsnitt finns, eftersom det är relevant för förståelsen och analysen.

## 2 Teori

### 2.1 Lipskys street-level bureaucrats

Studien utgår från ett bottom-up-perspektiv, där Michael Lipskys teori om *street-level bureaucrats* är central (Lipsky, 2010). Bottom-up-perspektivet innebär att fokus ligger på den nivå där dessa *street-level bureaucrats* befinner sig och hädanefter kommer dessa att benämnas som *gräsrotsbyråkrater*. De egenskaper som karakteriserar gräsrotsbyråkraten är den handlingsfrihet som hen besitter och den regelbundna kontakten med medborgare. Andra specifika drag är:

- Resurserna som finns att tillgå är bristfälliga i proportion till de uppgifter som de förväntas att genomföra
- Efterfrågan på tjänster tenderar att öka för att möta utbudet
- Målen de arbetar mot är ofta tvetydiga, vaga eller motstridiga
- Det är i princip omöjligt att mäta hur bra de uppnått målen
- De brukare de möter i sitt arbete är inte där frivilligt

(Lipsky, 2010, s. 27-28)

Lipsky nämner själv lärare som typiska gräsrotsbyråkrater, eftersom de har en direkt kontakt med eleverna som är medborgare (Lipsky, 2010, s. 3). Dessutom har lärarna själva nycklarna till medborgarskapet, i form av samhällets utbildning, i sina händer. Det är närbyråkraterna som formar politiken, enligt Lipsky (Lipsky, 2010, s. 4).

### 2.2 Sannerstedts definition av lyckad implementering

Anders Sannerstedt formulerar implementeringsproblemet som huruvida det politiska beslutet verkställs på det sätt politikerna vill. Formuleringen innebär att är väsentligt att både utfallet av implementeringen av ett beslut och att implementeringsprocessen som sådan stämmer överens med politikernas vilja. Detta är relevant för att avgöra om en implementering varit lyckad eller inte (Sannerstedt, 2011, s. 19). Synsättet baseras på Lundquists teoretiska styrningsmodell som utgår från att styrning kan delas in i två delar, rationalitet och reliabilitet (Lundquist, 1998, s. 240-242). Sannerstedt hävdar att det är en demokratisk angelägenhet att *utfallet* av ett beslut blir som avsett, det vill säga rationalitetsaspekten, och att reliabiliteten, som berör *hur* en reform eller ett beslut implementeras, bör följas för att implementeringen ska ske enligt demokratiskt rättfärdigade principer. Detta för att folkstyret ska kunna garanteras i alla led (Sannerstedt, 2001, s. 19-21, 28).

### **2.3 Lundquists teori om *förstår, kan och vill***

Lundquist utgår i sina teorier kring implementeringsstyrning från modellen “förvaltningen i den parlamentariska styrningskedjan”. Modellen synliggör de olika instanser och nivåer som är en del av nätverket vid implementeringen av politiska beslut. Implementeringsstyrningen består av tre länkar; *förvaltningsstyrningen* som syftar till rikspolitikernas styrning av förvaltningen, *organisationsstyrning* som handlar om den interna styrningen inom förvaltningens olika nivåer och *samhällsstyrning* som inbegriper den styrning förvaltningen har på samhällsmedlemmarna. Den länk som vi analyserar i denna studie är organisationsstyrning, i och med vårt fokus på förstelärarens roll som gräsrotsbyråkrat i implementeringsprocessen (Lundquist, 1992, s. 70-71).

Enligt Lennart Lundquist finns det två faktorer som påverkar huruvida den politiska makten lyckas styra på aktörsplanet. Aktörsplanet innefattar dels de som *styr* och de som *styrts*. Den första delen handlar om den styrandes möjligheter och prioriteringar och den andra delen handlar om vilka egenskaper aktören som ska genomföra implementeringen har (Lundquist, 1992, s. 75). Eftersom vi utgår från ett bottom-up-perspektiv kommer vi främst att fokusera på den andra delen i Lundquists teori.

De tre egenskaper som påverkar den som blir styrd är *förståelse, kunskap* och *vilja*. Att aktören *förstår* handlar om att hen vet vad som förväntas av densamme och att tolkningen av styrningen är korrekt. Vad gäller egenskapen *kan* handlar det om den faktiska kapacitet som den styrde innehar. “Finns det tid att verkställa beslutet?” och “Besitter den som ska implementera rätt kompetens?” är frågor som är relevanta i sammanhanget. Den tredje egenskapen, *vill*, avser den styrdes vilja att genomföra implementeringen och handlar till exempel om att hen anser att förändringen är önskvärd. Alla tjänstemän har dessa egenskaper i olika kombinationer (Lundquist, 1992, s. 76). Enligt Lundquist är det särskilt känsligt om individen inte vill genomföra beslutet, eftersom en politiker som försöker övertala någon som inte vill kan göra att andra tjänstemän påverkas och börjar tveka (Lundquist, 1992, s. 77).

### **2.4 Vedungs allmänna teori om offentliga insatsers resultat**

Evert Vedungs allmänna teori om offentliga insatsers resultat är uppdelad i åtta huvudkategorier och är snarare en teoriram än en renodlad teori. Vedung betonar att det inte finns några universella förklaringar, eftersom det handlar om mänskliga aktörer och att teoriramen inte åsyftar till främjande av perfekt resultatuppfyllelse (Vedung, 1998, s. 169). De åtta huvudkategorierna är “Insatsens historiska bakgrund”, “Insats”, “Implementering”, “Adressater”, “Kontrollens organisering”, “Andra insatser, andra myndigheter”, “Marknad” och “Övrig omgivning” (Vedung, 1998, s. 167). Till följd av det begränsade utrymmet kommer vi enbart att fokusera på de tre första kategorierna, eftersom vi utgår från ett bottom-up-perspektiv och de nämnda kategorierna är de som är relevanta för gräsbyråkraternas roll i implementeringen. Nedan förklaras dessa huvudkategorier närmare. För att utvärdering av implementering ska vara relevant krävs det att det inte bara är en beskrivning av vilket utfall som uppstått, utan även att den svarar på varför utfallet blivit som det blivit (Vedung, 1998, s.



166). Studien avser inte i första hand att utföra en fullständig utvärdering av reformen, men modellen är ändå lämplig att använda som mall för studien.

#### **2.4.1. Insatsens historiska bakgrund**

*Insatsens historiska bakgrund*, som är den första huvudkategorin i den allmänna teorin om offentliga insatsers resultat, blir enligt Vedung ofta försummad vid utvärdering av implementering (Vedung, 1998, s. 169). Under denna rubrik inryms fenomen som att reformen antingen bryter mot tidigare politik eller går i linje med den (Vedung, 1998, s. 170). Det handlar också om det funnits kontrovers kring frågan, hur stor förändringen är och om det handlar om ett symboliskt grepp från politikernas sida för att markera att de tar frågan på allvar, utan att de egentligen vill åstadkomma någonting och om de som berörs av reformen får komma till tals vid utformningen (Vedung, 1998, s. 171).

#### **2.4.2 Insats**

Huvudkategorin *insats* å sin sida handlar om tydlighet, teknisk komplexitet och programteorins giltighet (Vedung, 1998, s. 173). Att det råder oklarhet kring det politiska beslutet kan vara både av ondo och av godo. Det är bra för att det kan resultera i kreativa och förbättrade lösningar, men samtidigt hämmande eftersom det inte finns en tydlig bild av vilket utfall som är önskvärt. Otydlighet kan både innebära att språket är otydligt och diffust eller att direktiven skapar flera handlingsvägar. Det kan till exempel handla om så kallad politisk dimbildning, där politikerna önskar dölja att de är oeniga genom att formulera tvetydiga beslut (Vedung, 1998, s. 174-176). Programteorins giltighet handlar om att beslutet grundas på felaktiga förutsättningar (Vedung, 1998, s. 178).

#### **2.4.3 Implementering**

Vedungs tredje huvudkategori *implementering* utgår från Lundquists teorier *förstå, kan och vill*, som vi tidigare redogjort för (Vedung, 1998, s. 180). Vedung baserar hela denna kategori på Lundquists begreppsapparat kring *förstå, kan och vill* och ser utifrån dessa verb på implementeringsstyrningens olika aspekter. Vedung delar upp implementeringsprocessen i fyra större led: *myndigheter, mellanhänder* eller *internorganisatoriska nätverk, gräsrotsbyråkrater* och *brukarmedverkan* (Vedung, 1998, s. 180). I denna uppsats redogörs för det led som gräsrotsbyråkraterna utgör och hur deras roll inverkar på utfallet (Vedung, 1998, s. 185). Denna kategori lyfter fram att gräsrotbyråkraternas kunskaper om reformen (förstå) och resurser i form av bland annat tid och ekonomi (kunna) påverkar implementeringen (Vedung, 1998, s. 180).

### **2.5 Jämförelse mellan Lundquist och Vedung**

Både Lundquist och Vedung använder begreppen *förstå, kan och vill* för att förklara implementering. Skillnaden dem emellan är att Lundquist använder begreppen genomgående för att analysera implementering medan Vedung explicit använder begreppet vid analysen av själva implementeringen, *hur* implementeringen görs. Förenklat kan det uttryckas som att

Lundquist skulle se på samtliga Vedungs åtta huvudkategorier utifrån *förstår, kan och vill* medan Vedung enbart ser på kategorin *implementering* utifrån de nämnda begreppen.

## 3 Bakgrund

### 3.1 Förstelärrerformen

Den 20 mars 2013 trädde förordningen i kraft som möjliggjorde för kommunerna att från och med den 1 juli år 2013 söka statsbidrag för att finansiera tillsättningen av karriärtjänster för lärare (SFS 2013:70, s. 6). Kommunerna kunde därmed söka statsbidrag både för lektorstjänster och förstelärartjänster. De flesta bidrag som sökts av kommunerna har varit för att finansiera tillsättningen av förstelärare (Skolverket, 2013, s. 7). Reformen är en del av det förändringsarbete som präglat skolans organisation sedan regeringsskiftet år 2006. Bakgrunden till reformen är den svenska skolans sjunkande skolresultat i kombination med de flertal studier som pekat på lärares centrala betydelse för goda studieresultat. Med detta i åtanke har reformen varit ett sätt att höja läraryrkets attraktion och status vilket också varit syftet med reformen överlag. Utredarna hoppas att detta på längre sikt även ska resultera i att "de bästa studenterna" söker till lärarutbildningen (Ds U2012/4904/S, s. 8, 15-16).

Reformen är utformad så att kommunen och andra huvudmän får ansöka om statsbidrag, som administreras av skolverket, för att finansiera förstelärarnas och lektorernas löneökning (Ds U2012/4904/S, s. 31-32). Det finns ramverk för vad tjänsten ska innebära och hur den ska utformas för att huvudmännen ska vara berättigade att söka bidragen. Dessa är dock vagt formulerade och framgår nedan:

Exempel på en förstelärares arbetsuppgifter, från promemorian (Ds U2012/4904/S):

- Ansvara för introduktionen av nyanställda lärare
- Coacha andra lärare
- Initiera pedagogiska samtal
- Initiera och leda projekt i syfte att förbättra undervisningen
- Vara examensansvarig på gymnasieskolan och inom vuxenutbildningen
- Ansvara för att lärarstuderande tas emot på ett bra sätt när de ska genomföra sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU)
- Vara huvudansvarig för ett ämne (s. 28)

De formella kraven för vad som anses vara en särskilt yrkesskicklig lärare, förstelärare, är däremot mer precisa även om det även här förekommer vaga formuleringar (Ds U2012/4904/S, s. 26-28, 31).

Nedan framgår de formella kvalifikationerna på en särskild yrkesskicklig lärare, förstelärare (Ds U2012/4904/S):

- Ha en behörighetsgivande examen (när bestämmelserna om legitimation träder i kraft den 1 december 2013 bör läraren vara legitimerad)
- Genom dokumentation kunna redovisa minst fyra års väl vitsordat arbete med undervisning inom ramen för en eller flera anställningar som lärare i skolväsendet
- Ha visat en särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen
- Även i övrigt bedömas som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter som hör till undervisningen (s. 26)

Värt att nämna är att det redan på ett teoretisk plan uppkommer en konflikt mellan reformens utformning och syfte. Problematiken handlar om det faktum att olika högre instanser och lärarna själva vill att förstelärarna ska finnas i klassrummen och undervisa då “det är där det händer”, samtidigt som förstelärare bör förmedla sina kunskaper för att det ska ge en spridningseffekt (Ericsson, 2014, intervju). Detta innebär att förstelärarna, för att sprida sina kunskaper på ett eller annat sätt, måste göra uppoffringar som innebär att de lämnar klassrummet och göra avkall på undervisningstid för att lägga den tiden på att exempelvis inspirera, utbilda eller introducera nya kollegor.

Sett till implementeringsstyrningens reliabilitet är förstelärartjänsten av politikerna tänkt att utformas som en tillsvidareanställning som resulterar i en viss fast lön. Regeringen har formulerat tjänsten så att den inte ska utformas som ett tillägg på den tjänst som läraren redan har. Vidare ska lönen inte delas ut som ett tillägg, utan som en fast, given lön. Detta för att tjänsten och reformen ska få en större tyngd och legitimitet (Lärarnas riksförbund, 2013, s. 2).

Implementeringsstyrningens reliabilitetsaspekt med avseende på denna reform innebär huruvida de kommuner som sökt statsbidrag för att implementera förstelärare på de aktuella skolorna gjort det på det sätt som föreskrivs i promemorian. Detta handlar dels om rektorn har utsett förstelärarna utifrån de kvalifikationer som krävs och om förstelärarna utför de arbetsuppgifter som exemplifieras i promemorian (Ds U2012/4904/S, s. 28). Eftersom uppsatsen har ett bottom-up-perspektiv kommer vi att fokusera på den del som rör förstelärarnas implementering, med andra ord huruvida arbetsuppgifterna utförs. Att arbetsuppgifterna från promemorian genomförts är väsentligt för att implementeringen ska anses vara lyckad utifrån Sannerstedts definition.

Det som menas med implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt i fallet med förstelärarreformen är huruvida det utfall som politikerna ämnade åstadkomma med reformen lyckats eller inte. Vad detta är framgår i promemorian och formuleras på dessa, något motsägelsefulla, sätt:

Syftet med ett mer praktiktäna karriärsteg är att de lärare som i undervisningen uppvisar särskild yrkesskicklighet ska premieras och att det i förlängningen ska leda till att elevernas resultat förbättras.

(Ds U2012/4904/S, s. 27)

Som tidigare angetts är syftet med reformen att läraryrket måste bli attraktivare så att eleverna får en förbättrad undervisning och därmed ökade förutsättningar att nå de nationella målen och goda resultat.

(Ds U2012/4904/S, s. 40)

Av dessa två syften kan flera tolkningsvägar väljas. Det första lägger en större vikt på att de lärare som redan utfört ett gott arbete ska premieras och det andra har som syfte att skapa en större attraktionskraft för läraryrket i framtiden. Motsägelsen ligger alltså i om implementeringen ska utformas för att premiera för något som redan har hänt eller för något som ska hända.

### **3.2 Försteläraryrket i Lunds kommun**

Implementeringen av reformen i Lunds kommun påbörjades höstterminen 2013 och är planerad fram till vårterminen 2016. Vad som händer med förstelärartjänsterna i kommunen efter detta är det enligt kommunen ingen som vet då det beror på vad politiker på nationell nivå beslutar om. Tillsättandet av förstelärarna sker i tre steg under tre år. Första året ansökte kommunen om statsbidrag för 61 tjänster, vilket de fick. Detta innebar att de sökte 15 fler tjänster än den ram som Lunds kommun fått beräknat av staten för det första året. Dessa tjänster gavs av staten som ett förskott på de tjänster som kommunen beräknats att få under år två. Tillsättandet av förstelärare är utformad så att det sker en upptrappning av antalet förstelärare under år två och tre. Den största ökningen sker år två (Ericsson, 2014, intervju).

Lunds kommun har delat upp ansvaret för de kommunala skolorna mellan tre förvaltningar och dessa har ansvar för olika skolor utifrån geografiskt läge. Kommunen valde i huvudsak att fördela antalet förstelärare baserat på antalet elever mellan dessa tre förvaltningar. Varje förvaltning gav vidare mandat till rektorerna på enskilda skolor att utnämna förstelärare baserat på elevantal. Att antalet förstelärare baseras på antalet elever har i princip varit regel med vissa undantag då hänsyn tagits till måluppfyllelse. På de skolor där måluppfyllelsen inte varit lika hög har hänsyn tagits till detta och rektorn har fått mandat att tillsätta fler förstelärare än vad hen varit berättigad till i proportion till antal elever. Detta för att förbättra måluppfyllelsen (Ericsson, 2014, intervju).

Lunds kommun har inte ytterligare specificerat vad en förstelärartjänst ska innebära och omfatta, än de anvisningar som givits från statligt instans. Detta då förvaltningen tror och anser att varje rektor tillsammans med förstelärarna vet bäst vad som behöver göras på respektive skola (Ericsson, 2014, intervju).

## 4 Resultat och analys

Nedan kommer främst Vedungs teorier att användas med stöd av Lundquists teori om *förstår, kan* och *vill* för att redogöra för hur implementeringen av förstelärarreformen skett på de två skolorna i Lunds kommun vi undersökt. Detta gör vi utifrån de tre valda kategorierna från Vedungs åtta som presenterats ovan. Analysen presenteras med hjälp av underkategorier baserade på faktorerna i Vedungs "allmänna teori om offentliga insatsers resultat". De analysverktyg som Lundquist förstår implementering utifrån: begreppen *förstår, kan* och *vill*, integrerar med varandra. Detta gör att ett resonemang eller uttalande som en förstelärare gör kan förstås utifrån de olika begreppen på olika sätt. Detta innebär att det ibland varit motiverat att citera samma uttalande flera gånger. Under varje underrubrik kommer först teorin appliceras på det undersökta fallet och sedan kommer diskussion och eventuell kritik att framföras.

### 4.1 Insatsens historiska bakgrund

Kategorin delas in i flera underkategorier, dessa är *förändringens inriktning, politiskt stöd, storlek, uppmärksamhet, symbolisk politik* och *de berörda* (Vedung, 1998, s. 169-172). Nedan kommer dessa kategorier att behandlas var och en för sig och kopplas till vårt material.

#### 4.1.1 Förändringens inriktning

Denna underkategori sätter in reformen i ett större sammanhang där aspekter som huruvida den aktuella reformen stämmer överens och ligger i linje med tidigare och övrig förd politik vägs in. Utifrån det grundas förståelsen för implementeringen.

Gällande förstelärarreformen och dess förändringsinriktning så anger samtliga tre intervjuobjekt att skolan, historiskt sett, varit en väldigt platt organisation utan hierarkier. I och med införandet av reformen luckras denna historiskt starka organisationsstruktur upp. F2 uttrycker detta i väldigt klara ordalag: "Inom läraryrket finns ju egentligen inga hierarkier utom rektor och lärare, men att det nu börjar och det tar ju lång tid innan det kanske kan få gensvar." (F2, 2014). Även F3 ger uttryck för detta: "Skolan har ju liksom alltid varit en ganska platt organisation, men nu blir det hierarkier och det är ju inte odelat positivt." (F3, 2014). Detta kan utifrån Lundquists förklaringsmodell kring *förstår, kan* och *vill* tänkas påverka huruvida implementeringen blir lyckad eller inte utifrån Sannerstedts definition. Är läraryrket positivt inställda, att det finns en vilja till att det införs ett vertikalt maktled som tidigare inte funnits, underlättas implementeringen av förstelärarreformen. Förstår lärarna också syftet med varför det införs ett sådant steg och organisationen konstrueras på ett sådant sätt att lärare kan utöva denna hierarkiska ordning underlättas en lyckad implementering. Citaten visar på att det finns en skepsis, vilket kan tänkas påverka viljan och därmed möjligheterna att införa den hierarki som förstelärarreformen innebär.

En annan faktor som kan påverka förståelsen och därmed implementeringen av reformen är att lärare inom Lunds kommun inte varit helt främmande för karriärsteg för lärare. Tidigare har det inom Lunds kommun funnits möjligheter till detta. Dock skiljer de sig ganska mycket

från förstelärartjänstens syfte och utformning. Denna skillnad är även något som F2 påtalar i intervjun när frågan ställs om det tidigare har funnits en hierarki på arbetsplatsen som möjliggjort karriärsteg. F2 framhåller att det tidigare inte handlat om pedagogiska färdigheter och att det inte givit utfall på lönen, utan att det mer rört sig om ökat administrations- och organisationsansvar. Om det faktum att det tidigare funnits en variant för karriärsteg för lärare inom kommunen påverkat implementeringen av förstelärrarreformen eller inte, utifrån Lundquists teorier, står därmed inte klart. Med bakgrund av vad som framkommer under intervjuerna kan inte en sådan effekt skådas, då utsagor som dessa återkommer som vittnar om en skepsis bland lärarlaget mot hierarkiska organisationsformer. F3 berättar:

Sedan blir det lite konstigt, det blir liksom en konstig hierarki som inte riktigt finns. För att helt plötsligt så har man då förstelärmöte med rektorn och så då min närmsta kollega som då inte är förstelärare inte med där, liksom varför ska inte hon vara med? Hon är ju en jättebra lärare. Det blir väldigt konstigt.

(F3, 2014)

Eftersom resultatet inte kan stärkas mot en kontrollgrupps (se även resonemanget under avsnitt 1.4) kan ingen adekvat slutsats dras kring att den tidigare förekomsten av karriärmöjligheter i Lunds kommun skulle underlätta implementeringen av förstelärrarreformen på gräsrotsnivån.

Förstelärrarreformen bör under denna rubrik även ses som en del av många förändringar som präglat skolan och som gräsrotsbyråkraterna på olika sätt behövt förhålla sig till. Samtliga reformer och beslut som fattats av regering och riksdag kring skolan har syftat till att på olika sätt göra läraryrket mer attraktivt. I och med det har politikerna sänt ut en tydlig signal om vad de anser vara skolans roll, detta i kombination med utvecklingen mot new public management-samhället där mål- och resultatstyrning är idealet. Detta faktum bör enligt Vedung mall ses som faktorer som påverkar implementeringen av reformen (Vedung, 1998, s. 171). Vissa förändringar har legat på gräsrotsbyråkraternas bord att implementera, exempelvis införandet av betyg från årskurs sex. Andra förändringar har lärarna varit föremål för, exempelvis införandet av lärarlegitimation. Av intervjuerna framgår att lärarna själva inte anser att förändringarna och reformerna har påverkat implementeringen av förstelärrarreformen. Ingen slutsats kan dock dras med bakgrund av dessa utsagor i och med att resultaten behöver ställas mot en kontrollgrupps med bakgrund av den källkritiska argumentation som förts under metod- och materialavsnittet.

#### **4.1.2 Politiskt stöd**

I underkategorin *politiskt stöd* menar Vedung på att implementeringen av en reform påverkas av om det finns ett brett politiskt stöd eller inte. I fallet med förstelärrarreformen påverkas främst denna aspekt utifrån det faktum att det inte råder någon klar politisk majoritet för att staten genom statsstöd ska finansiera reformen i framtiden. Detta har gjort att kommunerna och skolorna anställt förstelärarna med tidsbegränsning. De betalar alltså deras lön i egenskap av förstelärare som ett tillägg på deras ordinarie lön. Hade reformen införts under bred

politisk majoritet och statsbidrag till kommunerna hade garanterats över överskådlig framtid för tillsättandet av förstelärare hade implementeringen av reformen påverkats. Det hade gjort att skolorna på ett annat sätt än idag hade *kunnat*, för att använda Lundquists begrepp, tillsvidareanställa förstelärare. Även om viljan funnits bland lärarna att implementera beslutet enligt politikernas vilja har det inte möjliggjorts i och med bristande resurser. Med bakgrund av det resonemang som förts kan hävdas att bristen på politiskt stöd påverkat implementeringens styrningsreliabilitet då implementeringen på skolorna inte skett på det sätt som politikerna ämnat. Därmed har implementeringen, utifrån Sannerstedts definition, inte varit lyckad. Lärarna menar dock själva på att denna oklarhet inte påverkat implementeringen när vi ställde frågan: "Påverkar det någonting hur man tänker på sitt arbete i och med att det inte är så långsiktigt, då? Om man tänker att det kommer att ta slut?" vid intervjun. F2 hävdar att "nej, det gör man väl inte. Det kan man ju tycka är lite konstigt att, ja, det är ju inte bara tre år liksom utan. Men samtidigt det visste jag ju när jag sökte att det var så." (F2, 2014).

Enligt Vedungs och Lundquists teorier kan den bristande politiska majoriteten för reformen ha påverkat reformens legitimitet och vidare viljan bland lärarna att implementera reformen. Ses reformen som något tillfälligt menar teorierna på att viljan, som är avgörande för en lyckad implementering, kan påverkas och därmed försvåra implementeringen. Samtliga lärare angav dock att en sådan effekt inte påverkat dem i deras arbete då de snarare ser på reformen som en premie för deras tidigare utförda arbete - en typ av tillfälligt lönepåslag. Det skulle vidare innebära att implementeringen av reformen sett till styrningens reliabilitet inte varit lyckad utifrån Sannerstedts definition, då politikernas vilja var att reformen skulle ses som något beständigt. Det är svårare att avgöra huruvida det bristande politiska stödet påverkat huruvida reformen, sett till dess styrningsrationalitet, varit lyckat eller inte. Detta hänger ihop med den diskussion som förts ovan om att reformens legitimitet påverkas av att det är oklart hur länge reformen kommer finnas kvar.

#### **4.1.3. Storlek**

Enligt Vedung är det lättare att genomföra små reformer som ligger i linje med rådande förhållande än revolutionerande sådana (Vedung, 1998, s. 171). Ingen av våra intervjurespondenter vittnar om att reformen som sådan skulle resulterat i någon stor formell organisationsförändring jämfört med tidigare. Vidare betyder detta att förstelärrerformen borde implementeras relativt smärtfritt enligt Vedungs resonemang. F2 uttalar sig som följer:

Alltså, om man tittar på de frågorna och hur det framställs så framställs det ju som att man får den här tjänsten på grund utav det goda arbetet som man har gjort under ganska många år och man förväntas fortsätta göra det arbetet.

(F2, 2014)

Citatet visar på att det egentligen inte skett någon förändring, att det enda som skett är att hen fått en högre lön för i princip samma arbete.

Dessutom är implementeringen av reformen utformad så att antalet förstelärare ökar per år. Detta innebär att reformen införs stegvis i mindre steg, vilket också bör bidra till att implementeringen underlättas enligt Vedungs teorier. Även förstelärarens specifika arbetsuppgifter har ökat desto längre tiden gått, även om det fortfarande är få och oklara (F1-F2 - F3, 2014). I och med resonemang som förts kan hävdas att implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt har goda förutsättningar att klassas som lyckad utifrån Sannerstedts definition. Det problematiska är dock att hänsyn inte tas till den betydande förändring som reformen innebär om den ses i ett bredare perspektiv, att den innebär att hierarkier införs. Detta har diskuterats under rubriken ovan, men samma resonemang och diskussion skulle även kunna föras här.

Skulle dock reformen implementeras på det sätt som politikerna ämnat, exempelvis med fasta anställningar, skulle reformen innebära en större förändring. Detta skulle enligt Vedungs teorier leda till att implementeringen av reformen hade varit svårare. Därmed skulle implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt, på kort sikt, blivit mindre lyckad utifrån Sannerstedts definition. Hade dock reformen fått tid att gro skulle kanske reformens utfall på lite längre sikt resultera i det önskvärda utfall som initierade reformen. Oavsett utfallets grad av lyckosamhet skulle implementeringsstyrningens reliabilitet varit högre om den skett på det sätt som politikerna ämnat. Detta skulle också innebära att implementeringen sett till styrningens reliabilitetsaspekt varit mer lyckad. Förhållandet kan ses som en trade-off mellan implementeringsstyrningens reliabilitet och rationalitet. Vad är det primära; att politikerna på så kort tid som möjligt levereras de resultat de eftersträvar med en reform eller att det sätt på vilket de vill att en reform ska implementeras efterföljs? I förlängningen blir detta en fråga om politikernas uppgift att antingen detaljstyra eller resultat- och målstyra, vilket leder in på en annan diskussion.

#### **4.1.4 Uppmärksamhet**

För vår frågeställning är det främst relevant att under denna kategori redogöra för på vilket sätt denna reform fått uppmärksamhet av gräsrotsbyråkraterna vid reformens tillkommande. Vedung menar allmänt att implementeringen av en reform blir sämre ju mindre uppmärksamhet den får vid uppkomsten av de som kommer att implementera den.

Som framgår av citaten nedan så har inte lärarna på skolan tillfrågats om vad som ska förväntas av en förstelärare. Förstelärarna har själva fått gå till sin rektor och formulera ett sådant dokument. Detta har på olika sätt enligt förstelärarna försvårat implementeringen vilket citatet nedan visar.

Helt plötsligt skulle man ta plats liksom på ett sätt och jag, jag tar plats ändå. Det var ju ingen skillnad egentligen och då blev det lite... Och sen hade vi något möte när det inte heller blev riktigt bra. Vi fick i uppgift att göra en grej, och det var inte riktigt förankrat i arbetslaget och då blev det också lite konstigt. Men det är en sådan grej som kan bli konstig ändå. Men det blev extra konstigt, för det var vi förstelärare som skulle hålla i det. Men sen efteråt



så har det nog lagt sig. Sen hade vi hand om en annan [arbetsuppgift] som uppskattades väldigt mycket och då helt plötsligt blir ju folk mycket gladare.

(F3, 2014)

Därmed kan hävdas att Vedungs teorier i detta fall förklarar empirin. Vidare har, sett till denna del av Vedungs mall, implementeringen varit bristfällig och försvårats då detta påverkar *förstår, kan* och *vill*. Får gräsrotsbyråkraterna möjlighet att vara med och delta i utformningen av reformen så hävdar Vedung och Lundquist att det påverkar gräsrotsbyråkraternas *förstår, kan* och *vill* i såväl implementeringsstyrningens rationalitets- som reliabilitetsaspekt (Vedung, 1998, s. 171; Lundquist, 1992, s. 76), vilket underlättar implementeringen av reformen. Med bakgrund av det som framkommer ovan kan inte hävdas att implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt, sett ifrån denna underkategori, varit lyckad enligt Sannerstedts definition.

#### 4.1.5 Symbolpolitik

Vedung definierar symbolpolitik som "Symbolpolitik innebär att insatsen utformats i annat syfte än att uppnå sakinriktade resultat." (Vedung, 1998, s. 171). F3 gör under intervjun ett uttalande som tydligt visar på att hen upplever reformen som symbolpolitik:

Jag tänker att den kommer lite där då LR, mitt fack då, hojtade väldigt mycket om "10 000 mer" som kampanj. Att alla lärare skulle få 10 000 mer, eftersom vi har så mycket mindre än motsvarande, typ civilekonomer. När de har jobbat lika länge så har de 10 000 mer. Då kändes det lite, rent privat, det är ju politik egentligen, att "nu tystar vi er lite, nu ger vi 5 000 mer här till några" så slutar de skrika, liksom. Det kändes lite så. "Bra, kolla här, vi ger ju ändå 5 000" istället för att kanske ge 3 000 till alla. Så att allas löner går upp, men att det ändå finns karriärmöjligheter. Att taken, tänker jag, höjs. Vi har ju en individuell lönesättning ändå. Att någon har 5 000 mer än någon annan borde ju kunna vara möjligt, men det är ju inte det. De pengarna finns ju aldrig när man väl ska löneförhandla för kommunen skjuter inte till det. De ges inte till skolan och därför... Ja, jag vet inte. Nu pratar jag väldigt mycket...

(F3, 2014)

Upplever gräsrotsbyråkraterna som ska implementera reformen i den dagliga verksamheten att reformen i fråga är ett resultat av symbolpolitik påverkar det viljan att implementera reformen. Är rektorn av samma åsikt är det möjligt att förstelärarnas förmåga att kunna genomföra beslutet påverkas. Har rektorn ett fokus på rationalitetsaspekten - det vill säga hur utfallet ska bli - åsidosätts implementeringsprocessens reliabilitetsaspekt - hur implementeringen genomförs. Eftersom symbolpolitik inte bidrar till någon verklig förändring kan rektorn motivera att inte genomföra en implementering såsom det är beskrivit från politikernas håll. På detta sätt riskerar reformens reliabilitetsaspekt sett till implementeringsstyrningen att bli mycket låg. Även vice versa kan uppstå, att rationalitetsaspekten nedprioriteras till följd av rektorns personliga ställningstagande.

F2 och F3 ger exempelvis uttryck för den bristande förmågan att implementera den del av reformen som handlar om spridning av kunskap:

Där kan man ju verkligen ta tillfälle att sprida sin, det man har blivit förstelärare för och hur man jobbar. [...] så det är ju det att det satt ganska långt inne att vi skulle få. För det är ju ganska svårt. Att 'sprid er kunskap!', ja men 'ja, absolut men då måste jag ju få någon, något forum', jag kan ju inte själv ringa runt till alla Lunds grundskolelärare i [*det ämnet som hen undervisar i*] och be att de ska komma, det måste ju liksom vara någon, det måste ju komma uppifrån att ja, att det går. Det kunde väl vara lämpligt att ha [*det tillfälle som nu kommer att ges inom snar framtid*] en gång om året eller något sådant där.

(F2, 2014)

Och då var det väl både vi och rektor som kände att vi skulle köra igång med någonting, just för att man liksom inte vill att det ska bli så "Oh, de har blivit förstelärare, men de gör ingenting.

(F3, 2014)

Med bakgrund av vårt analysperspektiv och det som framkommer ovan i kombination med de diffusa formuleringar från statlig och kommunal nivå som reglerar förstelärartjänsten kan hävdas att reformen är ett exempel på symbolpolitik, som Vedung beskriver (Vedung, 1998, s. 172). Vilket vidare försvårar implementeringen av reformen för gräsrotsbyråkraterna. I motsättning till detta kan hävdas att det inte handlar om symbolpolitik utan att det är huvudmännens bristande förmåga eller kunskap som resulterar i det utfall som respondenterna ger uttryck för. Att huvudmännen av olika anledningar inte har möjligheter eller kunskaper att implementera reformen så som politikerna velat och avsett, och följderna av det blir en bristande styrningsreliabilitet i implementeringsprocessen (Lundquist, 1992, s.76).

Synen, värderingen och prioriteringen av implementeringsstyrningens reliabilitet kontra rationalitet är avgörande för slutsatsen kring huruvida reformen är ett resultat av symbolpolitik eller inte. Och dessutom huruvida de brister som finns i utformningen på statlig, kommunal och skolnivå beror på bristande förståelse, möjligheter, vilja eller symbolpolitik.

#### **4.1.6 De berörda**

De berörda, i vårt fall förstelärarna på varje enskild skola, har till viss del haft möjlighet att påverka implementeringen. Respondenterna vittnar om att de som i första omgången (år ett) sökte tjänsten tillsammans med rektorn fick komma överens om vad tjänsten skulle innebära. På så vis har förstelärarna fått delta i implementeringen. Beslutet som sådant, att genomföra reformen, är dock ett beslut som fattats på statlig nivå av riksdag och regering och som kommunen vidare får ansvara för. Därefter får skolorna och dess rektorer mandat att anställa ett visst antal förstelärare. Detta innebär att skolorna formellt inte är tvungna att implementera förstelärare i sin verksamhet och därmed finns utrymme att involvera gräsrotsbyråkraterna på

olika sätt i detta steg av implementeringen, som sker på gräsrotsnivå, för att underlätta implementeringen. Exempelvis skulle en omröstning kunna hållas på skolan i något beslutande organ där exempelvis lärarna, eleverna och föräldrarna finns representerade. Detta skulle underlätta implementeringen av reformen avsevärt i och med att det då finns en vilja att införa den (Lundquist, 1992, s. 76).

## 4.2 Insats

Samtliga av de förstelärare vi intervjuat uttrycker att det finns en otydlighet som präglar implementeringen. F3 berättar: ”Man vet inte riktigt vad som förväntas av en. För det är ingen... Det är inte att rektorerna eller områdescheferna gör någonting fel, det är ju att direktiven uppifrån är otydliga” (F3, 2014). Vidare finns det olikheter i tolkning mellan de skolor vi besökt och även mellan lärare som jobbar på samma skola. Försteläraren F3 har mycket kontakt med andra skolor över hela Sverige och beskriver situationen så här:

Det är väldigt olika. Vissa förväntas vara utvecklingsledare inom ett större område, inte bara på den egna skolan. Så det är väldigt olika och det tycker jag gör att det blir lite svårt för att man vet inte riktigt vad som förväntas av en.

(F3, 2014)

Även F1 är insatt i läget i en annan kommun där det förväntas andra saker av de som fått tjänsten: ”De måste blogga” (F1, 2014). Försteläraren F2 tror att det hade förenklat deras arbete om det hade funnits tydligare direktiv: “Ja, det är väl det som är synd, att det är så luddigt. [...] Det skulle kommit mycket tydligare regler, direktiv. Det hade hjälpt.” (F2, 2014).

Också vad gäller själva anställningsprocessen och att det finns skillnad i den mellan skolor och kommuner är någonting F2 tycker är problematiskt:

Ja, det är väl målet som kanske skulle varit klarare sådär. [...] Så att inte alla kommuner gör olika. Vissa har haft intervju och vissa har haft det och vissa... Det kanske kunde vart så att det kanske lite mer så att det hade varit lika för alla.

(F2, 2014)

Den sociala aspekten, att det finns en kontrovers kring förstelärartjänsten på de skolor vi har besökt, gynnar inte tydligheten. Att rektorn i vissa fall inte vill prata för mycket om förstelärarna inför andra lärare gör att deras existens inte legitimeras, vilket gör det svårt för dem att ha en öppen dialog om vilka arbetsuppgifter de förväntas ha. F1 berättar: ”På något sätt har det varit hysch-hysch, det får inte pratas för mycket samtidigt som vi famlar i blindo” (F1, 2014). Reformen som sådan präglas inte av teknisk komplexitet, men eftersom den är så otydligt formulerad försvåras implementeringen.

Att det finns ett motstånd bland kollegiet påverkar också implementeringen sett från Lundquists begrepp *att vilja*. Finns risk för att konflikter uppstår kring den som är väldigt noga med att utföra sina arbetsuppgifter, i sin nya roll som förstelärare, påverkar detta

densammes vilja till att utföra implementeringen. Utan en tydlig kontroll av förstelärarna finns det en möjlighet för dem att undvika att visa för kollegiet att de tagit ett kliv upp i hierarkin. Därför kan det vara ett önskvärt alternativ för förstelärarna att fortsätta arbeta som de gjorde tidigare och inte satsa på att utföra de nytillkomna uppgifterna och på så vis undvika konfrontationer och friktion på arbetsplatsen.

Otydligheten kan enligt Lundquist även leda till ett handlingsutrymme som förbättrar implementeringen, eftersom närbyråkraterna är de med mest kunskap. Detta gör att de kan situationsanpassa implementeringen (Lundquist, 1992, s. 99). I fallet med förstelärarreformen verkar detta handlingsutrymme dock inte leda till kreativa lösningar, utan snarare till att förstelärarna väljer den tolkning där de kommer mest lindrigt undan. Detta kan även ses som en överlevnadsstrategi för förstelärarna, ett sätt för de att hantera den problematiska arbetsmiljö som har kommit att uppstå till följd av reformens luddiga utformning (Vedung, 1998, s. 186).

Så som förstelärarreformen är utformad gör att den kan tolkas väldigt olika (se avsnitt 3.1), enligt de som intervjuats. Det handlar i första hand inte om att språket är diffust, utan om att direktiven gör att flera olika handlingsvägar är möjliga. Eriksson på utbildningsförvaltningen i Lunds kommun beskriver tudelningen så här:

[...] jag tycker att reformen har så himla dubbla syften. Vilket också gör att den är svår att jobba med. För att det ena är att man ska i efterhand belöna de lärare som varit duktiga som är duktiga de yrkesskickliga lärarna, de ska nu liksom få en... Och så säger man samtidigt att så ska reformen syfta till att liksom utveckla måluppfyllelsen framåt. Ska det vara en belöning för något som någon har gjort? Eller ska det vara en morot eller ett utvecklingsprojekt för någonting som någon ska göra? Och så vet man inte riktigt vilket ben man ska stå på.

(Ericsson, 2014)

Även av förstelärarna har möjligheten till olika handlingsvägar noterats. Det verkar inte finnas en tydlig bild av huruvida tjänsten delas ut som premie för vad man redan gjort eller om det handlar om att ge en morot till lärare som har idéer och projekt de vill initiera. Försteläraren F3 berättar:

Så som det är formulerat så är det ju på gamla meriter man ska få det. För man ska ju få det för det man redan gör, inte för det man tänker göra, egentligen. Men det är ju en tolkningsfråga också. Det är ju där skolorna och kommunerna tolkar olika.

(F3, 2014)

Bland aktörerna längre ned i styrningskedjan, alltså bland förstelärarna, finns en önskan om större tydlighet från de högre instanserna, och F2 tror att det hade hjälpt förstelärarna å ena sidan, men framförallt rektorerna i deras arbete. Dessutom finns det en risk att luddigheten gör att de bästa lärarna inte vill söka tjänsten, vilket innebär att implementeringen inte har uppfyllt ett av sina syften. F2 berättar:

Men för rektorerna hade det ju hjälpt, mycket. Och, ja, främst. Kanske för oss också lite, att det här är det jag söker till. Jag kan tänka mig att i vissa kommuner har det kommit till saker i efterhand som nu gör ju du det och nu kan du göra det och det. [...] Det hade nog hela reformen tjänat på.

(F2, 2014)

Vad gäller programteorins giltighet, att beslutet är taget på rätt grunder och på de grunder som har angivits, finns det misstankar hos en av de intervjuade om att reformen skapades för att få tyst på de som krävde att lärarlönerna skulle höjas. Argumentet för detta skulle vara att reformen kom i samband med att LR, Lärarnas Riksförbund, hade en kampanj som krävde 10 000 kr mer i lärarlön. ”Jag känner att den kom liksom lite för att släcka lite eldar”, säger F3 (F3, 2014). Att programteorins giltighet ifrågasätts av de som ska implementera reformen påverkar implementeringen negativt (Vedung, 1998, s. 178). Eriksson från utbildningsförvaltningen bekräftar att det fanns ett fackligt tryck vid tidpunkten för reformens tillkomst:

Det är liksom för bra för att kommunerna inte ska vilja hoppa på. Du får hela löneökningen täckt av staten ibland i vissa satsningar som de gör ska man ju egenfinansiera ganska mycket. De säger att om ni satsar en miljon så bidrar vi med en miljon, eller ja, någon egen variant. Men här så betalar de hela, och så har det funnits ett jättestort fackligt tryck bland annat i Lund på att man ska göra någon typ av karriärväg för lärare.

(Ericsson, 2014)

Detta resonemang kan även ses i ljuset av den diskussion som förts under rubriken 4.1.5 angående symbolpolitik.

### **4.3 Implementering: Förstår, kan och vill**

Nedan analysera studiens resultat utifrån Lundquists teorier om: *förstår*, *kan* och *vill* mer specifikt. Detta eftersom Vedung bygger sin teori om implementering på Lundquists begreppsapparat.

#### **4.3.1 Förstår**

Lundquists kriterium om att den som implementerar ska ha förståelse innebär, som tidigare nämnts, att förstelärarna ska vara införstådda med de beslut som kommit från högre instanser och vad de innebär. Eriksson från utbildningsförvaltningen berättade under intervjun att det var ett medvetet val från kommunens sida att låta reformen vara öppen för tolkning, så att rektorerna på de olika skolorna kunde anpassa dem till sin egen verksamhet. Hon förklarar upplägget såhär:

Skoldirektören fattar beslut om ramarna – ”hur ska vi fördela mellan förvaltningen?” Och det fattar också beslut om ett litet regelverk kring, kring hur vi ska lägga upp liksom de här bidragen. Men i det beslutet så säger man

att det är mycket upp till var och en, varje skola. Så att det fattar ett beslut men beslutet är i princip att varje skola får stort utrymme att själva utforma sina.

(Ericsson, 2014)

Hon förklarar även att det finns en viss kontroll, eftersom det finns specifika kriterier som en lärare måste uppfylla för att kunna söka tjänsten:

[...] man ska fortfarande, står det till exempel i dagförslagsförordningen [*sic*] att man ska fortfarande undervisa minst femtio procent. Det står också att vissa sådana här formella krav, man måste ha sin lärarlegitimation och ett par andra saker och de kan man liksom inte kompromissa om. Och annars så tror och tänker vi att varje rektor vet själv vad som behöver utvecklas.

(Ericsson, 2014)

Detta medvetet utdelade handlingsutrymme är dock något som de intervjuade förstelärarna inte finner önskvärt, och inte heller känner till. De vill ha tydliga direktiv ovanifrån för att undvika ifrågasättande och onödig stress som följer av det fria handlingsutrymmet (se även resonemanget under avsnitt 4.2). F3 uttrycker det som: "De sa inte vad de hade för förväntningar på oss och då blir det liksom konstigt. För då kan ju andra, kollegor då, får förväntningar på oss som inte ledningen har" (F3, 2014).

F3 tycker inte att de krav som måste mötas för att en lärare ska kunna bli förstelärare är särskilt specifika. Tvärtom menar hen att kraven borde passa alla lärare, eftersom de är så generella.

[...] i princip allt som står där är ju sådant man ska göra för att vara lärare. Så att det är ju formulerat på ett sådant sätt så att den som inte lever upp till kraven för att bli förstelärare lever inte heller upp till kraven för att bli lärare. För det 'man ska ha måluppfyllelse, man ska vara intresserad av forskning'. Alltså, allt det där tycker jag egentligen alla lärare ska vara. Det är ju också lite konstigt.

(F3, 2014)

Exemplet ovan visar hur förståelsen kring förstelärarreformen brister, enligt Lundquists teori. De exakta faktorerna här, hur informationen passerar från kommun till rektor och sedan ner till lärare, skulle kunna ses ur ett större organisatoriskt perspektiv. Detta ligger dock inte i linje med det vår studie syftar till att utreda. En annan del, som redan redogjorts för, är otydligheten som präglar arbetet med reformen. Otydligheten gör det problematiskt att förstå både implementeringsstyrningens reliabilitets- och rationalitetsaspekt.

Alltså om man tittar på de frågorna och hur det framställs så framställs det ju som att man får den här tjänsten på grund utav det goda arbetet som man har gjort under ganska många år och man förväntas fortsätta göra det arbetet. Så att det är ju inte en... Men naturligtvis att man kan sprida den kunskapen till andra lärare och så att säga andra verksamheter. Alltså till andra skolor är

tanken. Så att här är det ju liksom inte, ja funktion är det ju att fortsätta göra det jobb man gör. Och att till viss del och när tillfälle ges sprida det vidare.

(F2, 2014)

#### 4.3.2 Kan

Precis som i Lipskys teori om att bristande resurser karakteriserar gräsrotsbyråkratens arbete blev det tydligt i intervjuerna med förstelärarna att de alla led av otillräcklig tid för att utföra de uppgifter som förväntades av dem. Detta verkar inte vara något nytt fenomen som tillkommit sedan de fått tjänsten, utan något som alltid präglat deras arbete. För att implementeringen av förstelärrerformen ska leda till, exempelvis, en spridning av framgångsrika pedagogiska metoder eller en höjd status för läraryrket borde de som blir förstelärare rimligtvis få tid att utföra den del som tillkommit till deras uppdrag. Eftersom arbetsbelastningen redan var hög innan reformen, verkar mycket tyda på att de nya arbetsuppgifterna inte kan prioriteras. F1 berättar: "Ja, alltså, man är bara där man är och man gör det man gör. Det är ingenting som är förändrat förutom titeln och att det läggs på. Men ingenting har tagits bort." (F1, 2014).

Att tolka förstelärartjänsten som en belöning för tidigare insats gör att själva tidsbristen inte blir ett problem, men innebär däremot att implementeringen hämmas och blir bristande eftersom ingen förändring då behöver ske. Vad som är gemensamt för de förstelärare vi talat med är att det inte verkar ha tillkommit märkbart många fler uppdrag i samband med befordringen. F2 anger att hen uppskattningsvis får lägga tio minuter mer i veckan sedan reformen gick igenom, men räknar då inte med de extrauppgifter som tillkommit med tjänsten. Hen berättar: "Men det kan ju inte ta hur mycket tid som helst. Eftersom man har ju sin tjänst, sin vanliga tjänst." (F2, 2014). F3 önskar att det fanns tid för att utföra extrauppgifterna, men ser inte hur det skulle gå till med tanke på den redan höga arbetsbelastningen:

Det har inte hänt något med tjänsten alls. Och det är ju roligt att vara i klassrummet. Sen kan jag tänka mig att det hade varit bra också om man nu skulle tydligt jobba med skolutveckling, men då skulle någonting behövas plockas bort. Sen vad det är, men det blir väl tid i klassrummet eftersom det är det som tar tid både före och efter, för att man ska kunna göra det på ett bra sätt. Jag jobbar ju redan hundra procent.

(F3, 2014)

När vi frågar om det har sett liknande ut vid implementering av andra reformer och ändringar inom skolan, förklarar F1 att det för det mesta är upp till lärarna själva att implementera och lära sig nya metoder. Att det inte finns tillräcklig utbildning för de som ska implementera innebär också att de som närbyråkrater får det svårare att kunna implementera reformer på ett tillfredsställande sätt, enligt Lundquists teori. F1 förklarar att det inte finns tid att sätta sig in i omställningar inom skolan:

Det finns aldrig tid för den typen av implementering, det får vi fixa själva. Mycket tragiskt för det gör ju att vissa aldrig riktigt kommer in i det. Man hinner inte, orkar inte och man måste ha ett liv. Det kan man inte ha i och för sig... Man försöker ha ett liv vid sidan av.

(F1, 2014)

### 4.3.3 Vill

Vi har tidigare i analysen nämnt lärarnas inställning till införandet av ett nytt led i organisationshierarkin och den allmänna stämningen bland kollegiet som exempel på när kriteriet om att vilja spelar roll för implementeringen av förstelärrerformen.

Det är gemensamt för alla de förstelärare vi intervjuat att de önskar en höjd lönenivå för läraryrket i stort. Alla tre ser förstelärrerformen som en del av att höja lönerna på sikt, och detta gör att de ställer sig positiva till själva grundidén och finner förändringen önskvärd. F1 berättar:

Tanken var ju jättegod. Vi måste ju få högre lön, vi ligger ju så lågt att det är löjligt liksom jämfört med vår utbildning och reallönen, där ligger vi ju sämst till. Vi har ju inte fått någon utveckling tydligen på, ja, alltså vi har stannat på 70-talet. Vi går back, vi är det enda akademiska yrket som faktiskt går back på vår utbildning.

(F1, 2014)

Enligt Lundquist är det helt avgörande för implementeringen att *vilja* är förekommande bland de som står för verkställandet. Att förstelärarna ser ökningen på lönen som en morot att prestera bättre och med större engagemang ökar chansen för reformen att implementeras på rätt sätt. F3 förklarar:

[...] det är ju en rätt stor skillnad, 5 000 är rätt mycket, procentuellt sett, rätt mycket på en lärarlön. Jag tänker att det ändå har gett lite en sporre att man vill vara duktig, ännu duktigare. Nu har jag ändå någonting jag måste leva upp till och det gör att man anstränger sig lite mer och läser lite mer och så. Det tycker jag nog.

(F3, 2014)

En annan aspekt som påverkar viljan hos de som implementerar förstelärrerformen negativt är att de inte ser hur reformen kommer se ut i framtiden, eftersom anställningarna är tidsbegränsade. Detta gör att det inte finns ett fullt förtroende för reformen, eftersom en inte tror att det kommer ha en långsiktig påverkan. F3 befarar att reformen kan få motsatt effekt än den avsedda om lönerna sänks igen om ett par år. Hen uttrycker det såhär:

Jag kan sympatisera med grundtanken i den, för att vill man ha välutbildade lärare så är ju lönen incitament att få folk att söka. Jag tänker framförallt om man är yngre då vill man inte läsa i fem sex år och sen inte ha råd att betala av sina studielån. Men problemet blir att det blir vissa lärare under en begränsad tid och vad händer sen? Och det känns ju lite, för sen då? Ska jag då gå ner i



lön igen och ändå fortsätta vara sådär..? Även om lönen inte är det främsta som gör att man vill jobba så kan man ju ändå tänka att musten kanske går ur en lite. Det är ju ett möjligt scenario.

(F3, 2014)

F2 tror definitivt det kan höja lärarnas yrkesstatus om reformen får vara kvar under en längre tid. Att ingen vet om reformen kommer att fortgå gör att hen inte tror att det kommer bli en långsiktig förändring, utan ser snarare förändringen på individuell nivå hos de enskilda lärarna som blir anförtrodda förstelärartjänsterna:

Sen kanske det är det enskilda lärarna som har blivit som känner sig stärkta och entusiastiska med liksom att fortsätta och fortsätta jobba, och sådär. För enskilda personer har det nog gjort en förändring. Men kanske inte för yrket, nej.

(F2, 2014)

Sammanfattningsvis kan sägas att förstelärarna har delad syn på förstelärarreformen, vilket påverkar deras vilja. Det som talar för att de vill implementera reformen är att de ser det som en liten del i en större förändring som innebär höjda löner inom lärarkåren. Det som gör att de är kritiska är otydligheten och det faktum att tjänsten är tidsbegränsad, vilket innebär att förändringar på längre sikt blir svåröverskådliga. Dessutom har den negativa stämningen som uppkommit bland kollegiet påverkat viljan att implementera. F1 förklarar:

Jag är väldigt delad. Jag kunde inte föreställa mig att det skulle bli så negativt bland kollegorna. För det är ju egentligen bra som så för vi behöver få lite högre status, vi behöver få upp våra löner och vi har ju ingen karriärmöjlighet.

(F1, 2014)

F3 valde att inte söka första omgången förstelärare skulle anställas på hens skola, på grund av att hen upplevde det för otydligt och kände sig skeptisk till själva reformen: “[...] jag är ganska skeptisk fortfarande till hur hela reformen är. Jag kan tänka att det är en god tanke i grunden men jag kan tänka att den inte är genomtänkt.” (F3, 2014).

## 5 Slutsats

Analysen ovan ligger till grund för de slutsatser som dras kring den ursprungliga frågeställningen, som lyder “*Har implementeringen av förstelärarreformen i Lunds kommun varit lyckad?*”. Sannerstedts definition av lyckad implementering används för slutsatser som dras kring implementeringsstyrningens rationalitet- och reliabilitetsaspekt. Nedan presenteras först slutsatser kring huruvida implementeringsprocessens reliabilitetsaspekt uppfyllts och kan anses lyckad utifrån Sannerstedts definition. Samma tillvägagångsätt används sedan för att dra slutsatser kring rationalitetsaspekten av implementeringsstyrningen.

## **5.1 Implementeringsstyrningens reliabilitetsaspekt**

Det är svårt att svara på om implementeringen varit lyckad eller inte, sett till implementeringsstyrningens reliabilitetsaspekt. Detta på grund av den tvetydighet som präglar reformen. Utifrån analysen kan konstateras att tvetydigheten är den övergripande faktorn som lett till många av de problem som framgår i analysavsnittet. Tvetydigheten har resulterat i ett brett tolkningsutrymme, där valet står mellan att tolka tjänsten som antingen en premie eller en morot. Att tolka reformen som en premie för lång och trogen tjänst, snarare än som en morot att genomföra nya projekt, gör att förstelärarna undgår flera problematiska situationer. Till exempel blir resursbristen inte ett problem, eftersom ingen extra tid behöver läggas på nytillkomna uppdrag och inga arbetsuppgifter behöver föras över på någon annan kollega. Vidare kan konflikter som skulle kunna uppstå i samband med den nya hierarkiska ordningen undvikas om reformen ses som ett litet steg i en större förändring som innebär högre lön för alla lärare. Samtliga av de skolor vi undersökt har tolkat reformen som en premie, vilket utifrån de teorier vi använt oss av också kan ses som en överlevnadsstrategi. Hade reformens formuleringar varit klart och tydligt uttalade hade eventuella kryphål täppts till och implementeringen hade kanske legat mer i linje med politikernas vilja - måhända med konflikter bland kollegiet som biprodukt.

Vidare har inte heller Lunds kommun utformat gräsrotsbyråkraternas tjänster mer än vad som framgår i direktiven från statlig nivå, varken sett till arbetsbeskrivning eller anställningsavtal. Därmed är underlaget även i detta avseende bristande för att dra slutsatser kring huruvida implementeringen, sett till dess reliabilitetsaspekt, varit lyckad eller inte utifrån Sannerstedts definition.

Kortfattat kan inga slutsatser dras kring om implementeringen, ur denna aspekt, varit lyckad eller inte utifrån Sannerstedts definition. Detta då politikernas vilja sett till implementeringsstyrningens reliabilitetsaspekt är högst oklar. Den allmängiltiga lärdomen av detta är att det är av stor vikt att politikerna formulerar tydliga direktiv sett till implementeringsstyrningens reliabilitet för att gräsrotsbyråkraterna ska kunna genomföra reformer på det sätt som politikerna vill.

## **5.2 Implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt**

Huruvida utfallet av implementeringen legat i linje med det som politikerna avsåg när det fattade beslutet är också svårt att avgöra. Det som främst bidrar till att det är svårt att säga någonting om detta är att formuleringarna i promemorian som omnämner syftet är väldigt breda och generella, vilket gör att det är svårt att avgöra huruvida gräsrotsbyråkraterna i sin implementering går politikernas vilja till mötes. Dessutom är reformen egentligen för ung. Det går därför inte att säga något adekvat om det kausala sambandet mellan observationerna och implementeringen av reformen. Därmed är det svårt att bedöma om implementeringen, sett till dess rationalitetsaspekt, utifrån Sannerstedts definition i detta avseende varit lyckad eller inte.

Det studien dock kan säga om reformen hittills är att Lunds kommuns förfarande inte underlättar ett långsiktigt hållbart resultat eftersom de infört förstelärartjänsten som

tidsbegränsad. Anledningen till detta är att det inte finns någon klar politisk majoritet på statlig nivå som med säkerhet kommer sitta kvar under flera mandatperioder. Detta gör att kommunen inte kan förutsäga om statsbidraget kommer att fortlöpa och därmed kan de inte tillsvidareanställa förstelärare. Det kan också tänkas påverka det breda syftet som reformen har, att höja läraryrkets status och attraktivitet. Vad som specifikt menas med detta framgår inte. Politikerna hade behövt konkretisera operationella indikatorer för att slutsatser skulle varit möjliga att dras om huruvida implementeringen sett till denna aspekt varit lyckad eller inte utifrån Sannerstedts definition.

En aspekt som är möjlig att dra slutsatser kring är reformens långsiktighet. Eftersom förstelärartjänsterna inom Lunds kommun är tidsbegränsade finns det ingen långsiktighet som legitimerar reformens existens och hur ska då nya "studentgrupper" se potentiella karriärvägar i skolan och skolan som möjlig arbetsgivare? Hur ska läraryrkets status höjas om staten inte under överskådlig framtid garanterar löneökningen, sänder ut signaler om att staten menar allvar och därigenom bidrar till att ge reformen en högre legitimitet?

De aspekter som redogörs för ovan hade behövt vara tydligare för att implementeringsstyrningens rationalitetsaspekt skulle vara mer lyckad.

Eftersom uppsatsen utgår från utsagor från endast tre förstelärare går det inte att generalisera utifrån vårt resultat. Det enda vi med säkerhet kan uttala oss om är förstelärarnas subjektiva upplevelse av implementeringen på deras respektive skola. Av studien kan lärdomar dras på en högre abstraktionsnivå; att de faktorer vi tittat på är av vikt och att ett hänsynstagande till dessa på beslutande nivå kan förbättra framtida implementeringsprocesser.

## 6 Källförteckning

Ds U2012/4904/S. Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet. Utbildningsdepartementets promemoria.

Ericsson, Hanna. Utvecklingsledare Lunds kommun. Intervju 3 December 2014.

Esaiasson, Peter - Mikael Gilljam - Henrik Oscarsson - Lena Wängnerud, 2012. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4:e Uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

F1 = Intervju med förstelärare, Lunds kommun. 9 december 2014.

F2 = Intervju med förstelärare, Lunds kommun. 9 december 2014.

F3 = Intervju med förstelärare, Lunds kommun 10 december 2014.

Lipsky, Michael, 2010. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel sage foundation

Lundquist, Lennart, 1992. *Förvaltning, stat och samhälle*. Lund: Studentlitteratur

Lärarnas riksförbund, 2013. *Statliga karriärtjänster för lärare - En första utvärdering av implementeringen*. November 2013. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.lr.se/download/18.57e260f51422dfbdf3f4dcf/1385568414452/Statliga+karriärtjänster+för+lärare+201311.pdf>. Hämtdatum: [2014-12-01]

Sannerstedt, Anders., 2001. "Implementering - hur politiska beslut genomförs praktiken", i Rothstein, Bo (red.), *Politik som organisation: förvaltningspolitikens grundproblem*. 3:e Uppl. Stockholm: SNS förlag, s.18-48

SFS 2013:70. Förordning om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare

Skolverket, 2013. *Vem är förstelärare?*. Februari 2014. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=3188>. Hämtdatum: [2014-12-01]

Thavenius, Jan, 2010. "Populistisk skolpolitik". *Skola och samhälle*. Debattinlägg. 2010-02-03. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.skolaochsamhalle.se/flode/skolpolitik/jan-thavenius-populistisk-skolpolitik/comment-page-1/> Hämtdatum 2015-01-05

Vedung, Evert, 1998. *Utvärdering i politik och förvaltning*. 2:a Uppl. [omarb. och utök.]. Lund: Studentlitteratur

# Bilagor

## Bilaga 1

### Intervju 3 december 2014: Utbildningsförvaltningen - Hanna Ericsson, Utvecklingsledare

**L:** Det här är våran inledande intervju, så vi har inte riktigt hundra stenkoll på vad hur det har sett ut och det är därför vi är här.

**H:** Absolut!

**L:** Men kan du inte börja med att berätta din roll, vad du har haft för roll i förstelärarreformen i Lunds kommun?

**H:** Redan när nya skollagen kom 2011, så kom där skrivningar. Vi fick en ny skollag 2011, eller trädde i kraft 2011 och då fanns redan där skrivningar om lektorer det vill säga forskarutbildade lärare som var lite annorlunda än tidigare. Så då fick jag och ett par kollegor i uppdrag att titta hur ska vi göra i Lund kring lektorer, för det är också en karriärsatsning precis som förstelärare. Och så jobbade vi med det i ett och ett halvt år, ett år, eller någonting sådant där. Och sen kom regeringens satsning på karriärtjänster för lärare som ju man kan där kommunerna får. Jag vet inte hur mycket ni har hunnit läsa in jag kanske säger saker som ni tycker ”ja, men det fattar jag väl”. Där man kan både, både satsa på att satsa på förstelärare eller kommunen kan använda samma pott pengar från regeringen till lektorer. Så då blev det naturligt att man knöt vidare den gruppen som tidigare hade jobbat med nya lektorer till nya skollagen, fick nu i uppdrag att jobba med hela karriärsreformen liksom, kan man säga. Och då har jag varit sammankallande i en partssammansatt arbetsgrupp. Så då har vi haft en arbetsgrupp där vi haft tre tjänstemän och tre fackliga, från tre skolfackliga. Vi har försökt bereda alla frågor ihop. Såklart har tjänstemännen kanske tagit lite större del och jobbat mellan mötena men vi har försökt göra det ihop med facket eftersom det är så nära knutet till frågor som facken har drivit. Och då har jag varit sammankallande i den gruppen som då har varit, ordförande vid mötena och den som försökt driva arbetet mellan de här gångerna. De andra som ingår i gruppen är då en annan utvecklingsledare, det är ju det som är min titel så att säga på jobbet, som jobbar på barn- och skolförvaltningen i Lunds stad. Och så finns det en personalvetare eller en HR-människa från barn- och skolförvaltningen i Lund Öster. För i Lund så är vi tre förvaltningar som jobbar med skola. Här på utbildningsförvaltningen jobbar vi framför allt med gymnasieskola och VUX. Och båda de andra två jobbar båda med förskola och grundskola. Men de har geografiskt uppdelat ansvar. Så att barn- och skolförvaltningen i Lund Öster jobbar med förskola och grundskola i Veberöd, Genarp, Dalby och södra Sandby. Och barn- och skolförvaltningen i Lunds stad jobbar med barn, förskola grundskola i Lunds city, i tätorten Lund. Så att vi har en tjänsteman från respektive av de här tre förvaltningarna och så en representant från Lärarnas riksförbund, en från lärarförbundet och en från Sveriges skolledarförbund.

**L:** Hur går det till när ni får direktionsbeslut från statlig nivå, liksom att nu ska detta implementeras?

**H:** Just den här har ju varit ett erbjudande till kommunerna att man kan söka statsbidrag.

**L:** Man kan? Man måste inte bara, man är inte tvungen liksom?

**H:** Nej. Däremot så, alltså vissa av de här satsningarna framför allt den här kanske är det ju så himla tydligt att de vill att man ska. Det är liksom för bra för att kommunerna inte ska vilja hoppa på. Du får hela löneökningen täckt av staten ibland i vissa satsningar som de gör ska man ju egenfinansiera ganska mycket. De säger att om ni satsar en miljon så bidrar vi med en miljon, eller ja, någon egen variant. Men här så betalar de hela, och så har det funnits ett jättestort fackligt tryck bland annat i Lund på att man ska göra någon typ av karriärväg för lärare.

**L:** Sen tidigare?

**H:** Ja, det kan man väl ändå säga, tycker jag. Det är klart att regeringens reform kom ju inte i ett vakuum utan något vi diskuterat de sista fem tio åren att läraryrket status är på väg ner, att det är ingen som söker till lärare.

**L:** Att det behöver höjas på något sätt.

**H:** Ja, exakt.

**T:** Men vad heter det, har ni, alltså hur jobbar ni, är det ni på kommunerna som liksom, ja men, såhär många tjänster, förstelärartjänster, behöver vi i Lunds kommun eller är det upp till vardera skola att ansöka om förstelärartillägget hos er, eller hur funkar det egentligen?

**H:** Varje kommun får en ram av staten. Staten säger att Lunds kommun som helhet kan totalt söka om så här många. Och då riktar de det till huvudmannen. Varje kommun kan man liksom är en huvudman, så att varje kommun och de fristående skolorna har egna huvudmän så de fristående skolorna omfattas ju också av den här. Vilket också är lite speciellt med den här reformen och vissa sådana satsningar att det är faktiskt inte bara regeringen lägger ut pengar till kommunerna utan de friständeskolorna som vi har i Lund kan söka på motsvarande del sin pott så att säga. Och den potten är då uträknat på hur många elever man har. Kan man lite grovt säga. Så att utifrån de elever vi har i Lund säger man, ni kan få först året 50 bidrag tror jag att det var någonstans, som vi hade i vår pott. Sen sa man också att, jag skulle nästan behöva rita. Man sa också att, vi kommer att ha en utbyggnad under ett antal år, så att ni kommer att kunna söka om ett större och större belopp och då sa vi i Lund, vi är intresserade av att öka takten för vi tror att vi har många duktiga lärare. Så då ansökte vi om ett en större del av vår kaka, som vi egentligen inte skulle ha fått för ens år två. (Paus för illustration av hur många förstelärartjänster som kan sökas under en treårs period) Så kan man säga, här hade vi då fyrtio bidrag som vi kunde söka. Och här fick vi, här var en rätt stor ökning så då är vi nästan uppe i ytterligare hundra någonting. För att göra det lite enkelt. Och då sa vi, vi kan liksom börja nalla på de här för alla kommuner sa inte att ”vi behöver alla våra fyrtio” eller vad de nu kan vara att de fick. Utan vi kan nog bara tillsätta trettio här under hösten för det ska vara en ansökningsprocess och det ska, ja, alltså det fanns ju massor av olika anledningar.

**T:** Men det här måste ju vara relativt nyligen för vi sa ju att förstelärarreformen och det trädde i kraft 2013?

**H:** Ja, jag måste tänka jag är så dålig på årtal tänkte jag säga. Ja men vi har ju varit igång ett och ett halvt år. Första juli 2013.

**T:** Ja, men precis. Så då är vi liksom inne och ”snor” på, eller vad man ska säga, på år två:s nu liksom.

**H:** Mm.

**T:** Ja, okej, då är jag med.

**H:** Ja, nu är vi inne på... I år fick vi liksom bara de här men istället för att få fyrtio där och hundra där så fick vi sextio här.

**T:** Ja, okej.

**H:** Och så fick vi 80 här. Det är inte riktigt rätt siffror.

**L:** Men det är liksom för att succesivt få in reformen?

**H:** Ja, de sa regeringen från början att vi kommer att trappa upp det på det här viset egentligen. Litet och sedan ett stort kliv och sen ett litet kliv till så det är inte jämt ritat.

**L:** Men sen, och sen så, men då utlyser ni till rektorerna eller att?

**H:** Då bestämde vi att, då fick vi ett beslut till i Lund, att i Lund sa vi då att vi söker, vi bestämmer så här att vi söker om 60 bidrag, nu ska jag se om jag hittar de exakta siffrorna så att jag inte säger ungefärliga siffror.

**T:** Jag tror jag fick sextioen någonstans.

**H:** Ja, precis sextioen. Första andra, ja precis sextioen. Och då sa vi att de sextioen bidragen beslutade våra tre skoldirektörer, och då var det den som är förvaltningschef på de här tre förvaltningarna som jag räknade upp. De tre beslutade, de här bidragen fördelar vi mellan förvaltningarna på det här viset. Så att utbildningsförvaltningen fick tjugotre, stad fick tjugosex bidrag och öster fick tolv bidrag. Öster är minst, så att det är inte så konstigt. Då tittade vi egentligen på samma sak som regeringen titta på, vi tittade på antalet elever kan man säga och vi tittade också lite på hur många lärare. Men på det stora hela sa vi att vi fördelar det utifrån antalet elever.

**L:** Men det var upp till er att bestämma det?

**H:** Mm, ja.

**L:** Så i någon annan kommun så kanske man säger att vi vill lägga alla förstelärare till ett ställe, teoretiskt sett alltså?

**H:** Ja, men absolut. För sen har de tre olika förvaltningarna gjort lite olika. När det då fick sin, när vi på utbildningsförvaltningen fick vår pott på tjugotre förstelärare så diskuterade vi i ledningsgruppen ska vi göra någon fördelning? Ska vi satsa på något särskilt ämne? Vi vet att matematikundervisningen är ett ämne som många elever har svårt för. Ska vi satsa på förstelärare i matematik? Ska vi satsa på gymnasieskolan Vippan som är den skola där vi samlat alla våra yrkesprogram? Som har lite lägre måluppfyllelse än våra teoretiska eller studieförberedande program. Ska vi? Och så hade vi massa med sådana resonemang i vår

ledningsgrupp här på utbildningsförvaltningen och så sa vi: nej, nej. Just nu i alla fall finns det inte anledning att göra på något annat vis än att dela ut de ganska proportionerligt till skolorna. Vi har jätteduktiga lärare på alla skolor som vi vill belöna. Och då var det så man tänkte. Det beror också på en annan sak om att säga, jag tycker att reformen har så himla dubbla syften. Vilket också gör att den är svår att jobba med. För att det ena är att man ska i efterhand belöna de lärare som varit duktiga som är duktiga de yrkesskickliga lärarna, de ska nu liksom få en. Och så säger man samtidigt att så ska reformen syfta till att liksom utveckla måluppfyllelsen framåt. Ska det vara en belöning för något som någon har gjort? Eller ska det vara en morot eller ett utvecklingsprojekt för någonting som någon ska göra? Och så vet man inte riktigt vilket ben man ska stå på. Och då sa vi, vi fördelar utifrån eleverna. Sen fick vi nya pengar i år och då hade vi igen en diskussion. Ska vi satsa på nå särskilda ämnen? Ska vi satsa på någon särskild skola? Och så landade vi i igen på att, nej, vi gör ganska så direkt fördelning till respektive rektor hos oss. Så att respektive rektor hos oss har efter diskussioner med ledningsgruppen fått reda på att, jag har fem, ”hitte-på”, förstelärare som jag kan tillsätta på min skola. I år tog vi lite större hänsyn till att, till att vipan har en lite bristande måluppfyllelse i den skolan och att det fick lite mer proportionerligt lite fler förstelärare än vad de skulle fått om de bara gick på elev antal.

**T:** Men vad heter det, är det upp till skolorna då att avgöra vad förstelärartjänsten ska innebära, hur den ska implementeras i verksamheten?

**H:** Ja, det kan man säga. Vet du vad jag kan skicka lite, vi har ju lite beslut. Skoldirektören fattar beslut om ramarna, hur ska vi fördela mellan förvaltningen? Och det fattar också beslut om ett litet regelverk kring, kring hur vi ska lägga upp liksom de här bidragen. Men i det beslutet så säger man att det är mycket upp till var och en, varje skola. Så att det fattar ett beslut men beslutet är i princip att varje skola får stort utrymme att själva utforma sina.

**T:** Men jag tänker på utför ni någon kontroll då, alltså, dels utför ni någon kontroll av vad pengarna går till då eller?

**H:** Man måste förstås, det är väldigt styrt. Det kommer man inte undan för även om man säger att själva uppdraget kan vara ganska liksom lokalt utformat så innebär inte det att ramarna inte är ganska centralt styrda. Det ska handla, man ska fortfarande står det till exempel i dagförslagsförordningen att man ska fortfarande undervisa minst femtio procent. Det står också att vissa sådana här formella krav, man måste ha sin lärarlegitimation och ett par andra saker och de kan man liksom inte kompromissa om. Och annars så tror och tänker vi att varje rektor vet själv vad som behöver utvecklas. Och då har vi ett generellt krav på kvalitetsarbete i skolan. Så vi skriver och våra rektorer skriver varje år och vi gör också varje år en gemensam analys av våran måluppfyllelse inom förvaltningen. Vilka ämnen lyckas vi sämre med? Vilka områden lyckas vi sämre med och då är det både så som betyg, men också hur trivs. Okej, trivs de var kanske inte ett bra mått men i vilken utsträckning får eleverna inflytande över skolan för det står i läroplanen att man ska ha. I vilken utsträckning får lärarna eleverna jobba med att göra medvetna ställningstaganden kring etiska frågor och grundläggande värderingar. Och i vilken mån är man medveten om demokratiska? Och alltså den typen av frågor som finns. Och så bedömer vi måluppfyllelse och då är ju skolor svaga och starka på olika områden. Så ibland har vi väldigt gemensam områden som vi kan jobba ihop kring och andra områden är gymnasieskolorna specifikt för dem. Det kan ju vara specifik skola, specifikt för program på skolan eller väldigt små enheter ibland som jobbar med. Men då så vi att då ska vi ge rektorn ganska stort utrymme. När det tillsätter sina förstelärare. Vi



har ju ganska stora gymnasieskolor i Lund. Vilket gör att de är lite mer självständiga än i kommuner där man har små enheter, då behöver man jobba lite mer kanske så.

**T:** Men då, den här förstelärartjänsten alltså är det något som följer en. Alltså om man på en gymnasieskola får den titeln följer den med en sen till om man byter arbetsplats eller är det något som är kopplat till liksom?

**H:** Vi har pratat lite om vi ska ha något regelverk som, och liksom mer bestämma, vi har sagt att vi får lösa det i varje enskilt fall faktiskt. Vi har ingen bestämd regel på att om du byter skola, det heter att om du byter huvudman, eftersom det är en huvudman som utsett dig i det här fallet kommunen och på fristående skola är det ju den styrelsen, så följer den inte med. För då tar ju någon med sig av våra bidrag till en annan kommun. Så det följer, men är man kvar hos samma huvudman så har vi sagt att då får vi titta på det. Det är inte så jättevänligt, lärare är ganska fast på sin skola.

**T:** Jag tänkte lite på det här med anställningen också, är det så att den här förstelärartjänsten blir som ett tillägg, lönen delas den ut som ett tillägg på den lönen man redan har?

**H:** Mm

**T:** Det är så? Och är det en tillsvidareanställning?

**H:** Nej, det är vanligt i Lund att göra tidsbegränsade uppdrag. Vi försöker prata om det som uppdrag alltså att du har kvar din ordinarie lärartjänst i botten och så har du då under en viss period ett uppdrag. För första gången här nu när de skulle fatta beslut om det här sextio hur de skulle lägga upp det och fördela det, så fatta de också beslut om att vi ska ha en treårs period i Lund under tiden vi inför det här och sen ska vi utvärdera det och se vad de då olika uppdrag och modeller som vi haft. Hur vissa då som har jobbat kanske mycket i sitt ämne och vissa som jobbat mycket ämnesövergripande på skolan. Vad av det har fungerat? Vad behöver man för plattform, vad behöver man för utbildningen? Vad behöver de för stöd? Och vad behöver skoleleverna för stöd? Så det har vi sagt att vi måste utvärdera inför år tre. Vilket var så långt som när reformen började var så långt som man kunde se. Man har ju sagt att pengarna ska garanteras till ett visst år från staten som ett riktat statsbidrag. Staten kan ju dela ut både riktade statsbidrag som nu som är som sagt väldigt villkorade. Vi fyller ju i två gånger om året i stor excel-filer till skolverket, där vi får uppge personnummer och lön innan de blev förstelärare och lön efter de blev förstelärare och vilken skola undervisar på och vilket ämne de undervisar i och så vidare. Så det följde de ju upp. Och sen har man sagt att det kan bli så att de fortsätter som riktat statsbidrag med den tydliga uppföljningen eller att de ingår i det generella statsbidraget som kommunerna får av staten och då kan ju kommunerna själv välja att lägga det på det här eller så försvinner det så att säga in i potten lite och då har man inte visste vad som händer här efter år tre? Kommer vi inte få några pengar och hur mycket och så? Så då sa vi att vi testar i tre år med det upplägget som vi har nu.

**L:** Men nu vet ni att det kommer att fortgå eller?

**H:** Ja, jag kan ju egentligen inte säga, den nya. Alliansen sa att de skulle ha tjugotvåusen, tror jag, förstelärare totalt utbyggt och att det skulle fortsätta. Och jag har väl egentligen aldrig hört att något parti som säger att de är emot det. Vi har inte heller hört några garantier att det kommer att fortsätta. I exakt denna dagen.

**L:** Ja och i dessa dagar kan man väl inte säga någonting om någonting.

**H:** Nej, just nu vet ingen någonting om någonting.

**L:** Har ni gjort någon jämförelse över kommunerna, alltså har ni kollat på andra kommuner och hur de har gjort?

**H:** Ja, dels så är Lunds kommun med i något som kallas fjorton kommuners-nätverket, och det är, tror inte Stockholms kommun, minus Stockholm, Göteborg och Malmö men annars så är det de fjorton största kommunerna. Och då träffas jag tror det finns inom flera områden men skoldirektörerna träffar sina kollegor runt om i landet. Och även de politiska nämndordförandena brukar träffas. De har en höst- och en vår konferens. Och inom ramen för det så finns det samtidigt tjänstemannasamverkan. Att vi har utbytt erfarenheter. Vad har ni gjort för mallar? Vad har ni för upplägg? Får era förstelärare någon särskilt avsatt tid? För det är något som reformen är särskilt kritiserad för. Det ger pengar till en löneökning och så är det den här dubbla löneökningen och belöningen men sen ska man också ha ett uppdrag som man ska jobba med som ska utveckla skolan. Och för det finns ingen tid avsatt. Utan om man då tänker att man är på en skola och man ska jobba med de i större utsträckning så behöver man kanske undervisa mindre och då behöver någon annan undervisa mer eller så behöver man lösa det på något annat vis.

**T:** Jag har tänkt på det mycket när jag har läst, vad heter det, SOU:t tillexempel att ett problem så är ju att man vill ju ha kvar de här förstelärarelärarna för att de är speciellt särskilt yrkesskickliga i undervisningen samtidigt som att man ska, alltså de ska ju föra nå form av pedagogiskt utvecklingsarbete och hjälpa andra pedagoger. Alltså, hur har du, du sett att skolorna har löst det här? Har olika skolor löst det på olika sätt? Eller hur gör de, hur löser de det här?

**H:** Ja, alltså, tanken som vi, jag tycker vi har pratat mycket om är ju att de ska vara kvar i klassrummet. De duktigaste pedagogerna ska vara i klassrummet för det är där vi vet att liksom det händer. Men, så har vi sagt ska det få några spridningseffekter, ibland kan klassrum vara ganska stängda. Det är jag, mitt klassrum och mina elever. Och om någon annan på skolan eller i kommunen ska få kunna dra nytta av mina kunskaper så måste vi hitta något sätt att sprida och då kan det vara sådant som att jag som förstelärare gör besök hos kollegor och coachar de. Det har vi exempel på. Vi har exempel på där försteläraren säger, andra kollegor som är nyfikna på hur jag jobbar får komma in i mitt klassrum. Istället för att jag kommer går ut till dig och handleder, vilket kan vara ganska känsligt i skolan. Så säger man, är det någon som vill komma och titta på hur jag startar och slutar en lektion eller vad det kan vara som jag är extra bra på. Fånga målen eller fånga eleverna. Inom vår förvaltning har vi, som vi sagt redan innan men som har bidragit lite, har vi möjlighet att låta pedagoger och andra pedagoger men vi har uppmuntrat förstelärare särskilt, att skriva så kallade utvecklingsartiklar, att dokumentera så att utvecklingsarbete och då publicerades det på en forskningsbevakningssajt kan man säga som heter skolporten. Och så får de lite extra stimulansbidrag för att de skriver och beskrivit något projekt som de har gjort. Vad har vi mer? Man kan vara kanske delaktigt i något ämnesövergripande projekt och driva där. Som jag är, mycket av min yrkesskicklighet ligger kanske i ämneskunnandet. Jag är sjukt bra på att förklara, både historia och förklara historiska skeendens dagsaktualitet. Så det ska vi ha ett projekt om nu på skolan och det är jag som driver det. Så att man liksom försöker hitta undervisningsnära saker som det som man är bra på och sätt att sprida det.

**T:** Jag tänker så här att syftet med det är ju att, alltså med reformen så som jag har förstått det just som du också har sagt att kanske tidigare, att man ska. Alltså att man vill att det kanske lite duktigare studenterna blir lärare än tidigare. Alltså att göra yrket mer attraktivt så. Men det här ju ändå så här att man i utformningen tillfälligt, eller man vet inte hur det blir i framtiden. Det påverkar ju, alltså jag tänker om man nu vill ha duktiga studenter som söker det, kan du uppfatta att det är ett problem med reformen?

**H:** Alltså jag vet inte, jag tror kanske inte att någon väljer att bli lärare för att det finns en försteläraryrke. Så på så vis så tror jag liksom inte att det är ett stort problem att den är så pass tillfällig för det tror jag inte att man är medveten när man liksom funderar på vad man ska välja för framtida yrke. Utan jag ser det mer som att detta är en pusselbit i att man försöker höja läraryrkets attraktivitet. Alltså det finns en "för det vidare" som skolverket som de försöker med som en kampanj i sociala medier och på alla möjliga sätt. Och det finns liksom ett antal sådana initiativ, och då tänker jag att detta är en pusselbit. Så att just denna reformen är ganska begränsande i tid tror jag inte påverkar.

**T:** Ne, att det är en del av ett större förändringsarbete?

**H:** Ja, men precis.

**T:** Ja, okej.

**L:** Har det vart, i den här fjorton kommuns-gruppen, har det varit olika utfall tycker du? Har det vart olika liksom, har ni tolkat det väldigt olika?

**H:** Vi har inte riktigt kommit så långt och det tycker jag att har ingen kommun som har kommit så långt så att de har börjat samla ihop erfarenheter.

**L:** Nej.

**H:** Vi har också haft rätt så mycket utbyte kan jag säga, för att komplettera det med Uppsala för där har man lektorer sedan innan. Då har vi haft lite speciella hur ska vi då göra, vi har haft rätt så mycket utbyte med Malmö, för med dem jobbar vi med väldigt mycket andra frågor och då passar man ju på att fråga hur de gör. Även skolverket har haft en hel del konferenser inför införandet och. Ja, där de spridit erfarenheter. Men mycket har en så länge, alla kan bara redovisa lite så för hur de har tänkt eller hur de har gjort. Jag har inte riktigt sätt någon kommun som har börjat redovisa hur de tycker att det har gått.

**L:** Nej. Det kanske är lite för tidigt.

**H:** Mm, lite. Det finns ju en skolverket-rapport som är ganska statistisk. Nu tror jag inte att jag har den i den här bibban, som heter "Vem är försteläraren?". Som ni hittar på skolverkets hemsida.

**L:** Mm, men den har vi sett.

**H:** Den ger ju också väldigt mycket, det här med att fyrtioåtta procent är män och de är i snitt fyrtioåtta år gamla, jag kommer inte ihåg vad det är.

**L:** Ne, men det kommer jag också ihåg att jag läst. För det är ju fler kvinnor än män proportionerligt som är förstelärare.

**H:** Sen är det fler kvinnor än män i skolan generellt så jag vet inte om jag skulle titta på den siffran, även hos oss. Vi har också lite mer kvinnor än män som är förstelärare. Men så ser det ju ut även i lärargruppen. Så jag vet faktiskt inte om de är överrepresenterade som förstelärare, eller om de speglar.

**L:** Det tror jag att de är, för i den ”Vem är förstelärare?” så står det typ, men jag vet inte om man kan säga något om det för det är ju typ inte färdigt med alla tjänster. Men då var det, jag kommer inte ihåg.

**T:** Sjuttioåtta procent är en siffra som dyker upp.

**L:** Ja, sjuttioåtta procent är kvinnor som är förstelärare men typ såhär sextiosju procent är kvinnor som är lärare. Men det kanske inte säger någonting så för det är ju inte så stor skillnad.

**H:** Nej, jag vet inte heller för det är ju så att också att det beror på.

**L:** Ne men det är ju också spännande för att det säger ju emot liksom det man kanske hade trott.

**H:** Mycket, som sagt, mycket kommer från en del statistiska grejer men inte så mycket kvalitativt.

**L:** Nej.

**H:** På vad man egentligen tyckte att det gett och så.

**L:** Det är det vi ska titta på nu med vår lilla B-uppsats här.

**H:** Ja, ja, ja!

**L:** Nej, men det var ju också det. Vi har ju kollat lite på vad som finns sen tidigare men detta är ju så nytt så det finns ju inte så mycket att luta sig på men det gör det ju också kul.

**H:** Mm.

**L:** Ja, det vi tycker är väldigt intressant att de tillfört, ja, för det är ju liksom ett steg i hierarkin. Och lärarkåren som man tänker annars alltid varit väldigt platt organisation och så helt plötsligt ska vissa kollegor kanske få mer i lön och liksom, det är väldigt spännande på många sätt.

**H:** Vi har försökt lite prata om att vi har karriär ”vägar” eller vad man ska kalla. Dels har vi skolledare.

**T:** Vad innebär det?

**H:** Alltså, du blir rektor eller biträdande rektor.

**T:** Jaha!

**H:** I skolläderspåret kan det också finnas att du blir ämneslagsledare eller någon annan liksom så ledningsfunktion på skolan så mycket rektorer eller biträdande rektorer. Vi har det ämnes, didaktiska spåret, alltså didaktik-pedagogik som handlar om att just lära ut, det är det som kanske förstelärare lite kan fylla nu. Att man är yrkesskicklig i undervisning. Och sen har vi ett spår som vi haft med de här lektorerna. Som ju är forskarutbildade lärare, så det handlar ju om kanske om nu förhoppningsvis, de är ju också duktiga pedagoger men där kanske ämnet sitter snäppet högre än det pedagogiska. Att då är man ju historielärare och har forskat kring historia sen som sagt finns de statliga forskarskolorna som har funnits just för den satsningen tidigare. De har ofta hetat svenska med didaktiskinriktning. Så att man inte ska komma ut och vara jättebra på svenska men tappat pedagogiken. Men om man försöker renodla de lite så har vi ett ledarspår, ett didaktiskt spår och ett ämnesspår. Så vi tänker lite i de banorna.

**L:** Spännande, var vi?

**T:** Ja, jag tror det.

**L:** Ja, men det här med om ni på något sätt försöker påverka skolor att söka om förstelärartjänster, hur liksom gör man?

**H:** Det behöver man inte, ge oss alla bidrag vi kan få!

**L:** Mera pengar.

**T:** Men, Jag tänker skolorna som så vinner ju inte på det, eller gör de? Alltså, vad ser de för vinst i det?

**H:** Vi prata lite om det skulle kunna marknadsföra, men jag tycker inte riktigt man sett det. Men annars kan man tänka marknadsföringen, på vår skola har vi fjorton förstelärare, låter lite flashigt. Så att dels tror jag att man värnar om sin personal och vill gärna belöna sina duktiga lärare både för att det är kul att belöna folk så att säga men också för att det blir lite en, vad ska jag säga, en styrsignal på skolan. Skolledningen väljer att, det är även sån kritik reformen ibland får av missnöjda lärare, att de är bara de som gör precis som skolledningen vill som blir förstelärare. Och det är klart att skolledningen väljer ju personer som de tror kan bidra till skolutvecklingen. Nu säger inte jag att det är personer som nickar till allt skolledningen säger och säger ja. Men det är klart att de, så är det väl i alla, förhoppningsvis i alla verksamheter att, att chefen har en ide om hur vi ska ta oss till målen, och vi har ju väldigt mycket nationella mål. Vilka målen är kan man inte styra så mycket i skolan, de har vi ju nationellt i läroplanen eller skolplanen, men hur vi ska ta oss dit? Hur ska vi jobba? Det har man förhoppningsvis som rektor en idé om. Och då är det klart att man väljer att gynna eller för att säga, pedagoger som, som jobbar på det viset som man tror på. Det är så man än så kan säga. Fast jag vill absolut inte säga att det är några nicke-dockor som har valts, absolut inte. Men de är klart att de som har jobbat och framgångsrikt varit med och utvecklat skolan tidigare. Det är ju då en styrsignal då till andra lärare på skolan. Vad är det vi tror på här? Vad är det vi vill jobba med?

**T:** Kan man se typ att det är så att det är fler lärare som söker en tjänst om det finns många förstelärartjänster på skolan?

**H:** Nej, vi har aldrig gjort någon sån statistik. Vet inte.

**L:** Har det uppstått några konflikter på skolor?

**H:** Mm

**T:** Det har det?

**H:** Det vet vi. Missnöjda. Jag tror första omgången då var det så pass få på varje skola.

**T:** Som sökte tjänsten eller?

**H:** Nja, som dels sökte för att man visste inte riktigt vad det innebar. Så man var lite osäker. Men framför allt var det ganska få på varje skola som fick. På vår kommunala gymnasium var det kanske tre, fyra fem stycken på varje. Och den klicken de var ganska kända på skolan. Alla vet att det här är en jätteduktig kollega. Det kan liksom alla enas om. Hon är duktig, hon syns i många sammanhang. Men sen året efter då kanske skulle dubbelt så många, de var det nog många som tänkte, a men jag tillhör nog den där kategorin och så sökte man. Och så fick man inte. Så jag upplever att besvikelsen var mycket större hos många år två, när man inte blev än år ett. Det kunde man liksom acceptera att det är ganska få som får.

**T:** Men visst är det så att det är rektorn som bestämmer vilka som får tjänsten eller inte men det är ni som liksom delar ut "titeln" i och med att ni har huvudmannskapet, eller?

**H:** Ja, eftersom att vi har delegerat ansvaret. Alltså det beror egentligen på hur vår delegationsordning ser ut. Hos oss på utbildningsförvaltningen ser delegationsordningen ut så att rektorn anställer och avskedar också egentligen men som anställer personal. Och då är det rektorn som själv tagit beslut efter diskussion i deras ledningsgrupper. Men man måste uppfylla de formella kraven. Men vi har sagt att du kan anställa fem förstelärare och då lägger vi oss inte i vilka de fem namnen sen är.

**T:** Kan man överklaga ett sådant beslut? Alltså om det blir en konflikt som i fallet?

**H:** Det är inget sådant formellt överklagningsbart beslut enligt lag men däremot kan du alltid opponera dig emot ett beslut. Det finns inget lagutrymme eller så som handlar om överklagan.

**L:** Det är alltså som att söka vilken tjänst som helst egentligen?

**H:** Ja, kan man. Jag tror till och med att det är mjukare. Offentliga tjänster i allmänhet kan du ju faktiskt med stöd i... överklagas. Offentliga tillsättningar. Men det här är ingen ny tjänst det är mer ett uppdrag.

**T:** Ja, okej.

**H:** Eftersom att vi valt att skriva det som ett uppdrag.

**L:** Så det blir inte så att man får en ny tjänstebeskrivning i ett kontrakt eller någonting utan det blir bara ett tillägg på något sätt?

**H:** Ja, det kan man säga. Det finns en blankett och en delegationsblankett, där de skriver att ”du har nu utsetts till förstelärare” och vilken tid och personnummer och sådant där. Så det finns ju.

**L:** Och vad det innebär? Eller? Finns det någon arbetsbeskrivning liksom?

**H:** De är lite olika. Ibland kan det stå där och ibland kan man göra en mer informell. Men jag tror att de flesta gör en mer informell överenskommelse. Man skriver ett uppdrag men det liksom beslutas liksom inte i den, det är liksom mer som en överenskommelse som man kan ha med sin chef.

**T:** Men var det så att du att ni från kommunen hade ett dokument med ett ramverk?

**H:** Mm

**T:** Skulle vi kunna få ta del av det?

**H:** Absolut, jag tänkte att jag kan skicka er lite olika dokument och rapporter.

**T:** Det tackar vi för! Verkligen.

**L:** Det var vår sista fråga.

## Bilaga 2

### Intervju 9 december 2014: Förstelärare i Lunds kommun (F1) - F1:s arbetsplats

För att garantera F1:s anonymitet har uppgifter som kan röja hens identitet plockats bort. Vi har istället ersatt uppgifterna med egna ord, för att inte förlora essensen i det som sagts. Där någonting är redigerat finns (*våra ändringar i kursivt*).

F1: Förstelärare 1

L: Linnea

T: Tina

L: Vi skriver ju vår uppsats om förstelärarreformen, så det är det vi kommer fråga lite om. Vi kommer studera implementeringsprocesser. Vi läser statsvetenskap.

F1: Spännande.

L: Ja! Så vi tänkte höra hur det gick till när förstelärarna skulle tillsättas på den här skolan?

F1: Vi fick svara på fem eller sex övergripande frågor och skicka in sin CV och utbildningsbevis och grejer, så. Då fick vi skriva ganska fritt kring de här ganska öppna frågorna: Varför vi sökte, hur vi tänkte oss att jobba, vad vi ville göra med tjänsten och så vidare och vad vi hade för visioner. Jag kommer inte riktigt ihåg, det är ju två år sedan nu så att...

L: Var det alla lärare som gjorde det, eller bara de som ville bli förstelärare?

F1: Bara de som ville bli, så att det gick ut en ”ja, nu kommer detta att gå igång och självklart ska alla söka”. Det var inte alla som gjorde det, men det var nog några stycken ändå, härifrån, som sökte.

T: Så de uppmuntrade liksom från ledningen?

F1: Ja, absolut. De gjorde de, men sen när man såg frågorna så tänkte jag att ”jag kommer aldrig orka detta”. Det var precis liksom att jag nästan liksom sista dagen ”Nä, men det klart jag måste”. För jag har skrivit så himla mycket men ändå tycker jag det är så jobbigt att skriva. Och sen skulle man svara på varför man trodde att man, hur man skulle duga. Alltså någonting med ”Vad är det som får dig att tro att du är så pass bra, eller att du skulle bli en bra förstelärare?” och jag har väldigt svårt att framhäva, eller det är väl en av mina sämre egenskaper att framhäva mig själv. Jag kan inte det. Det är jättesvårt. Det var då jag tog till mina, ja, alla utbildningar jag har, att jag har så bred utbildning. Så jag la det lite så vid sidan om mig.

L: Hur många förstelärare har ni nu på skolan?

F1: (*Nämner hur många förstelärare de är*)



L: Okej. Vilka är det som har fått, är det folk som har jobbat här länge liksom som har fått eller kanske folk som har längre utbildning eller?

F1: Jag har ju bara varit här *i (relativt kort tid)*. Men jag har en väldigt bred utbildning. Sen har jag ju lyckats väldigt bra med mina elever på de här åren. *(Hen berättar vad de andra lärarna på skolan har för ämnen och nämner att de alla har vissa speciella färdigheter, till exempel duktiga med det digitala eller pedagogiska metoder)*

L: Det låter lite som folk med specialkunskaper, eller?

F1: Ja, det kan man nog säga. Jag sökte ju också för min roll som *(vilken typ av specialkunskap hen undervisar i)* framförallt, inte för min roll som ämneslärare. Jag hade, jag tyckte att det fanns så mycket här som man kunde utveckla. Det funkade inte så bra, tyckte jag. Och så hade jag också läste ytterligare poäng för att bli bra på *(specialkunskap)* just, och ville liksom bli bra på att jobba med det. Så det var det jag hade i min ansökan, och det också som jag fick. Ja, där i den lilla texten som skrevs sedan, efteråt om man säger så. Jag fick rollen på *(tidsbegränsat)* år. Men i år så fick de på *(tidsbegränsat)*, tydligen för att vi ska försvinna om fem. Eller jag vet inte vad som händer sen. Om liksom pengarna försvinner så är det ju väldigt surt, kan jag säga. Har man en gång varit förstelärare... Ska jag inte vara det då längre? Eller hur tänker de? Jag vet inte, det är ingen som vet.

T: Och de har inte sagt något, liksom från skolans håll?

F1: Nej. För de vet ju inte heller.

T: Nej. De kommer vara beroende av kommunens beslut liksom.

F1: Ja.

L: Känns det, eller, för det är ju väldigt mycket reformer just nu. Nytt betygssystem och ny skola och...

F1: Jaa... Fast betygssystemet är vi ju inne i kan jag väl tycka.

L: Du tycker inte det här känns som en del av någonting nytt, liksom?

F1: Jo, på sätt och vis. Tanken var ju jättegod. Vi måste ju få högre lön, vi ligger ju så lågt att det är löjligt liksom jämfört med vår utbildning och reallönen, där ligger vi ju sämst till. Vi har ju inte fått någon utveckling tydligen på, ja, alltså vi har stannat på 70-talet. Vi går back, vi är det enda akademiska yrket som faktiskt går back på vår utbildning. Men det har ju gett upphov till väldigt mycket bitterhet och sura miner och.

T: Bland kollegor, eller?

F1: Ja. "Varför blev hon, vad har hon gjort, då?" eller "Varför blev han och vad har han gjort då?". Jättetråkigt. Så hela första året kände jag mig mest som bara. "Gud, varför fick jag den här tjänsten?".

T: Fick ni något stöd då från ledningen?

F1: Mm. Det har vi fått. Men det har varit så, alltså, det har varit så luddigt allting. Jätte, jätteluddigt. Och det klart att folk går igång på det liksom.

T: Luddigt i utformningen av vad det innebär?

F1: Ja, och ”vad ska de göra?” och *(Respondenten berättar om en incident då en kollega drev med förstelärarna inför alla andra i personalen, vilket gjorde hen upprörd)*

L: Men har du fått en, eller du har inte fått en arbetsbeskrivning liksom?

F1: Jo, det har jag. Men den ändras lite då och då. Meningen var ju inte att vi skulle göra någonting annat, att vi inte skulle göra någonting mer eller att det skulle läggas på någonting. För det stod ju att man skulle fortsätta med det, vi fick ju det för att vi var bra på det vi gjorde och ville göra. Och det var ju det som var meningen, men nu har vi fått ta hand om nyanställda, vi har fått lite annat smått och gott och *(Berättar om en stor extrauppgift som har tillfallit förstelärarna och som kommer ta upp mycket tid och innebär delar som inte stod i kontraktet. Detta gjorde försteläraren uppgiven.)*

L: Nä, det står inte i kontraktet..?

F1: Nej. *(Beklagar sig över arbetsuppgiften)* Alltså, det sättet ”Nu ska ni...”. Jag blev inte ens tillfrågad, så det kände jag att där gick min gräns lite grann. Men jag misstänker att det inte är mycket att göra. Jag får väl göra det ändå. Men det känns inte kul. För det står inte någonstans att jag ska göra, eller att jag behöver göra.

T: Känner du att motståndet mot er, från kollegor, är lika stor nu som alltså när ni får annat, än när det blir mer klart att ni, ja, men till exempel att ni ska *(utföra den extra arbetsuppgiften)*

F1: Ja, jag kan tänka mig att det hjälper. Alltså, det är ju inte alla. De flesta tycker det är helt okej men de som inte gör det låter desto mer. Det är ju så. Så att vi får väl se lite om det blir bättre. Det har lugnat sig lite nu. Jag känner mig inte lika ensam längre. Jag är inte så bra på att hålla sådant ifrån mig, men jag har haft stöd av mina andra kollegor och jättemycket stöd från rektorn. Sen har vi en grupp, vi som är från *(området)*, det är ju *(räknar upp skolor inom området)*... Vi träffas någon gång då och då...

T: Alla förstelärare liksom?

F1: ... vad vi gör och vad vi har för planer.

L: Men har du ändrat någonting i din, eller, gör du någonting annat nu liksom sedan det att du blev förstelärare?

F1: Nä, jag gör det jag vill...

L: Du har alltid utvecklat liksom, ja..?

F1: Ja, och det är väl egentligen så jag har jobbat liksom i alla mina (*antal*) år men nu fick jag på något sätt lite bonus för allt mitt extraläsande, för mitt extrajobbande. Det blir ju inte så mycket i plånboken. Men ändå. Det är lite så, tycker jag.

L: Vad var det jag tänkte på... Har du någon slags pedagogisk utveckling med andra lärare, eller sådär?

F1: Ja, alltså. Det är ju det som ska ingå lite grann. Vi ska finnas till och det är ju det de är ute efter nu (*berättar om den extra arbetsuppgiften*). Jag hade ju aldrig kunnat föreställa mig att jag skulle behöva (*utföra extrauppgiften*).

L: Nej. Det är mycket extra jobb?

F1: Det är jättemycket. När ska jag få den tiden? Min tid är ju redan nu för lite. Vad ska jag ta bort? Undervisningen? Nej, tror inte det.

T och L: Nej.

F1: Ja, det går ju, men det känns inte jättekul. Men det jag har gjort är att jag har ändrat lite, så mitt stöd kan man se också är också lite det jag gör. För jag (*Berättar om sin speciella arbetsmetod*) Jag är mycket för inkluderingstanken. Tycker det är bättre än att man exkluderar. Det har ju alla vetenskapliga undersökningar visar att det är det bästa för eleverna, plus att då kan ju jag hjälpa fler. Och så har jag ju ämnena så jag kan ju det också. Så, så vill jag jobba mer och det kommer jag också göra.

L: Men vad tycker du om reformen?

F1: Jag är väldigt delad. Jag kunde inte föreställa mig att det skulle bli så negativt bland kollegorna. För det är ju egentligen bra som så för vi behöver få lite högre status, vi behöver få upp våra löner och vi har ju ingen karriärmöjlighet. Det är ju väldigt plant, vår struktur. Jag menar, inom medicinen kan man ju vara underläkare, sen bli överläkare, sen bli avdelningschef, man kan bli professor man kan bli allt möjligt. Vi står ju kvar här på golvet. Och med tanke på hur löneutvecklingen har sett ut så har vi ju inte haft någon möjlighet. Ja, det skulle i sådana fall vara om man vill bli rektor, som är minimalt mer betalt, men det skulle jag aldrig vilja bli. Jag tycker det är bra, men någonstans har det blivit fel. Och jag vet inte riktigt om felet är att alla akademiker alltid slåss eller för att det har blivit för luddigt. (*En bekant*) jobbar i (*annan*) kommun och de hade helt andra frågor. Ett helt annat förfarande. Och andra året nu var det ett helt annat förfarande. Nu var de ute och tittade i klassrummet och intervjuade. Första året skulle man skicka in en ansökan och det var ingen som tittade i klassrummet. Jag kan tänka mig att nu har det blivit lite mer att ”ja, ja, okej, nu har de varit ute och tittat och bildat sig en uppfattning”. Att det kanske ses mer, att ja, nu förstår vi. Förut var det kanske ännu luddigare.

T: Kan man överklaga ett beslut om förstelärare, liksom, ja, men, ”Hon eller han fick tjänsten och det fick inte jag och det är liksom...?”

F1: Ja, rektorn har ju haft en del. Några som har varit inne. Men det är inte hen som har utsett oss. Det är områdeschefen. Eller, om det till och med är ännu högre upp. Det är någon uppe på kommunen...

T: Du menar på utbildningsförvaltningen?

F1: Ja, det är det nog... Kolla, inte ens det vet jag. Jag har glömt.

L: Vi var på utbildningsförvaltningen och de berättade att det grupper av skolor. Att det fanns en grupp för "city" och "väster"... Det kanske är någon på området?

F1: Nej, det var inte hen...

T: Hon sa ju att det är rektorn som bestämmer...

F1: Nej.

T: Att rektorn får mandat att dela ut si eller så många tjänster...

F1: Rektorn fick mandat förra året, men hon fick rangordna. Av de som sökte fick hon säga (*antal*), så blev det då (*antal*) kvar. Vilka de blev vet jag inte, eller jo, några vet jag ju. Men de andra vet jag inte. Och då säger hon att kommunen ville att hon bara skulle välja (*antal*), (*Berättar om hur rektorn valde ut ansökande i detalj*). Det var kanske områdeschefen, (*hen*), nä det var inte (*hen*), det var någon på kommunen som jag fick brev på. Det var ännu ett steg upp som verkligen tog beslutet. Jag skulle kunna kolla upp det.

L: Nej, eller? Nej. Har du dokument på arbets-... eller hur är ditt kontrakt eller så, har ni tagit det muntligt?

F1: Ja, vi pratade muntligt men så ville, om det var facket, som ville ha någonting skriftligt, vi skrev på ett kontrakt och där stod det en mycket kortfattad arbetsbeskrivning men i princip vad jag hade ansökt om men väldigt förkortat, ja ner till pyttelitet. Men ja, essensen var ju där. Det skrev jag. Men där stod det ingenting om (*extra arbetsuppgift*)...

T: Vad tycker du att syftet med reformen har varit?

F1: Syftet är väl att höja statusen och också att de som är lite duktigare, de som har tydliga idéer ska kunna sprida dem. Att andra ska kunna ta till sig. Jag har ju en hemsida och jag skrivit lite vad vi gör. Alla runt omkring är välkomna att komma och titta på vår undervisning. Men som lärare är man ju väldigt uppbunden, så ännu har jag inte fått något besök.

L: Vi ska fråga någonting om kontroll också. Om det finns någon som ser över vad du gör, liksom?

F1: Det är ju rektorn, i så fall. (*Berättar på vilket sätt hen har en relation till rektorn*). Liksom, de projekt som jag har satt igång. (*Berättar om konkreta förändringar som de har gjort tidigare*). Det är ju det som är det viktigaste, tycker jag själv.

L: Men ni har inte haft någon utvärdering eller så?

F1: Jo, det kan man säga att vi haft. Vi har haft (*antal*) större möten där vi har fått berätta hur det går och hur det varit och hur det är och hur vi tänker. Då har rektorerna suttit med, det har vi haft minst (*antal*) gånger. (*Antal*) gånger förra året och i år har det varit (*antal*) gång, redan. Plus att vi träffas i den här lilla gruppen och så sitter vår rektor med. Så (*hen*) hör ju, så det

blir en utvärdering då där (*hen*) kan stötta och gå in och så. Så det tycker jag har funkat jättebra. Man känner verkligen att man har ledningens stöd, där har det aldrig varit några problem. Och rektorn är jättestolt över att (*hen*) fick (*antal förstelärare på skolan*). Jag har så duktiga medarbetare!

L: Hur bra koll har du på vad som händer på de andra skolorna i Lund med förstelärarna?

F1: (skakar på huvudet)

L: Du har ingen aning?

F1: Jag vet vad de gör i vårt område, men jag har ingen aning om de andra skolorna i Lund. Jag skulle vilja och det har jag sagt att det fanns redan på kommunens hemsida att man kunna länka till alla förstelärare så man kunde se deras ansikten och vilken skola de jobbar på.

T: Ja, det ville vi också! Det är märkligt ändå, att det inte finns...

F1: Jag tycker det är jättedåligt att det inte finns. (*Berättar i detalj om hur hen önskar att skolan skulle göra en egen sida med förstelärare*) Som de har i (*annan kommun*) till exempel, där har de gjort jättesnyggt. Där kan ni gå in och titta! Där ser man ju direkt vem som är. Men de måste blogga.

L: De måste blogga när de blir förstelärare?

F1: Ja, det ingår där.

L: Jaha, det var ett specifikt krav.

F1: Så där kan man följa.

L: För andra lärare då?

F1: Ja, så man kan se vad de gör. Jag tror inte så många går in och läser men ja, det måste de göra. Det var väl lite det vår rektor var ute efter. Så nu ska vi läggas till på skolans hemsida, men det är inte utlagt än. Det är inte gjort. Så vi får se vad det blir av det!

L: Det är ju fortfarande väldigt nytt, känns det som, så det kanske är därför det är lite..?

F1: Jag skulle väldigt gärna vilja veta vad som händer om tre år när mitt förordnande går ut. Det hade jag gärna velat veta.

T: Känns det som att det brister, alltså, från olika håll att legitimera er existens eller vad man ska säga? Och att mycket av problemet ligger där?

F1: Ja, det gör det. På något sätt har det var hysch-hysch, det får inte pratas för mycket samtidigt som vi famlar i blindo och går på... eftersom vi inte riktigt... förstelärarna som blev utsedda i våras, det var i juni, tror jag, fick vi reda på i augusti och då var det inte första punkten utan det kom väldigt långt ner liksom: "Ja, just det! Och här är förstelärarna" och jag bara "Va?". Det blev lite så...

L: Det finns ingen öppen dialog om det?

F1: Nej, det är infekterat. Det känns som det...

T: Hur kommer det sig att det är så, tror du?

F1: Ja, det är väl den kungliga avundsjukan. "Varför blev inte jag?"

T: Och då var det ett sätt för skolledningen att dämpa det här?

F1: Ja.

L: Men det låter också som att rektorn är stolt, att det finns en stolthet i att man kan säga det att skolan har många förstelärare?

F1: Ja, men den stoltheten visas mest inför förstelärargruppen. Rektorn var stolt och så, men det kändes ändå som att det var någonting som liksom man inte skulle prata för mycket om.

L: Man skulle inte skryta, sådär?

F1: Nej, det gjorde hen sen med oss. Och det var en av mina kollegor som sa att det var synd att rektorn inte var så entusiastisk när hen presenterade oss. Men, det är några som varit extra bittra i höst. Som blivit förbisedda två gånger, kan jag tänka mig. Men det är inte mitt fel att jag blev vald, och det är inte någon annans fel att de blev valda... Det är lite sådär, tycker jag.

T: Vad tror du är den främsta anledningen till att folk söker tjänsten? Första omgången var det ju mer att alla sökte?

F1: Ja, men det var det nu också. Alla uppmanades att söka, den här gången också. För min del var det att jag ville få lite kred för allt jag har gjort, kände jag. Det här syns ju på ett annat sätt, att jag faktiskt är bra på det jag gör. Det får vi ju aldrig. Vi får inga bonusar, liksom, vi får aldrig någonting om man jämför med om jag jobbat inom ett företag...

T: Som börsmäklare!

(Skratt)

F1: Ja, precis. *(Berättar om en bekant med "skyhög" lön)*

L: Alltså, denna värld!

F1: Ja... Varför ville jag bli lärare? Jag kunde blivit vad som helst!

(Skratt)

F1: Nej, allting är inte pengar.

L: Men det klart, finns det lite mer pengar att få...

T: Tror du att de lyckas med reformen i sitt syfte, alltså, att den fyller sin funktion?

F1: Nej, inte än.

T: Nej.

F1: Eller jag hoppas att det, men det beror ju på. Det beror ju på hur de har tänkt. Hur många ska kunna bli? Hur många vill de ha i slutändan? Ska alla komma upp och sen tas titlarna bort, men alla stannar kvar på de högre lönerna eller alltså, det är så oklart. Jag sökte inte i första hand för pengarna. (Lön) och så skatt på det. Så det var ju inte många extrakronor, utan det var snarare så att jag ville få tillbaka något för allt. Det är svårt att svara på, men för mig känns det bra. Det gör det. Så det syftet, på det personliga...

L: Ja, du har ju fått bekräftelse på att du gör ett bra jobb.

F1: Det är väl det, det är väldigt många här som gör ett väldigt bra jobb men vi får inte bekräftelse på något sätt. Det jag var det jag var inne på innan.

T: Tycker du att ni bemöts, alltså, nu med förstelärartiteln, att ni bemöts annorlunda av föräldrar?

F1: Det har jag faktiskt inte tänkt på, men det är nog inte omöjligt. Jo, förresten, det var en förälder som redan var nöjd som sa att "Så är du ju förstelärare också, och det var du ju väl förtjänt av" någonting sådant. Men jag har inte tänkt på det egentligen. Det ska jag fundera på. Intressant fråga.

T: Det kanske skulle kunna påverka på något sätt. Att man får den där legitimiteten, att man...

F1: Ja, det borde ju vara så, faktiskt. För då vet man ju. Det är ju också en sak. Inom lärarkåren vet man ju allt vad det innebär, men när man pratar med "vanliga" människor så vet de ju inte "Det här med förstelärare, vad är det? Vad handlar det om?" Ingen har... Det har inte skrivits, ingen har satt sig in i det som inte behöver.

L: Jag tänker att, om några år, om det finns kvar, så kanske det spelar större roll för föräldrar?

F1: Om det finns kvar!

L: När man vet liksom att "Min dotter går i en klass och läraren är förstelärare...". Eller sådär, kanske.

F1: Det kan mycket väl bli så.

L: Om det får rota sig lite.

T: Jag tänker att det blir högre tryck på dem. Alltså, jag har jobbat lite inom skolan själv och man vet ju att vissa lärare, att föräldrarna är lite mer på att man vill gärna att man vill gärna att barnet ska gå i den lärarens klass.

F1: Så är det här också.

T: Ja, och jag tänker att den här försteläraryrket... Om man inte har några syskon eller är inne på skolan och inte har någon uppfattning. Att det skulle kunna finnas några sådana...

F1: Absolut. Det kan det nog bli. För det är redan så. Redan utan förstelärare var det så. Föräldrar som haft syskon här vill ha den och vill inte ha den och så. Även om rektorn inte brukar lyssna på sånt, så blir det ändå ibland så pass starkt tryck att hen måste göra något annars flyttar de på ungen och då förlorar ju skolan pengar, så... Det finns säkert sånt bakom och det kan bli en följd.

L: Jobbar du mer nu? Mer tid, sedan du blev förstelärare?

F1: Nej. Jag har alltid jobbat för mycket, så det tycker jag inte. Däremot har jag... I och med att jag blev (*berättar om en ändring i tjänsten*). Så tiderna har förändrats. Men jag tycker inte jag jobbar mer, om jag inte behöver göra alla de där (*extrauppgifterna*) så är det ungefär som vanligt. Det vill säga, jag jobbar mer, lika mycket som jag alltid har gjort, som är mer.

T: Men hur är tjänsten utformad tidsmässigt? För, grejen är, det är meningen att ni förstelärare ska vara ute bland eleverna och undervisa, det är liksom, men samtidigt ska det få den där spridningseffekten att ni ska vara ute i klassrum. Alltså, hur har de fördelat det? Tidsmässigt?

F1: Vi har inte fått någon extra tid för detta.

T: Så då tar de från er undervisningstid ändå? Eller hur funkar det?

F1: Ja, alltså, man är bara där man är och man gör det man gör. Det är ingenting som är förändrat förutom titeln och att det läggs på. Men ingenting har tagits bort.

T: Så ni jobbar egentligen mer, fast ni inte får betalt för det, på ett sätt?

F1: Ja, det kan man ju säga. Till exempel (*extrauppgiften*) vet jag inte varifrån jag ska ta någonstans. Det ska vara mina (*antal*) timmar hemma. Som man har i förtroendetid, men det fylls ju av mycket annat redan. Så då får jag ju sälla bort någonting. Det går ju, men då blir man stressad. Jag vet att min kollega har (*viss andel till sitt ämne*), men det hade hen redan förra terminen, så det ligger ju kvar. Att hen ska kunna ta hand om (*specialfärdighet*).

L: Det låter ju lite som de redan har valt lärare som redan jobbat utvecklande? Som gjorde det innan liksom? Då kanske de kommer undan lite att lägga till den uppgiften?

T: Ja, att de inte lägger till någonting, tänker du?

L: Ja, att man har någon som till exempel jobbar *med (räknar upp specialkunskaper som förstelärarna på skolan har)*. Där har du ju ändå liksom...

T: Man kringgår lagen...

F1: Och min kollega fick ju sitt för (*specialkunskap*).

T: Vad är det för något?

F1: (*Förklarar specialkunskap*)



T: Tycker du att ni, liksom inom skolans värld, får tid att låta sådana här reformer liksom gro?

F1: Nej.

T: För nu när du säger ”3 år och sedan vet vi inte vad som händer”.

F1: Nej, det finns aldrig tid till någonting. Vi får fler datorer. ”Hur funkar de? – Ja, det får ni lära er själva”. Ni får ett nytt system – ”det får ni lära er själva”. Alltså, man måste hela tiden utveckla sig själv, för man får ingenting gratis. Man får inte utbildning, inte ens inom det vi borde få utbildning inom. När Ipaden kom har vi haft lite workshops tillsammans, men vi har inte fått åka iväg på kurser eller så liksom sådana saker. Pages och keynotes. Att gå från PC till det, jag höll på att dö, ville slänga ut datorn genom fönstret innan jag greppade det. Man får göra sådant själv. (*Berättar mer i detalj om arbetet med den nya tekniken*)

L: Min mamma jobbar som lärare, svenska för invandrare, och de har också börjat jobba med Ipad så hon sitter ju hemma nu med sin Ipad och lär sig själv liksom. Sitter liksom med appar och...

T: Obetald arbetstid, liksom...

F1: Ja, det är ju kvällar och helger. Ett system för frånvaro, ett system där vi skriver in inför utvecklingssamtalen och så ett betygssystem och en skolplattform. Alla olika lösenord dessutom.

L: ”bra...”

F1: Och föräldrarna liksom ”Va, va, vad är (*plattform 1*)?” ”Nej, det är (*plattform 2*)” ”(*Plattform 2*)?” ”Ja, ni har fått skickat ett lösenord, där ser de sina läxor det gör de inte på (*plattform 1*)” ”Jamen?” ”Nej, frånvaron är (*plattform 3*)” så att... Om vi tycker det är förvirrande, hur är det då för dem? Det finns aldrig tid för den typen av implementering, det får vi fixa själva. Mycket tragiskt för det gör ju att vissa aldrig riktigt kommer in i det. Man hinner inte, orkar inte och man måste ha ett liv. Det kan man inte ha i och för sig... Man försöker ha ett liv vid sidan av.

L: Skulle vi fråga något mer?

F1: Så mycket klagomål... Jag tycker ju ändå det är jättekul. Även om det låter förfärligt.

T: Viljan finns där, alltså, hos förstelärarna tänker jag, för reformen för att det ska bli bra känns det som?

F1: Ja, det klart, att man vill och sen så tillhör ju jag den lite blyga sorten som helst inte står i rampljuset. Men flera av de andra är jätteduktiga talare och vill gärna berätta och stå inför många. Som (*nämner social kollega*). Däremot visar jag det på annat sätt. Vi har ju hemsidan där jag skriver in och jag är ute i klassrummet och tät kontakt med föräldrar. Andra kanaler.

L: På kommunen tog de upp ett exempel, att man kunde bjuda in andra lärare i sitt klassrum?

F1: Ja, det står ju i vår beskrivning som ännu inte är ute att alla som vill är välkomna.

L: Men hur tror du, jag tänker på det här sociala, att det verkar vara lite infekterat..?

F1: Jag tror att de som är intresserade och tar det på rätt sätt och kanske själva är förstelärare vill se. De som förstår grejen med det. Jag som ny, ung, lärare hade ju slängt mig in i alla sådana klassrum.

L: Ja, det är ju sant, ja.

F1: Men däremot, mina äldre kollegor som snart ska gå i pension. Jag tror inte de kommer göra det.

L: Nej.

F1: Det beror ju på var man är någonstans. Och får det vara kvar kan ju de unga ha det med sig och ha det som en morot. Att söka och försöka nå den här tjänsten. Som visar och bekräftar att det jag gör är rätt och bra och det kan också vara en sporre, tror jag. Det tycker jag att jag känner, att folk blir sporrade av liksom försöka bli mer aktiva. Vara mer på det.

L: De som inte är förstelärare också?

F1: Ja, för att de själva vill, liksom. Jag har flera stycken här som jag tror skulle...

L: Vet ni det, om ni kommer få fler tjänster i höst?

F1: Ingen aning, det talas det inte om.

L: Ja, hur var det... Hon visade ju oss på kommunen att...

T: ... år tre ska de få, men sen beror ju det på hur varje förvaltning, ned till skolorna. Hon kunde bara se fördelningen i förvaltningen.

F1: Och sen får områdeschefen bestämma. För (*annan skola*) fick ju (*antal*) förstelärare i år, medan vi fick (*större antal*). Det måste innebära att här var de så pass mycket bättre. Det är krasst. Men jag kan tänka mig, jag vet att de riktat tjänster, som i Malmö, att skolor som har mer problem kan få fler förstelärare.

L: Ja, att de kan lägga upp det lite så. Olika.

T: De hade de inte riktigt gjort i Lund, vad vi förstod. Utan där hade man delat ut...

L: ... men i andra omgången hade de väl det? Nej, just det, det var ju på gymnasienivå. Att praktiska gymnasium fick mattelärare för att det var...

T: ... lite lägre måluppfyllelse på det.

F1: Ja, och det kan ju vara ett sätt. Bara de inte börjar flytta runt oss för att vi fått tjänsterna. Det var det lite tal om.

T: Jaha?

F1: Ja, då skulle man vara beredd på att flyttas på till en skola som behövde en mer än där man var. Men då blev det ramaskri.

L: Ja, det låter svårt.

F1: Det vill jag inte, såklart. Jag trivs jättebra här. Jag hoppas att det blir bra, jag tror att det kan blir bra. Jag tror att det är barnsjukdomar men jag skulle gärna se bättre struktur högre upp ifrån, på nationell nivå. Att det såg likadant ut för då blir det ju mer... Nu är det så, skolan bredvid har ett annat förfaringssätt än oss.

T: Det verkar som att ni förstelärare har väldigt mycket att göra och är väldigt stressade och så?

F1: Ja, det är alla. Oavsett var man är liksom så är det högt tryck. Stor press. Betygen ska vara inne på fredag, eller söndag egentligen. Det är massor av provrättningar. Kan tänka mig att alla är extremt... Jag satt precis själv med betygsprat...

T: Är det någonting annat du vill tillägga som du känner att vi har missat?

F1: Nej, ni har väl... De är väl de tankarna jag haft om det här. Egentligen skulle ni varit med när vi hade möte, så hade ni kunnat höra hur vi pratar i gruppen. Då hade ni säkert fått ut lite mer också. Det är lättare när man är fler, för då kommer man på hur man tänkte. Det här är ju mina tankar.

### Bilaga 3

#### Intervju 9 december 2014: Förstelärare i Lunds kommun (F2) – F2:s arbetsplats

För att garantera F2:s anonymitet har uppgifter som kan röja hens identitet plockats bort. Vi har istället ersatt uppgifterna med egna ord, för att inte förlora essensen i det som sagts. Där någonting är redigerat finns (*våra ändringar i kursivt*).

F2: Förstelärare 2

L: Linnea

T: Tina

L: Ja, första frågan. Vi tänkte undra det här med hur gick det till när förstelärarna tillsattes på den här skolan?

F2: Ja, alltså det har ju skett i två omgångar men första gången fick man ju skriva. Det var ju liksom som nästan en anställningsintervju eller så fast på papper. Då fick man svara på ett antal frågor och så skickades det till rektor som sedan väl valde ut, ja kanske hälften, eller ja. Och sedan skickade de till förvaltningen då som tittade på det. Och därefter beslutades det, men det var ju inte bara vår rektor de var ju en grupp som beslutade.

L: Aha, okej. Skolledningen eller?

F2: Ja, skolledningen i, på, för, ja, Lunds kommun som ja, bestämde. Och denna gången så var det både klassrumsbesök och intervju. Och då var det inte bara intervjun med vår rektor utan då satt även med någon rektor från någon annan skola tror jag.

T: Jaha, hur kom det sig?

F2: Därför att det var väl lite frågeställningar första gången tror jag kring ja, sådär hur, ja lite lösa motiv eller att man kanske inte visste. (*Redogörelse för hur det gick till första gången.*) Det var ingen intervju eller någonting utan kanske litade eller ganska mycket till rektorn och ja i det här fallet var det föregående rektorn och rektorn vi har nu som tillsammans med skolledarna tog det beslutet. Så att kanske för att göra det hela lite mer synligt för alla så gjorde man såhär

L: Mm.

F2: Ja.

T: Tror du att, vad heter det, hur, hur alltså de olika två processerna bi, påverkat synen bland kollegorna på förstelärarna?

F2: Nja, egentligen inte, det tror jag inte.

T: Nej.

F2: Nej, det tror jag egentligen inte. Men vissa har sina bestämda förutfattade meningar och du vet sådär, hur många intervjuer liksom man en gör. Det tror jag inte.

L: Hur, hur, berätta om din tjänst. Hur ser din tjänst ut?

F2: Ja, alltså jag är ju. Jag är ju lärare. I Lunds kommun har man ju inte bestämt att avsätta någon speciell tid för att vara förstelärare. *(Här berättar respondenten om hens avtal och att det är utformat som en muntlig överenskommelse mellan den anställde och rektorn.)* Men det kan ju inte ta hur mycket tid som helst. Eftersom man har ju sin tjänst, sin vanliga tjänst.

L: Mm, nej.

F2: Men jag tycker det är väldigt rimliga punkter. Ja, som att ta hand om lärarkandidater och nu ska vi, i *(hålla i ett projekt inom närliggande framtid)*, vi som är förstelärare till exempel.

L: Okej.

F2: För alla Lunds grundskolor, ja grundskolelärare eller ja om det nu är 6-9 eller hur det är det vet jag inte riktigt men. Ja, det var väl de två. Vad var det mer? Ja men, att kollegiet också presenterar och ja hjälper till där det behövs.

L: Men du har inte fått extra tid till det?

F2: Nej.

L: Men du har fått fler arbetsuppgifter?

F2: Ja, det har jag ju fått. Ja. Men sen tycker jag inte att de har, alltså det är ju kanske inte någonting som tar jättemycket tid heller, så att. Hade de gjort det så hade man ju behövt ha tid i sin tjänst för det. Om det ska bli någonting mer vilket det ju hade kunnat bli. I andra kommuner har man ju bestämt att man får viss procent av sin tjänst.

T: Jag tänker på vilket sätt skulle, alltså, vad gör en förstelärare liksom som en vanlig lärare inte gör. Alltså om man jämför med tidigare när förstelärartjänsten inte fanns vilken funktion fyller den i organisationen?

F2: Alltså egentligen, om man tittar på de frågorna och hur det framställs så framställs det ju som att man får den här tjänsten på grund utav det goda arbetet som man har gjort under ganska många år och man förväntas fortsätta göra det arbetet. Så att det är ju inte en. Men naturligtvis att man kan sprida den kunskapen till andra lärare och så att säga andra verksamheter. Alltså till andra skolor är tanken. Så att här är det ju liksom inte, ja funktion är det ju att fortsätta göra det jobb man gör. Och att till viss del och när tillfälle ges sprida det vidare.

L: Har du fått, vet du varför du fick jobbet? Har du fått liksom att det var på grund av någonting?

F2: Ja, det har jag fått en liten, ja förklaring.

L: Motivering?

F2: Mm, ja. Till varför just jag fick. Det var ju mycket kring det jag gjort de senaste åren och ja, det resultaten som har kommit. De synliga resultaten, som har kommit fram med det. Kan man väl säga.

T: Det var något jag tänkte på men som jag, tappa tråden helt.

L: Ska vi? Arbetsbeskrivning har vi fått, jag ska bara se våra frågor här... Kanske fråga vad du hade, vad du hade för förväntningar på tjänsten liksom? Vad förvänta du dig och hur hade du förväntat dig att den skulle se ut och om det har uppfyllts eller inte?

F2: Ja, från min sida tror jag att det, det var ju ganska tydligt och klart att det viktigaste är att man fortsätter att jobba på det sättet som man gör. Fortsätter utvecklas naturligtvis. Att man inte bara står stilla utan att man fortsätter utveckla sig själv och sin undervisning. Så på så vis har det ju, men sen tycker jag att. Vi har ju vissa försteläraryrkesutbildningar då och där har vi ju skrivit att man ska få ut kunsk-, alltså vilka är det som är förstelärare och vad kan man nå de, och varför har de här personerna blivit förstelärare? Och den informationen har vi ju gett vidare till rektorerna för att lägga på alla Lunds kommuns hemsidor men det har inte skett. Så det tycker jag är lite tråkigt. Att det är liksom att man har gjort det jobbet då och så kanske folk undrar kanske man vad är det där för några och vad gör de egentligen och så finns ett material från varje förstelärare i alla fall Lunds stad då som ja bara behöver läggas ut på de skolornas hemsida. Så det är väl egentligen, jag tror att det är lite ogenomtänkt eller sådär att man slänger ur sig saker. Och så vet inte rektorerna hur ska vi göra nu. Kanske tydligare linjer kring det men det var nytt för dem också såklart. Men mm.

L: Vad har det varit för reaktion på skolan annars?

F2: Ja alltså jag tror att vissa har, inte problem med att det är just jag eller någon av de som har blivit det, men själva reformen i sig.

L & T: Mm.

F2: Och vissa blir det av ideologiska skäl tycker att alla är lika mycket värda, lika bra. Aa men vi lärare är väl alla lika bra.

T: Att man motsätter sig att det skapas en hierarki då eller?

F2: Ja, det gör man. Och ja att det är väl ingen annan som är bättre än... Så att ja, det är precis att man motsätter sig att det skapas en hierarki. Och det är väl det och vissa som kanske tycker att vissa, jag vet inte. Men de, de är inte så många.

L & T: Nej.

F2: De är inte så många, kanske en två personer. Men de har ganska starka röster. Men jag tycker inte att, jag tror de flesta tycker att det är trevlig och va kul och bra.

T: Mm, jag kom på lite vad jag tänkte på innan. Vad heter det, har ni, på vilket sätt får ni från organisationsledningen eller skolledningen hjälp med att sprida, eller får ni nå hjälp med att sprida era kunskaper, har spridningsdelen av förste?

V: Ja det är ju. Vi har ju inte haft någonting förra året men *(berättar om projektet som kommer äga rum inom snar framtid som förstelärare och kolleger till de ska delta i)*.

L: I hela Lund eller i?

V: Ja, alltså, jag vet inte om det är hela Lund eller om det bara är alltså *(den del av Lund som hen arbetar i)*. Jag vet inte om, jag vet inte om det bara är vi eller alla *(det aktuella antalet för verksamma förstelärare i området)*. Men det tänker säkerligen de andra också, samma, det blir förmodligen att alla har sina förstelärare kommer på grundskolan i alla fall, kommer hålla i någon form av. Där kan man ju verkligen ta tillfälle att sprida sin, det man har blivit förstelärare för och hur man jobbar. Så det är ju det att det satt ganska långt inne att vi skulle få. För det är ju ganska svårt att sprid er kunskap, ja men ja, absolut men då måste jag ju få någon... Något forum, jag kan ju inte själv ringa runt till alla Lunds grundskolelärare i *(det ämnet som hen undervisar i)* och be att de ska komma, det måste ju liksom vara någon, det måste ju komma uppifrån att ja, att det går. Det kunde väl vara lämpligt att ha *(det tillfälle som nu kommer att ges inom snar framtid)* en gång om året eller något sådant där. Sen är det ju många, alltså jag hade ju någon kollega som funderade på att säga upp sig, eller sådär för *(hen)* har, absolut inte vill alltså vill *(hen)* liksom vill, säger att *(hen)* har ju sökt till det här men inte *(till det som förstelärarna inom snar framtid förväntas göra)*. Så det är, och *(hen)* är nog inte ensam om det.

L & T: Nej.

F2: Alltså, det är nog ganska många som tycker att det är ganska obehagligt att behöva göra det, *(berättar om det som förväntas göras inom snar framtid)* och det kanske inte alls stod i beskrivningen. Även om det står att man ska sprida budskapet. Det kan man ju göra på olika sätt. Vissa har ju blogg där de lägger ut all information.

T: Men vad tror du att syftet med reformen har varit liksom?

F2: Syftet är väl att höja lärarnas status och kanske höja lönen för vissa som kanske i längden höjs då för många och i längden för alla och ja att premiera de som under lång period gjort ett bra jobb. Ja, det finns ju inte så många andra sätt.

L: Nej.

F2: Men lönen i vanliga fall handlar ju inte om så många. Det skiljer ju inte på den som får mest och minst, skiljer ju inte så många hundralappar så det är ju svårt att ge någon riktig belöning liksom.

T: Tycker du att den har fyllt sin funktion då utifrån det?

F2: Ja, det tycker jag nog att den har. I alla fall på den här skolan tycker jag att det har prickat in rätt så bra, personer. Sen finns det alltid naturligtvis fler som, det är väl det som är det att det finns ju fler här som skulle vara förtjänta av det men det finns ju bara X-antal. Men såklart måste man börja någonstans. Sen får man väl se, min anställning går ju ut 2016.

L: Och vad händer sen?

F2: Nej men sen blir det ju ja, sen blir man ju av med sina femtusen.

L: Ja.

F2: Ja.

L: De kommer att försvinna?

F2: Ja, ja så som det ser ut nu men sen vet vi ju inte. Ja vi har ju ett nyval, och det beror ju på hur det blir.

L: Ja, det vet vi ju hur det är.

F2: Det kan ju bli förändringar. Sen vet jag att vissa, som i Malmö har de ju utlyst tjänster som förstelärare alltså som är en permanent tjänst på skolorna så har du tills du byter till en annan skola, det är ju inte tidsbestämt. Utan så länge man har den tjänsten, här har man ju gjort till i juli 2016.

L: Ja, okej. Påverkar det någonting hur man tänker på sitt arbete i och med att det inte är så långsiktigt då? Om man tänker att det kommer att ta slut?

F2: Nej, det gör det väl inte. Det kan man ju tycka är lite konstigt att, ja, det är ju inte bara tre år liksom utan. Men samtidigt det visste jag ju när jag sökte att det var så. Men man kanske hade hoppats att det skulle, att det skulle tänka att vårda det hela. Någonstans så är det ju, det höjer ju ändå lönerna för rätt så många lärare så det kanske nästa gång när de anställer är det liksom att det höjer för fler och fler. Så det har ju varit, jag tycker ändå att man måste göra någonting och det har ju varit bra försök att höja statusen och premiera de som gör ett bra jobb, men jag vet inte riktigt hur det har fallit ut sådär.

L & T: Nej.

L: Men du känner att du ställer dig ändå positiv till reformen? Eller att det är ett mål du vill nå?

F2: Ja det är väl målet som skulle varit klarare i sånt fall. Vad är det som, alla kommuner gör olika. Vissa har haft intervju och vissa har haft det, det kanske har varit lite väl, kanske lite mer så att det hade varit lika för alla.

L & T: Mm.

F2: Hur ska intervjuerna gå till? Vad ska ingå i tjänsten? En målbeskrivning för alla förstelärare i Sverige. Och en gång hur det ska gå till, för att de, som sagt det var rektorerna ställdes nog också ganska, här nu ska ni utse förstelärare.

T: Tror du att reformen har hamnat lite mellan stolarna i och med att det har skett så många förändringar samtidigt i skolan, alltså många nya reformer som alltså med betyg från årskurs 6 och ny läroplan till viss del eller?

F2: Ja, jag vet inte. Det ha ju varit ganska mycket annat då att fokusera på men jag tror att många rektorer har tyckt att det här har varit viktigt och bra och kul och sådär. Sen är det ju



vissa skolor som inte ens har sökt och vissa kommuner som inte har sökt bidrag. Det har varit lite tråkigt också. Om man nu får chansen att ge några femtusen mer så skulle man ju hoppa på. Eller tycker man inte att sina anställda, eller lärarna inte är tillräckligt bra eller jag vet inte.

L: Men har du någon koll på hur det har gått till på andra skolor i Lund?

F2: Nej, det har jag väl inte egentligen. Det var ju ganska många skolor som gjorde både intervju och klassrumsbesök. Och ja förra gången tror jag att alla i Lunds kommun bara fick skicka in ett brev på rekommendation av rektor och ja.

L: Hur har tjänsten påverkat tidsmässigt din tjänst? Jobbar du mer? Eller mindre?

F2: Nej, det tycker jag väl inte att jag gör. Lite kanske, man får ju. Om man slår ut det så kanske det är lite lite mer.

T: Är det mer administrativt eller är det mer undervisning?

V: Nej det är väl mer att, man ska. Alltså om man ska förbereda (*inför det projekt som snart kommer att ske*), det kommer ju att ta lite tid.

L & T: Mm.

F2: Ganska mycket tid för man vill ju göra ett bra jobb så. Så, sen har det väl inte vart så mycket. Nej, om man slår ut det på tre år så tar det väl kanske tio minuter i veckan som det har tagit extra liksom. Så det är väl inget sådär betungande.

L: Nej.

F2: Det är väl ungefär vad de skulle vara.

L: Så du jobbar i stort sätt på som du gjorde innan liksom? Det känns som en premie för det du har gjort liksom?

F2: Ja det tycker jag. Jag väljer ju att se det så. Sen får andra tjura.

L: Vad finns det för kontroll ovan ifrån, jag menar utvärderingar eller så inom skolan?

V: Ja, alltså vi har ju ett försteläraryrke, vi har ju försteläraryrke lite då och då. Och där...

T: Alltså bara på er skola?

V: Nej, då är vi förstelärare i (*den del av Lunds kommun som hen jobbar i*). Så det är väl (*antalet förstelärare som är verksamma inom området*) och där kan man ju ventilera sina åsikter. Det har ju inte kommit någon någonting ovan ifrån liksom. Från skolchefen eller så, det har det ju inte gjort. Som alla lärare ska svara på eller så. Det är ju främst i de forumen som man kan säga sina åsikter tillexempel. Så går det ju vidare.

T: Tycker du att det är så att reformen som sådan känns klar i vad det är den innebär eller tycker du att det är väldigt mycket, att det är luddigt att det är ganska mycket upp till vardera enhet skola så hur man sätter det i verket liksom?

F2: Ja, det är väl det som är synd att det är så luddigt. Det skulle kommit mycket tydligare regler, direktiv det hade hjälpt.

T: På vilket sätt tror du att det hade hjälpt? Eller vad hade fördelarna tror du varit?

F2: Det hade nog inte hjälp någonting för att folk har sina åsikter vare sig. Men för rektorerna hade det ju hjälpt, mycket. Och, ja, främst. Kanske för oss också lite, att det här är det jag söker till. Jag kan tänka mig att i vissa kommuner har det kommit till saker i efterhand som nu gör ju du det och nu kan du göra det och det. Så att mm. Det hade nog hela reformen tjänat på.

L & T: Mm.

T: Men vad tycker du om så här syftet med reformen, och vad heter det, reformen i sig. Tycker du att reformen lyckas med sitt syfte om man säger att höja lönerna, läraryrkets status och så?

F2: Nej, och särskilt inte om det är tidsbestämt för då är det ju inte, för från 2016 är det ju inte så många kvar.

L & T: Nej.

F2: Så då är det ju lite konstigt. Så det tror jag inte. Sen kanske det är det enskilda lärarna som har blivit som känner sig stärkta och entusiastiska med liksom att fortsätta och fortsätta jobba, och sådär. För enskilda personer har det nog gjort en förändring. Men kanske inte för yrket nej.

T: Tycker du att, vilka, vad tror du hade behövts för eller hade krävts för att man skulle syftet som för att lyckas med syftet med reformen. Vad hade du sett att man kanske hade gjort annorlunda eller så?

F2: Ja, sen är det ju också svårt att, det här är ju också lite svårt för att det här är ju, det är ju svårt att mäta det. För det är ju något som, det tar ju ett tag innan det sätts och alla på något sätt kan det måste ju ta jättelång tid innan man kan. Innan det här. Inom läraryrket finns ju egentligen inga hierarkier utom rektor och lärare men att det nu börjar och det tar ju långtid innan det kanske kan få gensvar. Så att om det hade fortsatt den här reformen så hade de nog kunnat se på längre sikt vad som skulle ha behövts. Kanske, jag vet inte om det hade hjälpt med tydliga, med mer tydlighet. Eller att man får den tjänst som, sen har man den.

T: Tror du att man hade lyckats, att andra studenter hade blivit intresserade av att söka tjänsten, alltså söka till lärare om man visste att det fanns karriärmöjligheter på lång sikt också? Så att det inte är något tillfälligt?

F2: Det tror jag definitivt.

T: Hade det påverkat dig mer när du sökte?

F2: Nej, det tror jag inte. Men det kan säkert göra det. Det finns ju i princip i alla andra yrken så varför ska det inte finnas inom skolan? Konstigt.

L: Åh, jag hade precis en fråga. Jo! Tjänsterna mellan er förstelärare på skolan är det väldigt, ser det, ser era tjänster väldigt olika ut? Eller är de lika? Känns det som att det är samma typ av lärare som har fått?

F2: Ja, alltså (*redogör för hur förstelärartjänsterna är fördelade mellan olika ämnen på hans skola, och en slutsats om vad som är vanligast förekommande*).

L: Mm, men hur i ert pedagogiska arbete, finns det några?

F2: Ganska åt samma håll tror jag.

T: Tror du att det har varit ett sätt för, alltså ledningen att markera åt vilket håll man vill att skolan ska jobba, i utnämmandet av förstelärare?

F2: Det vet jag inte, det, men kanske det. Det har jag inte tänkt på men det kanske är så att de ja. Men visst finns det finns vissa gemensamma nämnare mellan oss som har blivit det.

T: Spännande. Hade vi några andra frågor som vi vill?

L: Jag vet inte om vi hade. Nej jag tror att.

T: Har ni haft nå liknande alltså något motsvarande innan i tjänst, alltså på skolan typ? Olika typer av tjänster innan som ändå påminner om en hierarki men kanske inte så formellt som det med förstelärare?

F2: Egentligen inte, men kanske lite med arbetslagsledare, men det har ju egentligen inte med pedagogiskt, men det är ju ändå. Det är ju ändå, fast kanske inte med pedagogiken men det är ju inte, ja. Man frågar ju inte bara vem som helst, utan det finns någon form av tanke från ledningen kring vilka personer som är lämpliga att leda ett arbetslag och att man ska ha goda pedagogiska idéer.

L: Och det hade också påverkan på lönen om man var arbetslagsledare?

F2: Nej, på så viss fanns det inget, inget som hade påverkan på lönen.

L & T: Nej.

F2: Nej, det gör det inte. Kanske lite, men inte så.

T: Känner vi oss klara? Nöjda?

L: Jag tror det, att vi har täckt dem.

T: Temana?

L: Ja

T: Kan vi maila dig om vi kommer på någon fråga som vi har glömt?

F2: Ja, absolut. Gör ni det. Ja, men det är ju så ibland.

T: Ja, precis att man kommer på någon följdfråga.

L: Ja, men tack så jättemycket.

T: Ja, men verkligen.

## Bilaga 4

### Intervju 10 december 2014: Förstelärare i Lunds kommun (F3) – F3:s arbetsplats

För att garantera F3:s anonymitet har uppgifter som kan röja hens identitet plockats bort. Vi har istället ersatt uppgifterna med egna ord, för att inte förlora essensen i det som sagts. Där någonting är redigerat finns *(våra ändringar i kursivt)*.

F3: Förstelärare 3

L: Linnea

T: Tina

L: Berätta hur det gick till när förstelärarna skulle tillsättas på den här skolan?

F3: Alltså, det är ju så att det har gjorts i två omgångar. Och jag är då i omgång två, så jag kan berätta om första gången när jag inte var med. Men då sökte jag inte heller av olika anledningar. Då var det rätt godtyckligt, man skickade liksom in en ansökan, men det var ingen intervju direkt. Det var ingen tydlig process i hur man utsågs. Det var heller inte så många som sökte i området. Året efter, då jag sökte, då hade de tydliggjort processen lite grann i alla fall så då fick man först skriva en ansökan som man lämnade till sin rektor tror jag som sen gick det vidare till skolområdeschefen också och sen var det intervju och då gick det till så att alla rektorerna på området satt två och två försteläraspiranter tillsammans med två rektorer, som inte var ens egna, i en intervju där man pratade lite allmänt så vad man tänkte sig. Eller om det var tvärtom... Om man var ensam... Gud, vad dåligt minne jag har... Men sen gick man vidare och fick träffa alla rektorer och satt och pratade. Det var liksom i två steg. Tvärtom! Först var man ensam, så var det såklart! Och sen så möttes man två förstelärare tillsammans med de där rektorerna så fick man prata lite tillsammans med denna då för mig okända läraren. Och sen, ja...

L: Och de är de skolorna som ligger i *(område)*, i det skolområdet alltså samarbetet liksom?

F3: Ja, så det är ju. Ja *(nämner skolor)*

T: Hur kommer det sig att du inte sökte första gången? Var det ett aktivt val, liksom?

F3: Ja, det var väl ett aktivt val. Och jag är ganska skeptiskt till hela reformen, jag tycker det är en ganska dålig reform. Så att det i kombination med att jag tyckte det var för otydligt plus att jag precis när man skulle skicka in ansökan hade jättemycket i huvudet så jag kände att jag inte orkade. Det var nog rent privata grejer som gjorde det. Men det var för otydligt tyckte jag, första gången. Och det är fortfarande, jag är ganska skeptisk fortfarande till hur hela reformen är. Jag kan tänka att det är en god tanke i grunden men jag kan tänka att den inte är genomtänkt.

T: På vilket sätt då, tänker du?



L: Ni har inte såhär någon pedagogisk, liksom..?

F3: Jo, det har vi nog samma. Men jag tror att här har vi det. Alla som jobbar 4-9 på den här skolan i alla fall. Vi är ganska inkörda i hur vi vill jobba, tror jag.

T: Hur är er tjänst utformad, har ni anställning tillsvidare som förstelärare, eller är den tidsbegränsad?

F3: Nej, den är tidsbegränsad på 2 år.

T: Och så vet ni inte vad som händer efter det?

F3: Nej. Nej.

T: Så det kan bli så att ni inte får ha kvar er tjänst?

F3: Nej, då får man väl söka om den. För det beror ju på, det har ju betydelse det som händer nu med hela regeringskaoset. Det beror ju på, för det är statliga pengar som skjuts till. Och det är ju också det som är problemet, för det är statliga pengar men det är kommunalt styrt och därför är det ju vissa kommuner som har valt att man ska få tjugo procents nedsättning i sin tjänst för att kunna jobba, men Lunds kommun har valt att inte göra det. Det ser ut på ett visst sätt i det här skolområdet, sen kanske det ser annorlunda ut i andra skolområden. Det är väl det ni får reda på nu. Så att jag tycker det är jättekonstigt. Jag kan sympatisera med grundtanken i den, för att vill man ha välutbildade lärare så är ju lönen incitament att få folk att söka. Jag tänker framförallt om man är yngre då vill man inte läsa i fem sex år och sen inte ha råd att betala av sina studielån. Men problemet blir att det blir vissa lärare under en begränsad tid och vad händer sen? Och det känns ju lite, för sen då? Ska jag då gå ner i lön igen och ändå fortsätta vara sådär..? Även om lönen inte är det främsta som gör att man vill jobba så kan man ju ändå tänka att musten kanske går ur en lite. Det är ju ett möjligt scenario.

L: Ja, det är sant.

F3: Att man känner ”jaha, ska man nu göra samma saker?”. Jag tycker inte det känns så genomtänkt.

L: Men om du tänker att du kommer fortsätta vara förstelärare och den här reformen blir någonting som liksom kvarstår, tror du att det kommer förändra skolan då? Att det kommer, på sikt, höja lärarnas status?

F3: Ja, men det tror jag. Framförallt om det skjuts till mer pengar så att det blir fler förstelärare. Tänker jag, på en skola, i slutändan så är liksom alla förstelärare. Det är ju också, det är en annan, jag vet inte hur mycket ni har läst om hur det är utformat, själva skrivelsen för att bli förstelärare men väldigt många i princip allt som står där är ju sådant man ska göra för att vara lärare. Så att det är ju formulerat på ett sådant sätt så att den som inte lever upp till kraven för att bli förstelärare lever inte heller upp till kraven för att bli lärare. För det ”man ska ha måluppfyllelse, man ska vara intresserad av forskning” alltså allt det där tycker jag egentligen alla lärare ska vara. Det är ju också lite konstigt. Sen är ju namnet lökigt... ”Förstelärare”...

L: Hur har det varit, vad har ni fått för reaktioner på skolan, från kollegiet?

F3: Det var lite så, alltså, det blev lite surare än vad jag hade trott att det skulle bli, faktiskt. Många som har jobbat här, har jobbat här länge och vi har jobbat ihop länge och eftersom, av de som sökte från den här skolan så var det nog bara (*antal*) som inte fick förstelärartjänsten. Så då tänker man ju att de två kan ju vara rätt irriterade. Men de andra som inte har sökt... Men det blev ändå något lite så irriterat i början men jag tror det också har att göra med hur det förs ut, att rektorerna också har svårt att förhålla sig till det, liksom. Att det var i princip första dagen i augusti, på första mötet. ”Jaa, sen har vi våra förstelärare, och här är förstelärare, och det ska på förstelärar-...” Alltså, det blev väldigt mycket på ett inte så, det blev att man kände att ”Men förlåt, men jag är ju samma, liksom.” Helt plötsligt skulle man ta plats liksom på ett sätt och jag, jag tar plats ändå. Det var ju ingen skillnad egentligen och då blev det lite... Och sen hade vi något möte när det inte heller blev riktigt bra. Vi fick i uppgift att göra en grej, och det var inte riktigt förankrat i arbetslaget och då blev det också lite konstigt. Men det är en sådan grej som kan bli konstig ändå. Men det blev extra konstigt, för det var vi förstelärare som skulle hålla i det. Men sen efteråt så har det nog lagt sig. Sen hade vi hand om en annan (*arbetsuppgift*) som uppskattades väldigt mycket och då helt plötsligt blir ju folk mycket gladare. Så nu, tycker jag, det har lagt sig. Det var nog mest där i början.

L: Får ni något stöd från ledningen?

F3: Ja, det får vi. Och de gick ju ut också och sa tydligt vad de... Och de gjorde de ju inte från början, vilket var problematiskt. De sa inte vad de hade för förväntningar på oss och då blir det liksom konstigt. För då kan ju andra, kollegor då, får förväntningar på oss som inte ledningen har. Så då gick de faktiskt ut och sa det tydligt att ”Det här förväntar vi oss”. Och då la det sig nog lite grann. De förväntar sig att vi ska dela det vi gör, att vi ska vara öppna, att vi ska ha öppna klassrum och så. Det har vi ju.

T: Har man behövt anpassa skolorganisationen på något sätt till att man har infört förstelärartjänsten på skolan? Eller ser den likadan ut som den har gjort innan?

F3: Vi fick göra någon ändring, men det hade nog mer att göra med tid. Det skulle läggas in tid för att vi skulle kunna jobba med någon typ av projekt, så lades de mötena på samma tid som (*annan typ av möten*) (*Berättar om konsekvensen av detta*). Jag kunde inte sitta på två möten. Då fick en annan kollega gå in. Vilket ju också kändes lite märkligt egentligen, för det innebär ju ett extraarbete och då fick ju hen ett extra jobb. För att jag, det är ju, inte känsligt, men det är inte helt lätt eftersom den är så ny som reform. Och allt som är nytt är ju svårt...

T: Tycker du att det har varit gynnsamt eller problematiskt på något sätt att reformen har införts samtidigt som mycket andra förändringar i skolan har skett i och med att man har infört andra reformer?

F3: Det tror jag inte har så stor betydelse, egentligen. Tror jag inte. Jag tycker, jag menar, det som är bra med det är ju att man får en diskussion kring vad som är en bra lärare, vad som behövs och vad man förväntar sig, ”Vad innebär yrkesrollen?” och den typen av diskussion är ju positiv, faktiskt.

L: Vad sa du förut, att du har öppet klassrum och så. Är det något annat du har..?

F3: Fast det har ju nästan alla. Vi är väldigt mycket öppna dörrar, så.



L: Är det något annat som du..?

F3: Nej, men tanken är ju att, och det fick vi ju frågan om i början, om man är villig att sprida det man gör, även på skolområdet och nu har jag ju inte blivit tillfrågad men det skulle jag ju kunna tänka mig om det är någon som är intresserad av någonting som man gör. Att man berättar om det. Eller om det är någon som har, det är väl mer så att, nu har det tydliggjorts att jag och mina två kollegor tycker det är viktigt med språkutveckling och är det någon som skulle vara intresserad av det så får de gärna komma till oss så kan vi hjälpa. Det är mer på ett informellt plan, också. Man kan dela med sig av boktips och så. Men det är ju inte nytt, det har jag ju gjort innan också, så det är ju inte en jättestor skillnad egentligen. Men det kan det ju vara, beroende på vilken skola man jobbar på. Är man på en skola där det är väldigt stängt och där plötsligt en öppnar upp, då blir det ju större skillnad.

T: På er skola har egentligen införandet av förstelärare mer fungerat som, alltså man gynnar de som redan har varit lite framstående?

F3: Usch, det låter så hemskt ”framstående”...

T: Nej, men...

L: ...att man kan se det som en premie, kanske?

T: Eller har det fungerat mer som en morot?

F3: Ja, men lite kan jag nog säga att det fungerar lite som en morot. Nu får man betalt för det allt det där andra, som man ju faktiskt ändå gör. Lite så kan jag känna. Det där extra som man försöker göra ändå och det är där det blir konstigt eftersom det talar emot att pengarna är en morot eftersom man känner att man gjorde det även innan det här extra tillskottet.

L: Kanske också om man vet att den är tidsbestämd, att det påverkar, tänker jag? Man tänker att det är mer för gamla meriter än att det är långsiktigt om man tror att det bara kommer finnas i två år?

F3: Ja, och egentligen, så som det är formulerat så är det ju på gamla meriter man ska få det. För man ska ju få det för det man redan gör, inte för det man tänker göra, egentligen. Men det är ju en tolkningsfråga också. Det är ju där skolorna och kommunerna tolkar olika.

T: Tror du att reformen som den är utformad nu lyckas med att höja er status? Blir ni bemötta annorlunda på något sätt, tycker du, av någon part?

F3: Rätt många som inte är inom skolan vet ju inte vad det är. Och sen nej, jag kan inte säga det.

T: Tror du att man attraherar nya studentgrupper, andra typer av studenter, om de ser att man kan göra karriär som lärare helt plötsligt?

F3: Ja, möjligen. Om man inte hade sett att den karriären var begränsad till två år, då. Nej, men om jag tänker... Möjligen. Kanske. Jag vet inte. Men jag tror att grundlönen, alltså allas löner, måste upp.

T: Tycker du reformen är lite av ett slag i luften, eller?

F3: Jag tänker att den kommer lite där då LR, mitt fack då, hojtade väldigt mycket om ”10 000 mer” som kampanj. Att alla lärare skulle få 10 000 mer, eftersom vi har så mycket mindre än motsvarande, typ civilekonomer. När de har jobbat lika länge så har de 10 000 mer. Då kändes det lite, rent privat, det är ju politik egentligen, att ”nu tystar vi er lite, nu ger vi 5 000 mer här till några” så slutar de skrika, liksom. Det kändes lite så. ”Bra, kolla här, vi ger ju ändå 5 000” istället för att kanske ge 3 000 till alla. Så att allas löner går upp, men att det ändå finns karriärmöjligheter. Att taken, tänker jag, höjs. Vi har ju en individuell lönesättning ändå. Att någon har 5 000 mer än någon annan borde ju kunna vara möjligt, men det är ju inte det. De pengarna finns ju aldrig när man väl ska löneförhandla för kommunen skjuter inte till det. De ges inte till skolan och därför. Ja, jag vet inte. Nu pratar jag väldigt mycket...

L och T: Nej!

F3: Jag känner att den kom liksom lite för att släcka lite eldar.

T: Tror du att det kan vara så att förstelärare – missförstå mig rätt nu – men, den typen av människor som blir förstelärare kanske är de som skriker högst? Det kanske har varit effektivt på det sättet? Engagerade typer liksom...

F3: Ja, visst. Det är möjligt att det är så. Jag tycker det är svårt eftersom det inte är, det är ju samma, de införde ju någon lektorstjänst samtidigt också och det är ju folk, jag har en kollega som börjar bli färdig och sådär men det finns ju liksom inte lektorstjänster för skolan vet ju ännu mindre, de har ju ingen aning om vad de ska göra med lektorerna. Jag tror att en grundtanke var att man ville behålla, eftersom det är så många lärare som funderar på att byta jobb, man ville behålla folk inom läraryrket. Ja, men sådana som jag som liksom, jag har jobbat ganska länge, (*antal*) år, men jag har ändå inte jobbat i sådär 30 år så att det inte är lönt att byta karriär. Men jag tänker att jag är modellen för försteläraren så. (*Anger kön och ålder*) och det är väl då ett sätt att få de som tänker att de vill göra någonting annat att stanna kvar att stanna kvar i yrket och det kan ju vara bra då. Men då kommer ju det där att man inte vet hur länge det är, att det liksom är tillfälligt.

T: Sker det någon kontroll av vad ni gör? Alltså, i och med att ni får en högre lön?

F3: Nej, inte mer än de projekt och så vi gör. Vi hade ju ett möte igår till exempel där jag inte hade en aning av vad de andra, men som inte har gjort något som synt utåt, att jag vet ju inte vad de har gjort. Ens inom vår lilla förstelärargrupp.

T: Men ni har ändå en grupp på skolan, för alla förstelärare där ni typ sätter er ner någon gång i månaden och pratar?

F3: Jo, ibland gör vi det. Men så har vi brutits ut eftersom vi har olika ämnen och så. Men igår satt vi alla och funderade framåt hur vi skulle göra.

T: Tror du att det kan påverka hur andra kollegor, alltså om ni som förstelärare inte ens vet vad kollegan gör, att det glappet blir ännu större?

F3: Mm. Jag tror det är dåligt. Och jag tror det var därför vår rektor liksom pushade på att liksom ”gör ett projekt som syns för alla”. Så att ”kolla, det här gör vi!”. Visst, det kan nog vara ett problem. Sedan blir det lite konstigt, det blir liksom en konstig hierarki som inte riktigt finns. För att helt plötsligt så har man då förstelärarmöte med rektorn och så då min närmsta kollega som då inte är förstelärare inte med där, liksom varför ska inte hon vara med? Hon är ju en jättebra lärare. Det blir väldigt konstigt. Om man nu har ett möte, varför ska inte alla svensklärare vara med, varför är det bara förstelärarna? Det är ju inte riktigt bra. Skolan har ju liksom alltid varit en ganska platt organisation, men nu blir det hierarkier och det är ju inte odelat positivt. Det blir liksom någon slags informell ledare egentligen fast man inte är det och det är inte det man har eftersträvat. Jag har inte sökt den tjänsten för att jag... Då hade man ju sökt till rektorsutbildningen eller något sådant, men det är inte därför.

T: Men varför sökte du tjänsten ändå, i andra omgången? För du sökte inte första gången.

F3: Nej, för andra gången kände jag nog att nu finns det här, och jag tycker det är en ganska dålig reform, men det verkar lite fånigt att inte söka när det ändå finns. Men jag hade jättemycket ångest och vad hemskt och man skulle gå på den där intervjun och det kändes jättejobbigt, tyckte jag. Och lite grann återigen det där att en av rektorerna sa att ”Ja, men kan du tänka dig att sprida ditt arbete och blogga och sådär” och då sa jag ”Ja, jag kan väl blogga. Men jag har ju ingen tid att administrera en blogg, så det beror ju på hur tjänsten ser ut”. Man fick hela tiden bolla tillbaka till dem då, som ska ge mig tjänsten. ”Hur vill du utforma tjänsten” fick vi också som fråga och då kan jag känna att ”Men, det vet jag ju inte, det beror ju på vad vi har för tid”. Och där är det ju också, det är också en anledning till att alla inte söker. För alla vill ju inte söka en tjänst när de inte vet vad det är de söker. Det är ju olika vad man är för person också. Vill man kasta sig in i något som är odefinierat, eller vill man det inte. Därför är det ju inte alls säkert att de bästa lärarna söker, och det är ju också ett problem. För det var ju så, man visste inte vad det var man sökte. Och det är väldigt svårt att formulera en ansökan till någonting som man inte vet vad det är för någonting. Eller sitta i en intervju när man inte vet vad det ska mynna ut i. Det är svårt att svara på frågor när man hela tiden får svara ”Det beror på”.

L: Vet ni hur många som sökte, eller finns det liksom en öppen dialog om vilka det var som sökte förstelärartjänsten på skolan? Så man har koll på vilka som fick, och som kanske inte fick?

F3: Ja, här gör det ju det. Det vet vi.

T: Vilka skulle du säga är fördelarna med att ha förstelärartjänsten?

F3: Förutom pengarna, för det är ju en rätt stor skillnad, 5 000 det är rätt mycket, procentuellt sett, rätt mycket på en lärarlön. Jag tänker att det ändå har gett lite en sporre att man vill vara duktig, ännu duktigare. Nu har jag ändå någonting jag måste leva upp till och det gör att man anstränger sig lite mer och läser lite mer och så. Det tycker jag nog.

T: Är det några nackdelar, då?

F3: Nackdelen är väl att man lägger en massa förväntan på sig själv, som kanske inte kommer utifrån, utan från sig själv, som kan bli negativ. Nackdelen är nog framför allt att man inte riktigt vet vad, även om vi pratar om det, så är det otydligt. Det är svårt.

T: Läger du mer tid på arbetet idag än du gjorde tidigare?

F3: Nej, det gör jag nog inte. Fast jag lägger nog mer tid på andra saker, men det har nog mer med erfarenhet att göra. Man fokuserar på annat. Jag tycker överhuvudtaget att, med sociala medier har gjort jättemycket gott för lärarna, man är med i olika facebook-grupper och det finns en pedagogisk diskussion även när man är ledig. Man får jättemycket input. Där tycker jag nog att det har fått en tändning i mitt arbete. Jag tycker att det är kul med det som inte bara är i klassrummet utan även runt omkring. Men jag vet inte om jag kan knyta det till förstelärartjänsten.

T: Men ni har fortfarande lika mycket tid i klassrummet som ni hade innan?

F3: Ja. Det har inte hänt något med tjänsten alls. Och det är ju roligt att vara i klassrummet. Sen kan jag tänka mig att det hade varit bra också om man nu skulle tydligt jobba med skolutveckling, men då skulle någonting behövas plockas bort. Sen vad det är, men det blir väl tid i klassrummet eftersom det är det som tar tid både före och efter, för att man ska kunna göra det på ett bra sätt. Jag jobbar ju redan hundra procent.

T: Hur är er tjänst fördelad, har ni 35+5? Alltså, 35 timmar på plats och 5 i förtroendetid?

F3: Tio och en halv är det i förtroendetid, alltid. Så vi har ju 45.5 timmars vecka.

T: Och så har ni längre sommarlov?

F3: Ja, man jobbar ju liksom in semestern. Man har längre arbetsvecka. Och på den här skolan, *(berättar specifikt om hur fördelningen av tid ser ut på skolan)*. Men det är samma som förut, där är det ingen skillnad.