



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
Psykologprogrammet

## **Förstelärarskap - en tidig analys**

**Kristian Hård & Jimmy Johansson**

Psykologexamensuppsats. 2014

Handledare: Elinor Schad

Examinator: Karin Stjernqvist

## **Tack**

Vi vill här visa vår tacksamhet gentemot alla er som möjliggjort detta arbete. Framst ett stort tack till de förstelärare som visade stort intresse och valde att ställa upp i studien. Trots fullspäckade scheman tog ni er tid att dela med er av era erfarenheter.

Ett mycket stort tack vill vi också rikta till vår handledare Elinor Schad för inspiration, tillgänglighet och stöttning under skrivprocessen.

## Sammanfattning

Med syftet att undersöka hur förstelärare i den svenska grundskolan upplevde och skapade mening i sin nya roll inom ramen för regeringens karriärtjänstreform genomfördes en kvalitativ studie med åtta förstelärare. Förstelärarna berättade om erfarenheter de gjort under sin första termin som förstelärare och intervjudatan analyserades tematiskt. Fyra teman togs fram: *motivation, roll, otydligt uppdrag samt motstånd*. Resultatet visar att förstelärarna i undersökningen drivs av ett engagemang för undervisningen och eleverna samt en önskan om att utvecklas i sin yrkesroll. Att förstelärartjänsten innebär högre lön samt en betydelsefull känsla av bekräftelse och uppskattning är anledningar till att de ser positivt på att de blivit förstelärare. En ytterligare anledning som framkommer är möjligheten att arbeta vidare med undervisning och delta i utvecklingen av undervisningen på sin skola. Det otydligt beskrivna uppdraget angavs som orsak till flera negativa effekter. Den nya rollen kan innebära en risk för minskat inflytande i kollegiet och upplevelse av ökad stress. Ansökningsprocessen för förstelärartjänsterna upplevdes omfattande och några deltagare kände motstånd mot att söka eftersom de var osäkra på vad de kunde bidra med. Några förstelärare vittnade om motstånd från kollegerna efter de tillträtt förstelärartjänsten i form av negativa kommentarer och avståndstagande.

*Nyckelord:* förstelärare, motivation, motstånd, lärare, reform, karriär, förändring, tematisk analys

## **Abstract**

This study investigated how excellent teachers in the Swedish elementary school experienced their new role. A qualitative interview study was conducted with eight assigned excellent teachers who was asked about their experiences during their first semester as excellent teachers. The data was thematically analyzed and four themes emerged: *motivation, role, unclear assignment and resistance*. What drives the excellent teachers is a commitment for teaching and for their students, along with a desire for professional development. They find the high raise and the sense of appraisal to be positive aspects of their new position. Other important aspects are the opportunity to make a career step, to be able to continue teaching, and the opportunity to further development at their schools. The new role can pose elevated stress on the excellent teacher due to role ambiguity and unclear task assignment. There is a risk for lessened influence in the work team and and risk of rejection from colleagues. The application process was comprehensive and some participants felt a resistance towards applying. Participants felt insecurity over what their possible contribution could be that their colleagues could not contribute. Some participants experienced resistance from their colleagues in the form of sarcasm and distancing.

*Keywords:* Advanced teachers, motivation, resistance, teachers, reform, career, change, thematic analysis

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	8
Teori och tidigare forskning	11
Förändringsteorier	11
Motivationsteorier	12
KASAM	14
Forskning och teorier som berör sammanhållning och uteslutning i arbetsgrupper	15
Arbetsklimat	15
Arbetsroll på arbetsplats och i arbetslag	16
Förstelärarens roll	17
Syfte	17
<b>Metod</b>	17
Vetenskapsteoretisk utgångspunkt och metodval	17
Undersökningsgrupp	18
Material	18
Procedur	19
Rekrytering av deltagare	19
Insamling och bearbetning av data	19
Etiska hänsynstaganden	20
Information	21
Samtycke	21
Konfidentialitet	22
<b>Resultat</b>	23
Motivation	24
Bekräftelse	24
Professionell utveckling	26
Inflytande	27
Roll	28
Relation till kollegor och rektor	28
Utsatthet	31
Minskat inflytande	32
Otydligt uppdrag	32
Tidsbrist	33

Legitimitet	33
Förväntningar	34
Motstånd	34
Tillit till sin egen förmåga	34
Omgivningens reaktioner	35
Arbetsplatskultur och normer	36
Sammanfattning av resultat	37
<b>Diskussion</b>	38
Varför förstelärare	38
Förstelärarskapet ses som en betydelsefull bekräftelse	39
Förstelärarskapet innebär liten skillnad i praktiken	39
Tid och resurser för uppdraget	39
Förändrad psykosocial arbetsmiljö	40
Att förstå den nya rollen	40
Misstänksamhet mot förstelärarens roll	41
Tvekan inför att söka tjänst som förstelärare	41
Motstånd mot förändring	43
Arbetsklimatets betydelse	43
Möjliga förklaringar till de beskrivna svårigheterna	43
Effekter för försteläraren	44
Metoddiskussion	45
Etik	46
Tematisering	46
Vidare forskning	46
Resultatsammanfattning och konklusion	47
<b>Referenser</b>	49
<b>Bilaga 1</b>	
<b>Bilaga 2</b>	
<b>Bilaga 3</b>	
<b>Bilaga 4</b>	



## Inledning

Den 1 juli 2013 trädde reformen *Nya karriärvägar för lärare* i kraft i den svenska skolan (SFS 2010:800, SFS 2013:70). Reformen infördes för öka möjligheten för lärare att göra karriär på sin nuvarande arbetsplats, samt för att höja läraryrkets status och attraktionskraft. Effekter som i ett längre perspektiv avses leda till förbättrad måluppfyllelse för skolans verksamhet. Hösten 2013 var 3040 förstelärartjänster tillsatta varav 70 % i förskoleklass och grundskola, 25 % i gymnasieskola och resterande 5 % i övriga skolformer. När reformen planenligt är fullt utbyggd 2016, kommer ca 17 000 förstelärartjänster vara tillsatta. Reformen *nya karriärvägar för lärare* innebär att huvudmännen i inledningsskedet ges för ändamålet öronmärkta ekonomiska resurser i form av ett statsbidrag om 5000 kronor per månad och förstelärare. Bidraget ska exklusivt användas till det lönepåslag som följer med tjänsten för de lärare som anställs som förstelärare (Skolverket, 2013, SFS 2013:70).

Före reformens införande kan möjligheten att göra karriär i den svenska skolan ses som tämligen begränsad. Att bli rektor kanske kan ses som den främsta möjligheten för lärare att göra karriär. Antalet rektorstjänster är dock få i förhållande till antalet utbildade lärare och att bli rektor innebär också en betydande förändring avseende arbetets innehåll då läraren i det fallet helt eller delvis överger det direkta pedagogiska arbetet med eleverna. Karriärreformen innebär därför en delvis ny möjlighet att göra karriär då försteläraren kan fortsätta undervisa, men även ges möjlighet att vidga sin yrkesroll genom att nya arbetsuppgifter läggs till. Vid reformens införande finns inga krav på huvudmännen avseende förändrat innehåll men förslag på nya arbetsuppgifter som lyfts fram av skolverket är till exempel att coacha kolleger, arbeta med att utveckla undervisningen på sin skola och att ansvara för lärarstudier (Karriärtjänster för lärare, u.å).

Den nyinförda karriärreformen skiljer sig från tidigare reformer inom det svenska skolväsendet då den riktar sig tydligt mot enskilda lärare och deras möjlighet att göra karriär inom sin arbetsplats organisation. Reformen ska lyfta fram och belöna särskilt skickliga lärare för att i högre grad möjliggöra att dessa lärares särskilda kompetens, skicklighet och förmåga sprids till andra lärare på samma skola. Möjligtvis kommer den också att leda till en förändrad hierarkisk struktur inom arbetslag på skolor, eller förändring av lärares syn på den egna organisationens struktur. Hur denna reform kan komma att påverka lärare och den organisation de ingår i avseende psykologiska faktorer, såsom till exempel organisatoriskt klimat, psykosocial arbetsmiljö, arbetsbelastning och stress, gruppdynamik, sammanhållning, identitet, och måluppfyllelse är vid denna undersöknings tillkommelse i stora delar outforskat. Inga vetenskapliga studier är gjorda som berör svensk kontext. En i stora stycken liknande reform inleddes i Storbritannien 2006. En



utvärdering som gjorts av av denna visar att den i brittisk kontext motsvarande försteläraren främst arbetar med handledning av kolleger utöver sitt ordinarie lärararbete och att detta inneburit liten konkret förändring, då försteläraren haft denna roll även före reformen men då utan titel och lönetillägg (Hutchings, Mansaray, Minty, Moreau, & Smart, 2009). Det framkommer vittnesmål i samma utvärdering att reformen i vissa fall lett till bättre undervisning och självförtroende i lärarkåren. Några negativa aspekter redovisas inte alls. Det bör poängteras att undersökningen baserats på de endast 58 så kallade ”excellent teachers” (vilket ungefär men inte helt motsvarar det svenska begreppet förstelärare) som vid tillfället var verksamma i Storbritannien och att undersökningen gjorts på beställning av det organ som motsvarar skolverket i Storbritannien. I Skolverkets rapport *Vem är försteläraren?* (Skolverket, 2013) redovisas deskriptiv statistik för förstelärare i Sverige över arbetsuppgifter och avsatt tid för uppdraget. Den vanligaste arbetsuppgiften som beskrivs vara kopplad till tjänsten som förstelärare är, liksom i Brittisk kontext, att handleda och coacha kolleger. Skolverkets rapport utvärderar inte kvalitativa aspekter av försteläraryuppdraget som hur uppdraget uppfattas av förstelärarna själva eller av deras lärarkolleger. Kunskapen om förstelärens situation, och framför allt hur den upplevs av försteläraren själv, är således mycket liten. Samtidigt kan reformen ses som unik till sin karaktär med stora möjligheter att ge omfattande och svårförutsägbara effekter på organisationen skola och andra berörda parter.

Det har införts flera reformer i den svenska grundskolan under de senaste 20 åren som har påverkat och förändrat det dagliga arbetet för lärarna som yrkeskår (Stenlås, 2009). Den mer omfattande av dessa är kommunaliseringen av skolan som genomfördes 1991. Andra reformer som påverkat skolan och dess organisation är friskolereformen och betygsreformen som infördes med den senaste läroplanen 2011 (Skolverket, 2011). Nämnade reformer som syftat till att höja kvaliteten på skolan har varit och är kraftigt diskuterade i en debatt som emellanåt färgas av politiska och ideologiska tongångar. Inte sällan torgförs i de sammanhangen att de många reformerna lett till sämre resultat och ökad stress för lärare. Skolverkets rapport *attityder till skolan 2012* (Skolverket, 2013) visar på ökad stress bland annat till följd av ändrade förutsättningar. 90 % av lärarna tycker förvisso att det är meningsfullt att gå till jobbet samtidigt som över hälften känner att de ofta eller alltid känner sig stressade, en ökning med 15 procentenheter sen 2006. Hälften av lärarna har allvarligt övervägt att byta yrke. Två tredjedelar av dessa anger som skäl att det är för stora förändringar i skolan. Andra skäl till stress som nämns är administration, dokumentation, för lite planeringstid och stort antal elever med stödbehov. Rapportens resultat kan tolkas som att lärarna i grunden och botten uppskattar sitt yrke men att ett flertal förändrade förutsättningar har lett till att de också upplever sig stressade. Det står klart att svenska skolans resultat i ett internationellt

perspektiv från 1994 och framåt, utvecklats i negativ riktning gällande måluppfyllelse (Skolverket, 2014). Orsakerna bakom denna trend är förvisso oklara i dagsläget enligt skolverket. Debatten i medier är högljudd och skolan får ofta utstå skarp kritik för den svikande trenden avseende elevernas kunskapsutveckling men några konkreta lösningar presenteras mer sällan.

Forskning har på senare tid lyft fram lärarens förmåga att reflektera över och förändra sitt arbetssätt i klassrummet, och skapa goda relationer till eleverna, som extra betydelsefulla för elevernas måluppfyllelse (Hattie, 2009), vilket också delvis ligger till grund för målen med reformen. Dessa forskningsrön har lett fram till ökat fokus på egenskaper och beteenden och praktiker hos läraren som en av de viktigare faktorerna för elevers måluppfyllelse. Den här undersökningen syftade dock inte till att undersöka om reformen eller det arbetssätt som reformen avser att understödja leder till bättre måluppfyllelse för den verksamhet skolan bedriver. Den övergripande frågan som ställts inför arbetet med den här undersökningen är i stället hur det av förstelärarna upplevs att delta i den förändring som reformen innebär och vad det innebär för dem att få befattningen förstelärare. Hur påverkar det exempelvis upplevelsen av den egna rollen på arbetsplatsen? Upplever de att deras arbete, arbetssituation och arbetsmiljö förändrats i positiv eller rentav negativ riktning. Intresset för förstelärarnas situation fördjupades hos författarna till denna uppsats efter de haft ett första sonderande samtal med en förstelärare. Vid detta samtal framkom tydligt att ramarna för befattningen, vilket ansvar och arbetsuppgifter som ingår, kan vara oklart formulerade på arbetsplatsen, samtidigt som föreställningar om vad uppdraget ska eller bör innehålla får mer eller mindre fritt utrymme att utvecklas hos kollegerna på skolan. De riktlinjerna som ställts upp från regeringen ger huvudmännen stor frihet gällande implementering av reformen, vilket innebär att det till stora delar är upp till varje huvudman, rektor och förstelärare att utforma uppdraget utifrån egna idéer och önskemål. Om denna frihet är bra eller dåligt är inget som författarna avser att bedöma här men efter de inledande undersökningarna framstod att den kan vara en möjlig källa till svårigheter men också uppfattas som en tillgång för den enskilde försteläraren. Dessa typer av rapporterade upplevelser av att vara förstelärare är vad författarna avsett att beskriva och undersöka i fördjupad omfattning i denna uppsats.

Då karriärtjänsterna i den svenska skolan är en helt ny typ av organisatorisk förändring inom den svenska skolan, har författarna strävat efter att undersöka vad den innebär för de berörda förstelärarna på ett så förutsättningslöst sätt som möjligt. Vilka möjligheter och problem införandet av reformen skapar för de människor som berörs direkt av den är förstahandsfokus för undersökningen. Vilka möjligheter eller problem den skapar för den svenska skolan som organisation undersöks därmed inte direkt. Samtidigt är avsikten att de intervjuade förstelärarnas

berättelser ska sättas i relation till en vidare kontext och att undersökningen därför förhoppningsvis också ska leda fram till större förståelse för mer spridda effekter av reformen som hur andra parter än förstelärarna påverkas av den. Här kan anas att ett antal variabler påverkas och att både anställda, elever, och föräldrar berörs på olika sätt av reformen. Sammanfattningsvis är avsikten med den här studien att förstelärarnas berättelser i förlängningen ska leda till ökad förståelse för deras situation och utgöra ett underlag för välgrundade hypoteser och frågeställningar om reformens betydelse som kan komma till användning i framtida mer avgränsade eller fördjupande studier. En ytterligare förhoppning är att undersökningens resultat ska kunna utgöra ett underlag för reflektion och utveckling för förstelärare, skolutvecklare, politiker och andra som berörs av reformen.

### **Teori och tidigare forskning**

Då tematiseringen av materialet utgick från datadriven (*bottom up*) metod söktes inledningsvis endast breda teorier som på ett tydligt eller uppenbart sätt berörde bakgrund och frågeställning. Att reformen skulle kunna uppfattas som någon slags förändring för deltagarna ansågs till exempel uppenbart. Huvuddelen av den använda litteraturen och teorin söktes efter den grundläggande tematiseringen gjorts. Sådan teori och litteratur presenteras som användes som stöd vid analysen och tolkningen av de tema som utgör resultatet.

Inledningsvis redogörs kort för teorier och forskning som berör reaktioner på förändringar. Betydande delar av det teoretiska underlaget avseende förändring har hämtats från forskning av Bo Ahrenfelt, som är läkare och psykiater med mångårig erfarenhet av forskning om förändringsarbete, bland annat inom offentlig sektor och inte minst inom den svenska skolan. Därefter följer ett urval motivationsteorier och forskning som behandlar människans behov av att skapa mening i sin tillvaro. Här berörs bland annat Maslows behovshierarki och Antonovskys begrepp; KASAM. Därefter följer en kortfattad presentation av teori om roller utifrån yrkeslivskontext samt forskning som berör hur grupper kan hantera sammanhållning i förhållande till normer och hur avsteg från dessa normer kan komma att bemötas

**Förändringsteorier.** Förändring kan beskrivas som en rörelse från något känt och tryggt till något okänt och osäkert (Ahrenfelt, 2001). Människor beskrivs generellt sett vara motvilliga till förändring eftersom sådan ofta tar sin början i störd jämvikt eller någon form av kris. När en obalans avseende behov och möjligheter, eller kris uppstår skapas motivation och drivkraft för förändring. Organisationsförändring kan jämföras med psykoterapi där klienten är aktiv i processen och hittar en personlig lösning. Förändring är nödvändig för att besvären ska försvinna och om klienten, eller i det här fallet organisationen, ska fungera på ett nytt, adaptivt och mer kreativt sätt (Ahrenfelt, 2001). Olika grader av motstånd är en ofrånkomlig del av den process som är avsedd att

leda mot en mer önskvärd situation för organisationen och dess medlemmar. Det finns enligt Ahrenfelt två vägar till förändring inom organisationer. Dessa två vägar benämns som förändring av första och andra ordningen. En förändring av första ordningen innebär att förändringen görs inom organisationen, den är mindre märkbar och går från ett inre tillstånd till ett annat utan att organisationen synbarligen förändras. En förändring av andra ordningen förändrar organisationen mer genomgripande och arbetssätt, struktur och mål ersätts med en omtolkning av den verklighet organisationen verkar i och ett nytt system skapas. Vid en sådan genomgripande förändring menar Ahrenfelt (2001) att det är av stor vikt att relationerna på en arbetsplats är goda för att man tillsammans måste bidra till att lyfta fram möjligheter och uppnå mål. Det är också av stor betydelse att medarbetarna har tydliga ansvarsområden. Chefen har en viktig funktion i ett framgångsrikt förändringsarbete genom att leda medarbetare mot gemensamma mål och lyfta fram förändring utifrån ett helhetsperspektiv. I likhet med Ahrenfelt menar Rubenowitz (2004) att människor överlag har en negativ inställning till förändring och att förändring ofta upplevs som ett hot mot den egna tryggheten. Den oro som förändring ofta leder till ses som grunden till de negativa upplevelser förändring skapar. Vidare anser Rubenowitz att även om förändringen är förståelig för individen kan den fortfarande väcka ett starkt känslomässigt motstånd. Detta känslomässiga motstånd kan i bland ha sin grund i negativa erfarenheter av förändringar anställda haft tidigare (Rubenowitz, 2004). Om en organisation upprepade gånger utsätts för top-down präglade förändringsprocesser ökar risken för att motstånd ska uppkomma. Sådana förändringsprocesser kan leda till negativ inställning till ledningen och bidra till förändringströtthet (Dunsing & Matejka, 1994).

Samtidigt som forskning visar att det finns en risk att organisationsförändringar och hög arbetsbelastning kan leda till att lärare känner sig stressade och upplever minskande motivation visar studier i vissa fall på ett motsatt förhållande. Flertalet lärare verkar enligt dessa studier ha en i grunden positiv syn på sitt yrke. De framstår också som engagerade, högt motiverade och de anser att det arbete de utför är meningsfullt (Arvidsson et al., 2013; Månsson & Persson, 2004). Det har visat sig att faktorer som bidrar till positiv syn på arbetet och välmående inom lärarkåren är tydliga mål, stöd från kolleger, positiv feedback och utvecklat kollegialt samarbete (Jacobsson, 2001).

**Motivationsteorier.** Maslows modell för människans behovshierarki anger grundläggande behov som ligger till grund för motivation och ger drivkraft till förändring (Maslow, 1970). Maslows hierarki beskriver tillfredsställelsen av olika behov i form av steg i människans strävan efter självförverkligande. Grundläggande viktiga mänskliga behov är behovet av självrespekt, självförtroende, prestation, kunskap, frihet och självständighet. Maslow nämner även respekt från andra, värdighet, uppskattning, erkännande och uppmärksamhet som betydelsefulla behov att

uppfylla. För att kunna förverkliga sig själv behövs enligt Maslow både komponenter som rör det egna självet och som rör andras bemötande av en själv.

Frederik Herzberg (refererad i Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2006) bygger vidare på Maslows teori i tvåfaktorteorin om tillfredsställelse och motivation och menar att det finns hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna består bland annat av mellanmännsliga relationer, lön och arbetsförhållanden medan motivationsfaktorerna bland annat består av prestation, karriärmöjligheter och erkännande. Hygienfaktorer kan om de är bristfälliga verka negativt på motivationen hos anställda i organisationer och företag. Herzberg menar även att hygienfaktorerna endast påverkar i negativ riktning. Det vill säga att till exempel hygienfaktorn goda mellanmännsliga relationer inte skapar positiva effekter för organisationen om inte motivationsfaktorerna samtidigt är uppfyllda.

Deci och Ryans (2008) Self-Determination Theory (SDT) behandlar människans behov av känsla av kompetens, autonomi och känsla av tillhörighet. Enligt SDT finns det olika typer av motivation eller faktorer som styr och påverkar motivation. Teorin bygger på idén att för att förstå motivationsfaktorer i grupper och organisationer är det viktigare att undersöka typ, kvalitet och grad av motivation snarare än ett kvantitativt mått på motivation. De typer av motiverande faktorer som teorin berör är autonom motivation, kontrollerad motivation och amotivation. Dessa fungerar som prediktorer för en människas prestationer, relationer och välbefinnande. De tre olika motivationstyperna är direkt kopplat till de tre grundläggande psykologiska behoven: autonomi, kompetens och relaterande. Beroende på i vilken utsträckning behoven blir tillfredställda påverkas både typ och grad av motivation. Teorin tar även hänsyn till sociala faktorer som antingen kan minska eller öka de olika typerna av motivation. Det är främst inom applicerade fält som idrott, utbildning och sjukvård som SDT har fått stort genomslag när man ser till mängden publicerade studier.

Åtskillnaden mellan autonom och kontrollerad motivation är central i SDT. Autonom motivation innefattar både inre motivation och de typer av yttre motivation där personen har identifierat sig med betydelsen av en aktivitet och i bästa fall integrerat det i sin självkänsla. Autonomt motiverade personer upplever sitt handlande självförstärkande och styrt av egen vilja. På detta vis skiljer sig autonom motivation från kontrollerad motivation som utgörs av både extern reglering, där personens beteende är en funktion av yttre konsekvenser i form av belöning eller bestraffning, samt internaliserad reglering. Internaliserad reglering innebär att utifrånkommande mål, krav och normer genom socialisationsprocesser i varierande grad blivit internaliserade och upplevs komma från individen själv. Drivande faktorer för denna typ av reglering är behov av

bekräftelse, undvikande av skam, och betingat självförtroende. När en person är kontrollerat motiverad upplever denne press att tänka, känna eller bete sig på ett särskilt vis enligt omgivningens normer. Såväl autonom som kontrollerad motivation styr och ger drivkraft åt beteende och står därmed i kontrast till amotivation som innebär en brist på intention och motivation.

Enligt Deci & Ryan (2008) finns det betydande empiri för hypotesen att det finns en uppsättning av universella psykologiska behov som måste tillfredställas för psykisk hälsa och effektivt fungerande. Efterföljande forskning i ett stort antal olika länder inklusive vissa kulturer med traditionella kollektivistiska värderingar och andra med individualistiska utjämnande värderingar har bekräftat att tillfredställande av behoven av kompetens, autonomi och relaterande, predicerar psykiskt välbefinnande i alla kulturer. Eftersom det i SDT vidhålls att behoven av kompetens, relaterande och autonomi är grundläggande och universella är individuell variation avseende motivation en följd av i vilken utsträckning behoven har blivit tillfredsställda snarare än att individer har varierande grad av behov. Inom SDT finns specifikt två generella individuellt olika koncept: orsakorientering och livsmål. Det finns tre orienteringar: autonoma, kontrollerade och opersonliga. Utvecklande av en stark autonom orientering kommer från kontinuerlig tillfredställelse av alla tre grundläggande behov. Utvecklande av en stark kontrollerad orientering kommer från viss tillfredställelse av behoven av kompetens och relaterande.

Betydande empiriskt arbete inom SDT har inriktat sig på de långsiktiga mål som människor använder för att styra sina aktiviteter. Empiriskt hamnar dessa mål i övergripande kategorier som benämns inre och yttre ambitioner (Kasser & Ryan, 1996). Inre ambitioner innefattar livsmål som tillhörighet, produktivitet och personlig utveckling. Yttre ambitioner innefattar exempelvis rikedom, berömmelse och attraktivitet. Ambitioner förvärvas genom en funktion av i vilken utsträckning grundbehoven av kompetens, relaterande och autonomi har blivit tillfredsställda eller ej under en längre tid. När behov är otillfredsställda tenderar människor att införliva yttre mål som leder till yttre indikationer av värde snarare än inre känslor av egenvärde som kommer från tillfredsställelse av autonomt drivna inifrånkommande mål. Det finns empiriskt stöd för att en betoning på inre mål jämfört med yttre mål kan kopplas till bättre hälsa, välbefinnande och ökad prestation. (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon, & Deci, 2004).

**KASAM.** Teorin om betydelsen av känsla av sammanhang, KASAM, bygger på tre beståndsdelar; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky, 1991). *Begriplighet* är kärnan i begreppet och förklaras med att information och händelser upplevs vara lätta att förstå, samt att de är strukturerade, förnuftiga och tydliga. *Hanterbarhet* beskrivs med i vilken utsträckning det finns resurser att tillgå för att hantera händelser och situationer som uppstår. Exempel på

resurser som kan vara till hjälp är en livspartner, vän, eller kollega, kort sagt någon man har fullt förtroende för. *Meningsfullhet* syftar på vikten av att vara delaktig i förändringar som sker dagligen och på lång sikt. I detta ingår vad en person anser är viktigt i livet och vilka områden som är värda engagemang. Enligt Antonovsky (1991) blir de andra beståndsdelarna inte lika varaktiga om meningsfullhet saknas. Antonovsky upptäckte i sin forskning att personer med stark känsla av sammanhang tenderar att betrakta en del av de problem och krav de ställs inför som utmaningar värda engagemang och hängivelse. Det är något dessa personer snarare ser som utmaningar som kan konfronteras, snarare än en börda som helst undviks. Meningsfullhetens centrala betydelse är även något Viktor Frankl (1995) framhåller.

### **Forskning och teorier som berör sammanhållning och uteslutning i arbetsgrupper.**

Studier har visat att grupper och yrkesgruppers sammanhållning påverkas och stärks av den positiva självbild och sociala identitet yrket och arbetsutövandet ger. Ökade krav eller eventuell kritik från omvärlden kan ytterligare stärka gruppens sammanhållning (Tajfel, 1978 refererad i Millward, 2005). I fallet yrkesgrupp eller den mindre enheten arbetslag kan beteenden eller åsikter som strider mot den gemensamma tolkning av arbetssituationen uppfattas som avsteg från gruppens normer och ses som ett hot mot gruppens sammanhållning. Gruppen, eller individer i gruppen, som kan vara ett arbetslag på en skola kan reagera med att på olika sätt försöka utesluta den eller de individer som bryter mot de mer eller mindre uttalade eller oskrivna regler gruppen har. Detta uteslutande behöver inte vara aktivt eller synas som tydliga aggressiva handlingar utan sker snarare ofta på ett subtilt och passivt sätt som kan vara svårt för den utsatte att bemöta (Williams, 2007). Uteslutandet kan uttrycka sig som ett tyst avståndstagande, att gruppmedlemmen ignoreras på ett sätt som hindrar dennes möjligheter att behålla de relationer på arbetsplatsen som behövs för att den ska lyckas med sitt uppdrag eller sina uppgifter (Hitlan, Clifton & DeSoto, 2006). Denna reaktion från gruppens sida kan i sin tur leda till kamp-flykt reaktioner eller försök att blidka gruppens medlemmar från individens sida genom ökad omsorg om gruppen (Taylor et al., 2000). Antecedenter eller synbara förutsättningar som kan öka risken för att medlemmar i gruppen kan råka ut för uteslutning eller avståndstagande är bland andra en platt organisationsstruktur och att det i gruppen är ett lågt inbördes beroende av varandra för att genomföra arbetsuppgifterna (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2013).

**Arbetsklimat.** Sammanhållningen i arbetsgrupper står i nära relation till arbetsklimat eller det psykosociala klimatet inom organisationen. Det vill säga hur tillåtande och stöttande medlemmarna är gentemot varandra och hur avsteg från normer bemöts. Med psykologiskt klimat avses hur den anställde skapar mening och sammanhang i förhållande till organisationens

målsättning och hur den omsätts i praktiken. Klimat på organisationsnivå eller organisationsklimat avser den gemensamma eller delade uppfattning medlemmar i organisationen har avseende klimatet på arbetsplatsen (Glisson & James, 2002). Enskilda medlemmars värderingar avseende arbetets mål och mening tenderar att sprida sig inom organisationen över tid så att de blir i ökande grad delade av medlemmarna och starkare befästa som en arbetsplatskultur (Koslowski & Klein, 2000).

**Arbetsroll på arbetsplats och i arbetslag.** Med roll avses i detta sammanhang det beteende eller beteenden rolltagaren uppvisar och som formats genom de krav och förväntningar omgivningen ställer på rolltagaren utifrån dennes position i den sociala strukturen på arbetsplatsen. Rollen formas även av rolltagarens egna föreställningar och förväntningar på sin roll (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Begreppet otydlig roll (författarnas översättning av det engelska begreppet *role ambiguity*), innebär i organisationspsykologisk kontext att en viss position inom organisationen är otydligt avgränsad och att det saknas tillräcklig information om vilka specifika arbetsuppgifter som hör till positionen eller rollen (Khan, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). De medarbetare som på grund av sådana förutsättningar upplever sig ha en otydlig roll eller position har svårt att veta vilka förväntningar som ställs på dem av kolleger och överordnade och vilket som är målet för det uppdrag de är satta att utföra. Detta är något som kan leda till att en psykologiskt pressande situation uppstår (Khan et al., 1964). Rollkonflikt innebär i den här kontexten att förväntningarna på rollen skiljer sig mellan olika parter. Exempelvis kan förväntningar från överordnade skilja sig från de förväntningar medarbetare i en organisationen har på rolltagaren på ett sätt som gör det omöjligt för denne att uppfylla de motstridiga förväntningarna. Otydlig roll eller *role ambiguity* skiljer sig därmed huvudsakligen till innebörden från begreppet rollkonflikt (*role conflict*) även om flera studier visat att de båda begreppen i varierande grad överlappar varandra (Schmidt, Roesler, Kusserow & Rau, 2014). De båda teoretiska begreppen delas upp i de två nivåerna objektiv respektive subjektiv nivå. Den objektiva nivån beskriver rollen utifrån observerbara förutsättningar som exempelvis dokument som innehåller arbetsbeskrivning och mål. Den subjektiva nivån behandlar medarbetares upplevelser av egna roller och hur dessa upplevelser påverkar dem. Khan et al (1964) beskriver ytterligare en stressor som kopplas till rolltagande på arbetsplatser som benämns *role overload* vilket innebär att bristande tid eller resurser för att möta omgivningens krav och förväntningar på rollen leder till rollstress (Khan et al., 1964). Bland de mer betydelsefulla faktorerna för medarbetares psykosociala välbefinnande kan räknas in hur roller och relationer ser ut på arbetsplatsen, men även hur möjlighet till karriär och hur organisationens klimat och struktur ser ut (Danna & Griffin, 1999). Otydliga roller eller rollkonflikt är stora potentiella källor till stress och dåligt mående (Finne, Christensen & Knardahl, 2014). Speciellt stark är



kopplingen till affektiva reaktioner som spändhet, oro, sänkt arbetstillfredsställelse och engagemang (Jackson & Schuler, 1985). Andra konsekvenser av rollstress som framkommit i flera studier är emotionell utmattning, sänkt arbetstillfredsställelse, och benägenhet att sluta (Örtqvist & Wincent, 2006)

**Förstelärarens roll.** Förstelärarens uppdrag är huvudsakligen att stödja kollegers utveckling och lärande och på så sätt stimulera professionellt lärande på skolan (Skolverket, 2013). Det har visat sig i studier på skolkontext att ledarskap som är både instruktivt och stödjande och direkt inriktat mot det arbete läraren utför i klassrummet kan utveckla lärarnas undervisning på ett sätt som leder till kraftig förbättring av elevernas måluppfyllelse (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008). Dessa resultat stödjer sig på strukturerade skolutvecklingsprogram där det funnits tillgång till extern expertis (Timperley, 2011). Några forskningsresultat som visar om och hur försteläraren kan fungera i rollen som ledare för lärarnas lärande och professionella utveckling, eller vilken effekt på elevernas måluppfyllelse det kan ha, har författarna inte funnit.

### Syfte

Syftet med studien är att undersöka och beskriva hur förstelärare kan uppleva sin nya roll och position i arbetslaget då de blivit utsedda som speciellt duktiga lärare på sina respektive skolor. I syftet ingår att beskriva hur de hanterar sin nya position och hur samarbete och relationer till kolleger på skolan påverkas, men även hur de upplever det karriärsteg de tagit och betydelsen av den medföljande löneförhöjningen.

### Metod

I följande avsnitt redogör författarna för undersökningens vetenskapsteoretiska utgångspunkt samt beskriver och motiverar den metod som valdes. Därefter följer en beskrivning av studiens deltagare och det material som använts för datainsamling. Metodavsnittet avslutas med en genomgång av procedur där det beskrivs hur deltagarna rekryterades, hur data samlades in samt hur dessa data har bearbetats och tolkats och vilken analytisk metod som använts.

### Vetenskapsteoretisk utgångspunkt och metodval

Avsikten med studien var att på nära håll undersöka effekter av den organisationsförändring som införandet av en karriärtjänstreform inom den svenska skolan inneburit. Mer avgränsat låg intresset i att beskriva hur personer i gruppen förstelärare upplevt den förändring reformen inneburit utifrån antagandet att det är de som främst och tydligast påverkats av reformen. Eftersom författarna ansåg det värdefullt att beskriva och belysa hur de tolkade och skapade mening i och under implementeringsfasen av denna reform valdes en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Kvalitativ metod är lämpar sig väl vid undersökningar som syftar till att öka förståelse och

undersöka den mening och betydelse det undersökta fenomenet har för berörda individer. Metoden lämpar sig också när forskningsområdet är nytt, ansatsen är explorativ. och syftet är att upptäcka relevanta nya frågeställningar (Langemar, 2008).

### **Undersökningsgrupp**

Sammanlagt intervjuades nio personer i undersökningen. Materialet från en av intervjuerna ingår inte i slutresultatet då det inte var fullständigt på grund av fel på inspelningsutrustning. Deltagarna utgjordes efter bortfallet av åtta förstelärare, varav tre kvinnor och fem män, verksamma i skolor i tre olika kommuner i Skåne. Sju av de åtta deltagarna hade sina tjänster förlagda till den svenska grundskolan samt en vid en gymnasieskola. De inklusionskriterier som användes vid rekryteringen av deltagare var att de vid intervjutillfället skulle inneha en tjänst som förstelärare samt att tjänsten skulle vara förlagd i Skåne län. Det senare kriteriet tillkom då begränsande resurser för studiens genomförande inte möjliggjort ett mer omfattande urval. Inför rekryteringen diskuterades ifall en minimigräns skulle sättas för hur länge förstelärarna måste ha arbetat i sin nya roll för att få delta i studien. En sådan gräns valdes dock bort av två skäl. Det främsta skälet var öka sannolikheten att tillräckligt antal deltagare skulle kunna rekryteras. Det andra skälet var att det ingick i studiens syfte att undersöka förstelärarnas upplevelse av den förändring själva befordringen inneburit. Denna förändring antogs ha inletts direkt i samband med anställningsförfarandet, eller då deltagarna tillträtt tjänsten, då det faktum att de blivit förstelärare antogs förändra deras syn på sig själv, och kanske också påverkat relationen till kollegerna.

### **Material**

För att samla in data använde författarna sig av semistrukturerade intervjuer som spelades in. Inför intervjuerna utarbetade författarna en frågeguide (se bilaga 3) bestående av inledningsvis korta frågor i syfte att samla in demografisk information samt en huvudfråga av öppen karaktär som ställdes till samtliga deltagare. Därpå följde ett antal exempel på frågor som utformats utifrån några teman som av författarna bedömts relevanta. Syftet med dessa var att de vid behov skulle användas som stöd för intervjuaren och deltagaren i det fall det skulle visa sig svårt att samtala fritt utifrån den inledande huvudfrågan. Temaområdena och de tillhörande exemplen på frågor syftade även till att vara ett stöd för intervjuaren att i enlighet med studiens syfte och frågeställning skapa förutsättningar för att under den begränsade intervjutiden samla in material med tillräcklig bredd. Till ljudupptagning av samtalen använde intervjuarna sig av sina respektive mobiltelefoner varefter ljudfilen lades över på författarnas datorer.

## **Procedur**

Här beskrivs hur undersökningen genomförts. På vilket sätt data samlats in och hur denna data sedan behandlats.

**Rekrytering av deltagare.** Rekrytering av deltagare till studien genomfördes genom ett så kallat bekvämlighetsurval. Det innebär att deltagare till studien tilldelades efter den ordning de kontaktat författarna och efter att mottagit fullständig information om studien givit sitt samtycke till att delta. För att initialt komma i kontakt med deltagare som uppfyllde inklusionskriterierna författades ett informationsbrev (bilaga 1) i vilket författarna kortfattat presenterade studien och sig själva. Vidare presenterades syftet med studien, vilka personer som söktes, geografiska avgränsningar, hur datainsamling planerats gå till samt kontaktuppgifter för intresseanmälan och ytterligare frågor. Detta informationsbrev lades sedan upp i ett internetbaserat forum där ett stort antal personer från hela Sverige ur den eftersökta gruppen var medlemmar. Detta genererade två intresseanmälningar, vilka båda kom från personer utanför den angivna geografiska avgränsningen och de kunde därför inte inkluderas i studien. I nästa steg som kom att generera det antal deltagare som avsetts kontaktades förestelärare direkt via e-post. Kontaktuppgifter till dessa samlades genom sökning på för författarna geografiskt näraliggande kommuners hemsidor. Utskicket via e-post utgjordes av ett kort informationsbrev (bilaga 2). I de fallen där mottagaren av utskicket svarade positivt på frågan om att delta i studien fick dessa tillskickat sig ytterligare och mer utförlig information om studien (bilaga 3). I samband med bokning av intervjutillfälle skickades information om hantering av data och hantering av deltagares uppgifter ut (bilaga 4) som underlag för informerat samtycke.

**Insamling och bearbetning av data.** Samtliga intervjuer genomfördes i avskilt utrymme på de intervjuade förestelärarnas arbetsplatser. Den frågeguide som omnämns under rubriken material och som utformats som stöd för intervjuaren (bilaga 5) användes för att ställa de bakgrundsfrågor som alla deltagare svarat på. Guiden innehöll även några teman med tillhörande exempel på frågor användes vid behov som stöd i intervjusituationen. Under intervjun var det efter den inledande huvudfrågan deltagaren och dennes berättelse som styrde riktningen på intervjun. Deltagarna delgavs information om att ljudupptagningarna från intervjun skulle komma att föras över till författarnas arbetsdatorer och att dessa försetts med med krypterad hårddisk. De informerades även om att direkt i anslutning till att filerna överförts till dator skulle dessa komma att raderas från telefonen. Det inspelade materialet bearbetades och analyserades sedan i enlighet med en guide i sex steg för tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Dessa sex steg utgjordes av att det inspelade materialet transkriberades och genomlästes ett flertal gånger. Steg två innebar att

textmaterialet kodades eller delades in i kortare meningsbärande enheter. Steg tre innebar att koderna som skapades i steg två grupperades efter innehåll för att bilda teman. Steg fyra innebar att de teman som framkommit jämfördes med koderna och hela materialet för att värdera att deras relevans. Steg fem innebar att teman granskades och fördjupades ytterligare, eller avgränsades tydligare. Steg sex innebar rapportens eller uppsatsens slutliga färdigskrivande, med analys av materialet och de tema som ingår med hjälp av belysande utdrag ur materialet samt återkoppling till forskningsfrågan (Braun & Clarke, 2006).

Det inspelade intervjumaterialet transkriberades och tematiserades utifrån vald semantisk analysnivå, vilket innebär att det var de direkta verbala utsagorna som tematiserades och som utgör resultatet (Boyatzis, 1998). Det har därmed inte gjorts något försök att i tematiseringen tolka ut eventuella underliggande eller dolda innebörder i utsagorna. Vid transkriberingen har utifrån vald analysnivå all verbal språklig kommunikation registrerats. I tillägg till de verbala utsagorna gjordes noteringar i marginalen vid transkriptionerna i de fall författarna uppfattade att ett svar föregåtts eller innehållit en särskilt lång paus, eller sagts med påtagligt starkt eftertryck eller i affekt. Noteringarna gjordes i de fall de uppfattades och tolkades som en tydlig förstärkning av de uttalade orden eller meningarna, eller att uttalanden tydligt hade en ironisk innebörd och därmed ansågs påverka betydelsen på ett sätt som bedömdes viktig för analysen, kodningen och tematiseringen. I de fall noteringar gjorts har författaren som utfört transkriberingen motiverat sin bedömning i marginalen på transkriptet. Författarna har kontinuerligt under arbetet med transkriptionerna sinsemellan diskuterat tolkningar av utsagor för att på så sätt minska olikheter mellan respektive författares tolkning avseende exempelvis på vilket sätt tonfall i enskilda utsagor påverkat innebörden. Andra ickeverbala uttryck som förekommit frekvent i utsagorna som hostningar, mikropauser eller andra ickeverbala ljudyttringar har inte registrerats vid transkriptionerna då de inte bedömts meningsbärande utifrån vald analysnivå. Det semantiska eller språkliga innehållet i materialet har sedan delats in i teman efter de mönster som författarna sorterat fram ur texten utifrån både hur vanligt förekommande ämnen i intervjuerna de varit och den vikt och betydelse deltagarna lagt vid dem. de teman som på detta sätt framkommit har sedan analyserats och tolkats i förhållande till deras betydelse i ett vidare sammanhang (Patton, 1990).

### **Etiska hänsynstaganden**

I designen och genomförandet av studien har författarna utgått ifrån Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2011). Studiens intervjumetodik medgav deltagarna närmast total kontroll över innehållet i intervjun vilket medförde att risken att frågor eller ämnen skulle upplevas som obehagliga eller kränkande var liten. Särskild vikt har lagts vid att inte göra

tolkningar vid analysen av materialet som av deltagarna skulle kunna uppfattas som förvrängningar av innebörden i utsagorna. Den valda analysnivån fokuserade därför på de direkta utsagorna och inte på eventuellt latent innehåll. Betydande hänsyn har tagits till konfidentialitet och anonymitet då risken att kolleger och arbetsgivare skulle kunna identifiera deltagarna bedömts som relativt stor. Att deltagarnas anonymitet behandlats strikt har därmed både haft syftet att från metodisk synpunkt ge deltagarna bättre förutsättningar att uttrycka sig öppenhjärtigt men även syftat till att minimera risken för negativa följd effekter för deltagarna. För att deltagande i studien inte utan deltagarens egen vilja skulle komma till kännedom för deltagarnas arbetsgivare och kolleger har all kommunikation i rekryteringsfasen samt inför intervjuerna med deltagarna skett direkt med dessa via e-post och telefon. Deltagarna har inför intervjun erbjudits plats för genomförandet av denna utanför den egna arbetsplatsen. Alla deltagare har dock av praktiska eller tidsmässiga skäl valt att genomföra intervjun på den egna arbetsplatsen.

**Information.** Deltagarna i studien har fortlöpande informerats om förutsättningarna för sitt deltagande och vad det kunde förväntas innebära för dem. De personer som svarade och anmälde sitt intresse att delta i studien fick via e-post (bilaga 3) information om studiens syfte att undersöka förstelärollen. De informerades om att deltagandet skulle innebära att de skulle komma att medverka vid en intervju. Deltagarna fick veta hur lång tid intervjun beräknades ta, vilka alternativa lokaler som var tänkbara att genomföra den i, hur intervjumaterialet avsågs hanteras samt att anmälan inte var bindande och att deltagarna i vilket skede som helst kunde avbryta sin medverkan. I samband med att tider bokades för genomförandet av intervjuerna skickades ytterligare ett brev ut (bilaga 4) med fördjupad information om studien. I detta brev upplystes deltagarna om att genomförandet av studien styrdes av de etiska riktlinjer vetenskapsrådet ställt upp (Vetenskapsrådet, 2011). Vidare förklarades vilka som skulle komma ha tillgång till intervjumaterialet under genomförandet av studien och att deltagares svar skulle komma att avidentifieras i uppsatsen.

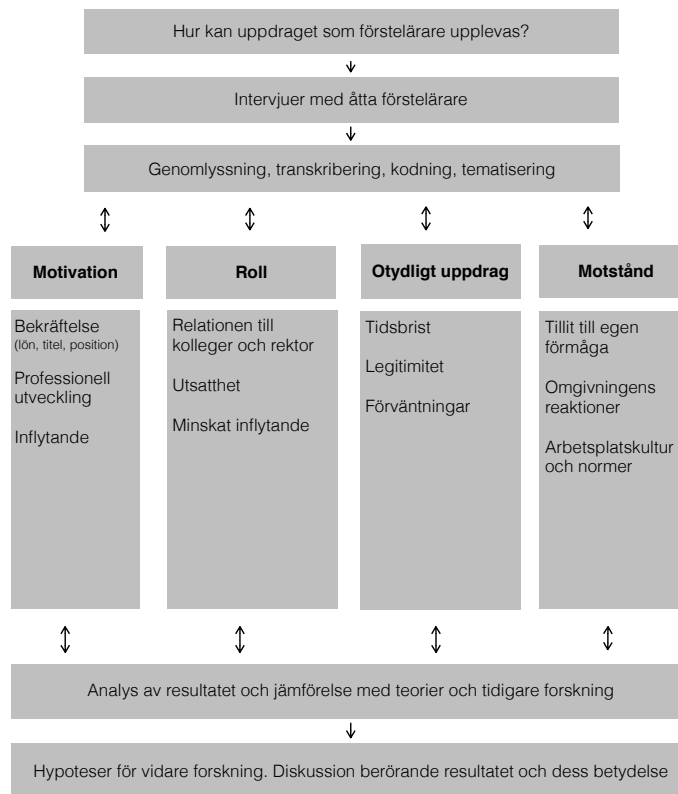
**Samtycke.** Deltagarna blev också i ovan nämnda informationsbrev återigen upplysta om att deltagande i studien bygger på frivillighet och deras informerade samtycke till medverkan samt att de när som helst under processen kunde använda sin rätt att avbryta sin medverkan utan att detta skulle kunna leda till några negativa konsekvenser för dem. I samband med att intervjuerna genomfördes fick samtliga deltagare inledningsvis muntligen frågan ifall de tagit del av och förstått den information som skickats till dem i förväg avseende studiens genomförande och innebörden av deras samtycke till deltagande. Först efter deltagarens muntliga samtycke till medverkan i studien inleddes intervjun.

**Konfidentialitet.** Under perioden studien genomfördes var förstelärarereformen nyligen införd och författarna uppmärksammade i sina inledande efterforskningar om reformen att den och förstelärarnas roll i flera fall uppfattades som kontroversiell bland kolleger inom skolväsendet. Eftersom antalet förstelärare i de flesta kommuner vid tiden för genomförandet av studien var lågt gjordes bedömningen att det fanns en uppenbar risk att inte anonymiteten skulle kunna garanteras för de som ställde upp om vi kontaktat dem via respektive huvudman eller fackliga representanter. Istället valdes direkt personlig kontakt via mail (bilaga 2) med förstelärare som hittades via sökningar på internet. Flera kommuner och skolor presenterade vid tillfället sina förstelärare och deras arbetsmejladress på kommunens eller skolans hemsida. För att inga uttalanden eller uppgifter ska kunna härledas till någon av studiens deltagare har författarna i texten i så hög grad som möjligt undvikit användande av namn och i de fall namn använts är de fingerade. Direkt efter inspelningarna gjorts fördes ljudupptagningarna över till författarnas arbetsdatorer som för säkerhets skull var utrustade med krypterade hårddiskar. Ljudfilerna raderades därefter från telefonerna som använts vid inspelningarna. Författarna har för att minimera risken för deltagare ska kunna identifieras i den text som presenteras i uppsatsen valt att inte inkludera vissa direkta citat eller beskrivningar som genom sitt innehåll bedömts riskera att deltagares anonymitet kunnat utläsas.

## Resultat

Det transkriberade intervjumaterialet är tematiserat med utgångspunkt från syftet att den ska lyfta fram och tydliggöra upplevelsen av den förändring det inneburit för deltagarna i studien att tillträda tjänst och vara verksamma som förstelärare. Till varje huvudtema (fig. 1) som presenteras beskrivs ett antal subtema som motsvarar underrubriker i resultatredovisningen. Dessa teman och subteman redogörs var för sig tillsammans med utdrag från det transkriberade intervjumaterialet som har till syfte att exemplifiera och belysa innehållet i respektive tema.

Figur 1



Figur 1. Schematisk översikt för undersökningens frågeställning, genomförande och resultat. De teman som utgör resultatet är presenterade i fet stil.

## Motivation

Samtliga deltagare i studien visade genom sina berättelser att de i sitt arbete som lärare är tydligt motiverade att skapa så goda förutsättningar som möjlig för sina elevers lärande. Det förekom naturligtvis en variation kring varför man valt att bli förstelärare men det som var gemensamt för dem alla var en ambition att utveckla undervisningen och sprida sin kunskap till andra lärare. I deltagarnas berättelser syntes det genomgående draget att det ytterst är eleverna och deras måluppfyllelse som står i fokus för deltagarna. Detta summeras som följer av en deltagare i studien.

*Jag vill verkligen nå fram till alla, om det så ska innebära att jag ska sitta här en timme efter skolans slut varje dag och läsa med en elev, så ger jag mig inte.*

De deltagare som pratade om att de vill eller kan tänka sig att göra karriär gör det också utifrån motivet att de vill nå en position där de har möjlighet att förändra och arbeta mer aktivt och direkt med att utveckla skolan och undervisningen.

Samtidigt framkom i materialet en viss variation avseende frågan om vad det är som motiverat deltagarna att söka förstelärartjänsterna. I flera fall angavs av enskilda deltagare flera olika skäl till att denne sökt tjänsten. Några av studiens deltagare beskrev sina motiv tydligt medan andra pratade om dem i mer generella ordalag. Den samlade bilden av de förstelärare som intervjuats är att en betydande drivkraft till att de sökte förstelärartjänsterna är att de föreställde sig att förstelärareuppdraget kan leda till större möjlighet för dem att dela med sig av sin kompetens och sitt yrkeskunnande till lärarkolleger. Vidare angavs som skäl en förhoppning om att förstelärartjänsten kan leda till ökad delaktighet i processer som leder till att den egna skolans måluppfyllelse förbättras. Det betyder att de har en föreställning eller önskan om att arbetet som förstelärare ska leda till att kompetensen inom det egna arbetslaget på skolan höjs. Förutom dessa motiv som riktar sig mot skolan och arbetslaget framkom också motivationsfaktorer som kan ses som mer inriktade mot egna behov.

**Bekräftelse.** Betydelsefulla motiverande faktorer som beskrivs i materialet utgörs av mer direkta personliga vinster som enligt deltagarna i studien är kopplade till uppdraget. Dessa står i viss i kontrast till de motivationsfaktorer som tidigare nämnts som kopplade till vinster för hela organisationen. Några deltagare i studien uttryckte sig med viss tvekan och försiktighet när de lyfte fram personliga vinster som den ökade lönen som motiv till att de sökt tjänsten, och framhävde hellre betydelsen av de skäl eller vinster som är orienterade mot gruppen eller kollegiet. Andra deltagare i studien uttryckte tydligt dessa personligt orienterade motiv som fullgoda och tillräckliga



skäl för att de sökt tjänsten. De personliga vinster som tas upp av deltagare i studien är den tydligt förbättrade lönenivån tjänsten medför. Det tas även upp att tjänsten, med den medföljande titeln, samt tänkbara utökade befogenheter och påverkansmöjligheter kan leda till ökad status och bekräftelse för dem själva. En deltagare beskrev att det är en fjäder i hatten att bli offentliggjord som förstelärare eftersom andra kan gå in på kommunens hemsida och se att denne bevisligen är duktig på att utföra sitt yrke. En känsla av personlig bekräftelse beskrevs också ha kommit från den uppmuntran till att söka tjänsten de fått från kolleger och rektor, men också genom det faktum att de blivit utsedda efter att de genomgått en urvalsprocess som beskrivs som omfattande och rigorös. Att de blivit utsedda till förstelärare ses därmed för dem själva som ett konkret bevis och som en bekräftelse på att de är duktiga lärare. Denna typ av bekräftelse och återkoppling är något som flera deltagare uttryckte att de saknat tidigare. Ett förekommande synsätt som framkom i materialet var att kriterierna för försteläraryuppdraget ses motsvara en beskrivning av det arbete de utfört redan innan de blev förstelärare och att de på det sättet i praktisk mening redan tidigare fungerat som förstelärare, men då utan den titel och lön som följer med försteläraretjänsten.

*Jag tycker att jag uppfyller de kriterierna och att jag alltid gjort... att jag alltid varit väldigt intresserad av att utveckla och jag har alltid haft ett öppet klassrum och man är alltid välkommen och jag är ett bra bollplank för andra lärare. Jag tycker jag uppfyller mycket av det.*

Att tjänsten inneburit ett tydligt förbättrat löneläge är som redan nämnts en faktor som deltagarna lyfte fram som en viktig för motivationen att söka tjänsten som förstelärare, även om det görs i olika hög grad. Den höjda lönen betydelse kommer sig både av dess symboliska värde som en markör för att arbetsgivaren är nöjd med det arbete de utfört, men även av den reella ekonomiska fördelen i sig. Deltagarna i studien menade att lärarlönerna generellt är för låga i förhållande till utbildningstid och arbetsinsats och att förstelärartjänsterna och det löneläge de är förknippade med kan hjälpa till att lyfta upp lönenivån för hela lärarkollegiet. Några berättar om upplevelse av press och ambivalens kopplad till just löneökningen. Samtliga deltagare ansåg att de förvisso gjort eller gör tillräckligt för att det ska försvara och motivera den högre lönen, men samtidigt berättade de att de upplevt både en inre och utifrånkommande press att göra något utöver det de gjort tidigare för att rättfärdiga den högre lönen. Deltagare beskriver att uppdraget som förstelärare är otydligt formulerat av deras arbetsgivare vilket upplevs ha lett till skilda förväntningar på dem från arbetsgivare och kolleger, något som i vissa fall verkar bidra till den press som beskrivits.

Sammanfattningsvis var en tydlig effekt av reformen, i det tidiga skede den befann sig vid studiens genomförande, att de nyblivna förstelärarna ansåg det betydelsefullt för dem att de utsetts till förstelärare. Denna betydelse uttrycktes bland annat komma sig av att de ser tjänsten som förstelärare som en bekräftelse och som en belöning. Den beskrivs som en bekräftelse för att det arbete de utfört under många år ses som betydelsefullt, att de arbetat på rätt sätt, och att arbetet uppskattas av deras huvudmän. Den ses som en belöning för det stora engagemang och den stora arbetsinsats de lagt ner. Alla förstelärare i materialet uttryckte att de är värda eller att de har gjort sig förtjänta av den nya tjänsten och den högre lönen. Vilket nedanstående utdrag exemplifierar.

*Men det är ju otroligt inspirerande att ha fått den här tjänsten, fantastiskt roligt att man liksom, för det är ändå så att jag sökt den för att min rektor var på mig; nu måste du söka för du är jätteduktig. Alltså bara det är jätteroligt*

*Ja alltså det, för mig är det ett erkännande för allt det slitet jag lagt ner under tjugo år; alltså på något vis, att jag är så duktig som lärare att jag till och med blivit förstelärare.*

*...att man får tjänsten är i sig ett bevis på att de som är över en är väldigt nöjda med det jag gör, så det är ju en klapp på axeln om inte annat, så att; bra du är på rätt spår; bra jobb, liksom. Nu är det någon även på en nivå över min rektor som tycker jag är duktig liksom, det känns ju skönt.*

**Professionell utveckling.** Utsagor som berör utveckling förekom frekvent i materialet och det verkade beröra något centralt för samtliga intervjuade deltagare i studien. Även om höjd lön och en del andra faktorer beskrevs som betydelsefulla av deltagarna i studien framstod möjlighet till professionell och personlig utveckling som en av de främsta motiverande faktorerna till att de sökte tjänsten som förstelärare. Denna utvecklingsmöjlighet beskrevs som en förväntan om att förstelärarskapet ska leda till ökade möjligheter för egen utveckling, genom att den medför utmaningar som kan leda till personlig utveckling, men också att arbetet som förstelärare kan leda till ökat eget professionellt lärande bland annat genom reflektion över det egna arbetssättet. Ett exempel på hur deltagare beskrev förstelärartjänsten som en möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll och som yrkesperson ser ut som följer:

*/.../vad är det jag gör, egentligen? /.../Vad är det som gör att jag får dom flesta till att faktiskt nå kunskapskraven i trean/.../Så, där är ju positiva, det är ju inte bara [emfas] för att jag har gjort något innan, utan, det här med förstelärartjänsten, det sätter ju lite krav*

*på en också/.../att då ska jag ju kunna visa, vad det är, jag kan och jag gör, och då får man ju, reflektera, mycket mycket mer/.../Så, det är ju, det är jättenyttigt. Det är ju också ett sätt att lära...och utvecklas. Så det är ju liksom, förstelärartjänsten ger ju en, ytterligare möjligheter.*

Ökade krav, i positiv mening, samt ökat utrymme för reflektion över det egna arbetssättet och vilka framgångsfaktorerna i detta är beskrivs leda till personlig utveckling och lärande. Personlig utveckling och en bibehållen känsla av att arbetet är roligt beskrivs som grundläggande faktorer för trivsel med yrket och tillfredsställelse med sin yrkesroll för flera av studiens deltagare.

*Men det som driver mig [emfas] är ju ännu mer att jag ska tycka det är roligt det jag gör. Så även om jag nu har en förstelärartjänst så tänker jag att...för jag är sån här som människa att jag måste göra liksom...när jag inte tycker det är roligt längre måste jag göra något annat.*

*Så kan man säga att det är personlig utveckling som är en stor drivkraft?*

*Ja det är det, absolut, absolut.*

**Inflytande.** Det framkom i flera sammanhang i intervjumaterialet att förstelärarskapet i bland kan ses som ett redskap för utökat inflytande och makt att påverka. En deltagare berättade att denne använt sig av förstelärarskapet i bland annat utvecklingssamtal med rektorer för att påverka sina arbetsuppgifter och lön. Något som har mötts med både förvåning och en del ifrågasättande från omgivningen. En annan beskrev att förstelärarskapet kan ses som ett steg för avancemang inom organisationen.

*i mitt fall är det så, jag vill jobba mindre med undervisning och mer med skolutveckling.*

*Om jag vill bli biträdande rektor så är det väl inte fel att jag varit förstelärare innan tänker jag.*

Ytterligare en deltagare uttryckte en önskan om en mer hierarkisk struktur i skolans organisation och menade att det är bristen på en sådan gör att utvecklingstakten gällande skolans arbetssätt är långsam. Förstelärarskapet ses i det sammanhanget som en möjlighet för skolan att utvecklas snabbare då det som det ser ut nu saknas ledarskap på en nivå under rektorernas vilket enligt deltagaren skapar ett handlingsvakuum och utrymme för att informellt ledarskap utvecklas. Förstelärarna, menade deltagaren, borde ha en formell ledande funktion med viss beslutande makt i arbetslagen för att ha större möjlighet att påverka utvecklingen av arbetet på skolan. De flesta

förstelärarna i undersökningen såg tjänsten som en möjlighet att påverka utvecklingen på skolan främst genom att sprida erfarenheter till kolleger med handledning och konsultation. Att de ges möjlighet att ta del av forskning och sprida denna i kollegiet angavs också som ett sätt att påverka. Att uppdraget är formellt tillsatt och försett med en titel ger i vissa fall ökad legitimitet och acceptans hos kolleger för deras arbete med skolutveckling men titeln beskrevs samtidigt i vissa fall ge en motsatt effekt då deltagare i vissa fall och i vissa situationer vittnade om ett minskat samarbete med kolleger. Någon tydlig orsak till den senare effekten framträder inte i materialet men i ett fall beskrevs att kolleger upplever att försteläraren i sin nya roll är tätare knuten till rektorn och att detta skapar misstankar om att försteläraren förmedlar information om enskilda lärares arbete till rektorn.

Förstelärarna uttryckte att titeln kan vara ett hjälpsamt verktyg i kontakten med omgivningen. Titeln har gett mer tyngd i kontakten med andra organisationer och med myndigheter. Det blir ibland också lättare att initiera diskussioner om skolutvecklingsfrågor och komma med direkta förslag på åtgärder då andra lärare i kollegiet känner till att det ligger i förstelärarens uppdrag att göra det.

*Ska man presentera något och få lite tyngd i att det här faktiskt är värt att lyssna på då hjälper det till lite att slänga in att man är förstelärare, det gör det absolut /.../ Där tänker jag att det de står ut med det eftersom de vet; ja ja, han är förstelärare, han är så illa tvungen.*

## **Roll**

För flera av studiens deltagare framstod inte uppdraget som förstelärare vid tillfället för intervjuerna som tydligt definierat och avgränsat. Ett område som upptog betydande plats i intervjumaterialet var berättelser och tankar om hur förstelärarskapet ska utformas av dem själva och vilken hjälp och stöd de kan få för att göra detta. En annan fråga av betydelse verkar vara hur förstelärarskapet ses på av andra i deras organisation och vilken påverkan denna syn har på utformandet av förstelärollen.

**Relationen till kolleger och rektor.** Det framkom i materialet att det är en vanlig föreställning hos arbetskamrater att det förväntas att den höjda lönen ska vara kopplad till nya och fler arbetsuppgifter och att förstelärarna därmed ska ges en förändrad roll i förhållande till kolleger och ledning. Förstelärarna i studien berättade samtidigt om få eller inga nyttillkomna arbetsuppgifter efter tillträdet till tjänsten. I de flesta fall är den enda tillkomna arbetsuppgiften att försteläraren ska skriva en blogg om sitt arbete som lärare på kommunens hemsida. I ett fall hade kraven

förändrats efter det försteläraren påbörjat sin tjänst och arbetsgivaren lade till ansvarsområden och arbetsuppgifter i efterhand.

*...från början var det tänkt att ni får det här för något ni redan gör, till att nu svänger det över till att; ni har det här och vi förväntar oss de här sakerna. Jag är inte förvånad över det. Det trodde jag nog att det skulle bli så.*

Flera deltagare i studien beskrev att ingen förändring skett överhuvudtaget sen de tillträtt tjänsten. Några deltagare är negativa till att det är så medan andra menar att syftet med reformen inte innefattar någon egentlig förändring i fråga om arbetsuppgifter.

*Det är samma som innan faktiskt, och det har känts skönt tycker jag, för det var redan innan så att alla visste att jag är driven och vill mycket och kommer med mycket idéer.*

En deltagare uttryckte besvikelse över hur arbetet som förstelärare dittills varit och uttryckte en förhoppning om att få tid avsatt för verksamhets och skolutveckling, något som deltagaren menade borde vara tydligare kopplat till uppdraget.

Flera förstelärare berättade att det nya uppdraget inneburit en ny position i arbetslaget som medfört en förändrad relation till kolleger och till rektor. Förändringen har uppstått som en produkt dels av den nya titeln och den höjda lönen, dels av att innehållet i uppdraget förändrats. Det framkommer att de intervjuade förstelärarna är införstådda med att de fått tjänsten på grund av att de besitter särskilt goda kompetenser i arbetet med eleverna och att deras uppdrag är att vara goda förebilder för andra lärare och pedagoger med syftet att på sikt höja hela organisationens resultat. Samtidigt beskrevs kolleger koppla förstelärarnas löneökning till nya arbetsuppgifter och ökat ansvar. Detta har lett till att kolleger haft svårt att hantera eller förstå den nya rollen som försteläraren har vilket också påverkat förstelärarnas situation. En deltagare har upplevt svårigheter med att uppdraget i förhållandet till kollegerna då det inte inneburit några tydliga konkreta förändringar och att uppdraget går ut på att arbeta vidare på samma sätt som tidigare. Huvudmannen har beskrivit arbetsuppgiften som att försteläraren ska sprida sitt goda arbetssätt och att fler ska ta del av det. Det tryck som uppstått i kollegiet på försteläraren att visa upp nya arbetsuppgifter och på så sätt berättiga lönepåslaget kombinerat med ledningens budskap att försteläraren fått uppdraget på grund av sitt goda arbetssätt och att inga nya arbetsuppgifter krävs beskrivs därmed i vissa fall ha satt försteläraren i en position med motstridiga eller ibland oförenliga krav från omgivningen. Detta har skapat en situation som av deltagare beskrivs som stressande.

*Det blir så lätt så här när man får det här att då löser man det med arbetsuppgifter, dels för att då ser man att någon gör någonting, och man lägger till de här arbetsuppgifterna, men också för att man kanske inte riktigt vet hur man ska utnyttja det som var tanken från början. alltså uppdraget som vi fick här var ju då att man ansåg att; ja men ni bedriver ett arbete som vi vill att ni sprider till andra.*

Andra deltagare hade förväntats sig förändringar och är besvikna på att det inte inneburit en större skillnad att vara förstelärare.

*Jag skulle ju vilja visa upp varför [emfas] jag är förstelärare. Jag skulle vilja att folk kom hit och tittade/.../Jag hade föreställt mig att jag skulle få ett förändringsuppdrag, eller jag skulle ha en annan position här på skolan, jag förväntade mig det som förstelärare, men jag kanske redan har den positionen och då behöver jag inte göra några förändringar.*

Ett påtagligt motstånd mot vad som uppfattats som förstelärarens roll kommer i bland till uttryck från kolleger.

*...och sen är det de som inte gillar det, som vill att man ska undervisa som man alltid gjort innan, det har alltid fungerat bra, och de tycker att det är skit. Det kan vara lite jobbigt att stå där och prata inför dem när man ser liksom, att de demonstrerar sitt ointresse.*

I deltagarnas berättelser framkom olika exempel på konkreta uppgifter som sågs kunna förtydliga förstelärarens roll i organisationen. Sådana exempel var bland andra att ta hand om lärarkandidater och nytexaminerade lärare.

*Jag brinner liksom för att inspirera, både elever och kolleger, jag hade en ny kollega, det var i och för sig innan jag blev förstelärare, men det är också en sån grej som jag brinner för litegrann - nya kolleger, har aldrig varit lärare innan, klart att hon behöver prata matematik; Hur ska man tänka här, nu har jag en klass och jag ska hålla matematikundervisning. Men det är sånt jag har gjort innan också för att jag vill [emfas] det, inte för att någon har berättat att jag ska göra det. Jag tycker det är spännande.*

Några deltagare beskrev att de ser en fördel med den nya karriärmöjligheten då den innebär möjlighet till förändrad position eller roll inom det egna yrket och på den egna arbetsplatsen utan att bli rektor. Vilket varit den främsta karriärmöjligheten tidigare. Flera deltagare berättade att de aktivt

tagit ställning till att göra karriär genom att bli rektor och att det var något de avstått från eftersom de önskat fortsätta med det som de anser vara kärnan i deras yrkesutövande; nämligen att undervisa elever.

Förstelärarnas berättelser om sina upplevelser av den förändring det innebär att göra karriär och den förändrade position på arbetsplatsen det medfört präglades trots de problem och svårigheter som nämns totalt sett av en positiv syn. Även då det finns en rad svårigheter och många egna förväntningar inte uppfyllts såg förstelärarna på förändringen som en möjlighet till utveckling för sig själva och för skolan. Flera förstelärare som haft tjänsten en kortare tid har förvisso inte märkt någon tydlig eller konkret förändring för sig själva eller för arbetsplatsen i vid tiden för intervjun men beskriver en tro på möjligheten att utveckla rollen som förstelärare i framtiden. Några aspekter av att göra karriär som förstelärare berättade de om på ett sätt som gör att de framstår som extra betydelsefulla för dem.

Förstelärarna i studien framstod som ambitiösa och engagerade lärare som kontinuerligt strävar efter att utveckla sitt arbetssätt för att eleverna ska ges störst möjligheter att utvecklas kunskapsmässigt. Flera av dem uttryckte en tydlig ambition att utvecklas i sin yrkesroll och i sitt arbete med eleverna. Den erfarenhet och kunskap de har ser de som en möjlighet att ta ett större ansvar för utvecklingen av arbetssätt och metoder på den skola de arbetar. Det framkom att det är vanligt att förstelärarna redan innan de fått tjänsten som förstelärare i hög grad varit delaktiga i olika projekt med syfte att utveckla arbetssättet på skolan. Tjänsten som förstelärare såg de som att de ges en möjlighet att skapa sig en tydligare roll i skolutvecklingsarbetet och att den blir tydligare för omgivningen i och med titeln. Det upplevdes som lättare att driva utvecklingsfrågor på arbetsplatsen när titeln och uppdraget ger en viss legitimitet att göra detta.

**Utsatthet.** Kraven på ökad prestation eller större arbetsinsats som kommit från omgivningen, men också från dem själva upplevdes av deltagare i studien som stressande. En stress som ofta beskrevs komma från svårigheten att bemöta de ökade kraven från omgivningen då tillträdandet till tjänsten som förstelärare inte inneburit att de fått ökade resurser eller befogenheter att utveckla sin yrkesroll.

Flera av de intervjuade förstelärarna beskrivelser visade på en problematik kopplad till deras tjänst som förstelärare då de i vissa delar gav en bild av utsatthet för försteläraren som individer. Utsatthet är inte ett ord eller begrepp som i det sammanhanget användes direkt av deltagarna utan det utgörs av en sammanfattande och tematisk tolkning av utsagor i intervjumaterialet. Det var förvisso inte heller samtliga deltagare i studien som vittnade om det som benämns som utsatthet. Några deltagare som haft tjänsten som förstelärare under en längre period beskrev konkreta

upplevelser som kan beskrivas som att de försatts i en utsatt position i rollen som förstelärare. De deltagare som nyligen tillträtt tjänsten beskrev en medvetenhet om den risk för utsatthet i form av avundsjuka och krav från kolleger den nya rollen skulle kunna innebära.

**Minskat inflytande.** En deltagare vittnade om att sedan denne fått tjänsten som förstelärare har samarbetet med delar av kollegiet minskat då en del kolleger enligt deltagaren har blivit misstänksamma avseende förstelärarens roll. Det ökade och täta samarbete och den starka relation till rektorn som flera deltagare beskrivit gör att vissa kolleger beskrivs uppfatta det som riskfyllt att delge försteläraren information om det egna arbetet i klassrummet, vilket verkar hindrande för samarbete och kompetensspridning. Någon förstelärare berättade att den mer utsatta position den nya tjänsten innebär gör att de sökt ytterligare stöd och samarbete hos sin rektor vilket beskrevs ha uppfattats av en del kolleger som att alliansen med rektorn och försteläraren ytterligare stärkts medan banden till kollegiet försvagats. En deltagare i studien beskrev att den auktoritet inom didaktik och pedagogik denne uppfattat att han är har urholkats genom rollen som förstelärare. Det informella inflytande denne lärare tidigare haft över kollegiet i kraft av sin erfarenhet och höga måluppfyllelse hos sina elever har ersatts av en formell titel vilket medfört att kolleger mer sällan än tidigare vänder sig till försteläraren för konsultation. Det som beskrevs i detta fall är en ökad polarisering i lärarlaget där en grupp lärare söker mer stöd hos försteläraren än tidigare medan en annan grupp beskrevs inta en mer distanserad eller rent av avståndstagande position.

*...de som är förändringsbenägna, det samarbetet det har blivit starkare... man kommer till mig, de här som vill förändra kommer till mig och frågar; men det här, vi funderar på att göra det här men hur ser du på det, och så kan vi ha en pedagogisk diskussion, men de som inte vill förändra, de undviker mig i de diskussionerna. /.../ har man problem så, man kommer inte till mig och frågar utan man undviker mig i stället nu. /.../när jag var bara lärare har jag kunnat diskutera med alla, men nu är man rädd att jag ska gå in och förändra.*

### **Otydligt uppdrag**

Uppdragets innehåll beskrevs av deltagarna i studien som otydligt formulerat. Detta har lett till att de haft svårigheter att skapa utrymme för rollen som förstelärare och att i praktiken förändra sitt arbete i riktning mot att förbättra måluppfyllelsen för den organisation de arbetar i. Flera deltagare berättade att det faktum att uppdraget inte är tydligt formulerat samtidigt är en frihet för dem att utforma uppdraget på det sätt de önskar. Gemensamt för alla deltagare i studien är att de önskade tid speciellt avsatt för att arbeta med och utveckla uppdraget som förstelärare.



**Tidsbrist.** En faktor som deltagarna beskrev som ett problem är att de inte fått arbetstid avsatt för att arbeta med uppgifter som de menar eventuellt skulle kunna inrymmas i uppdraget som förstelärare. De intervjuade förstelärarna uttryckte också att de fått tjänsten för att de är extra engagerade i sitt arbete med eleverna vilket medfört att de redan innan de tilldelats tjänsten tänjt på gränserna för den reglerade arbetstiden. Flera deltagare upplevde att de inte har tidsmässigt utrymme att arbeta vidare på det framgångsrika vis de gjort tidigare med sina elever och samtidigt möta de ofta otydliga och motsägelsefulla krav och förväntningar som ställs på dem som förstelärare från omgivningen. En förstelärare uttryckte sig så här som svar på frågan om tid för uppdraget.

*Det är helt [emfas] oreglerat, vi har inte fått någonting om nedsättning av tid i det övriga för att göra det här utan vi, helt plötsligt är man förstelärare. Det finns ingen tid avsatt till det.*

Bristen på öronmärkt tid för uppdraget beskrevs leda till att förväntade effekter av reformen blir mindre.

*Och vad är det du skulle vilja göra då om du hade mer tid?*

*Då hade jag dels förkovrat mig i forskning och haft möjlighet då att förbereda så att jag hade kunnat sprida det till kolleger här på ett bra sätt och även tid till att implementera det nya i min egen undervisning också.*

**Legitimitet.** En faktor som påverkade förstelärarnas situation är hur berättigad deras tjänst och titel som förstelärare uppfattas vara av omgivningen. Den otydlighet som förstelärarna beskrivit gällande vad deras uppdrag innehåller skapade svårigheter för dem att berättiga sin position, roll, och lön, inför kolleger och omvärld. Några av studiens deltagare menade att deras kolleger verkar anse att urvalsprocessen rättvist lett fram till att den bäst lämpade läraren tilldelats tjänsten som förstelärare. Andra deltagare i studien beskrev att kolleger till dem antytt att tillsättningen inte varit rättvis och att det funnits mer lämpade kandidater till uppdraget. Flera förstelärare uppgav att de inte gärna titulerar sig förstelärare i kommunikationen med andra lärare då de menar att titeln är pinsam. De uttrycker en oro för hur det skulle tas emot i kollegiet om de använde sig av titeln.

*...jag tänkte OK det kör jag på, men sen tänkte jag att det kan jag ju inte göra. Alltså jag kan ju inte skicka det till mina gamla kolleger helt plötslig!.../så jag bestämde mig för att om jag ska prata med nya, alltså till exempel yttre, om jag ska skicka mejl till dig första*

*gången, så kan jag använda titeln då, förstelärare, det kan jag göra, men sedan känns det bara fånigt.*

**Förväntningar.** I materialet framkom att förväntningar och föreställningar om vad förstelärarskapet kan innebära ges stort utrymme att utvecklas fritt inom kollegiet, arbetslaget och hos elever och föräldrar. Deltagarna ger uttryck för att de uppfattar respektive huvudmans beskrivning av uppdragets innehåll som otydligt. Flertalet av de intervjuade förstelärarna efterfrågade därför en tydligare arbetsbeskrivning. Den uppfattade otydligheten avseende uppdragets innehåll syfte och mål leder till att det inom kollegiet i vissa fall samtidigt florerar klart skilda förväntningar avseende förstelärarens uppdrag och roll. En deltagare beskrev på följande sätt hur kollegers föreställningar om uppdraget att vara förstelärare lett till en ogynnsam situation för denne.

*Jag visste att det inte var så att jag skulle gå och tillrättavisa andra lärare och visa hur de skulle göra utan jag visste att jag skulle fortsätta jobba som jag gör. Så det var lite obehagligt tyckte jag liksom, att folk gick och pratade bakom ryggen för så var det ju.*

## **Motstånd**

Rekryteringsprocessen verkar ha väckt många tankar hos de förstelärare som ingår i studien. Exempel på saker som man säger sig funderat över är den egna förmågan och kompetensen, andras reaktioner, samt tjänstens framtida utformning. Det har tagit sig uttryck som olika former av motstånd, dels hos deltagarna själva och dels i lärarkollegiet. Under intervjuerna har flera deltagare berört och beskrivit erfarenheter och kommentarer från kolleger som uppfattats som olika former av uttryck för motstånd

**Tillit till egen förmåga.** Ett område som givit upphov till tvekan hos deltagarna är tankar om den egna förmågan i relation till lärarkollegerna. Samtliga intervjuade berättade och beskrev på olika vis att de drivs av ett stort engagemang för det arbete de gör. Det framgick också att de är medvetna om att deras resultat är goda och att det uppskattas bland kolleger och chefer. Samtidigt vittnade flera av dem om funderingar på om just de förtjänat att få den här tjänsten när det finns många duktiga kolleger. Flera deltagare menade att det finns lärarkolleger som är minst lika meriterade som de själva. Flera deltagare gjorde en koppling mellan den tvekan de känt inför att söka tjänsten, och därigenom riskera att inför kolleger utmärka sig som extra duktiga, och det de beskrivit med begreppet ”jantelagen”. Många av deltagarna berättade samtidigt att det varit olika personer i deras omgivning som starkt bidragit till att de slutligen sökt tjänsten. Exempel som gavs

är familjemedlemmar, kommunala utbildningsansvariga och deras närmsta chefer som tydligt rekommenderat dem att söka och påtalat deras lämplighet. Flera deltagare berättade att de inte skulle ha sökt tjänsten om det inte vore för att deras rektor väldigt tydligt uppmanat och uppmuntrat dem.

*Det är ju otroligt [emfas] inspirerande att ha fått den här tjänsten. Fantastiskt roligt att man liksom, för det är ju ändå så att jag har sökt den för att min rektor var på mig... .. Jag hade ju kanske inte sökt annars, eller det hade [emfas] jag nog inte sökt annars, för man tror inte att man är något speciellt. För man är väl lite sådan som svensk kanske.*

En av deltagarna berättade om hur det gick till när hon blev förstelärare och säger då bland annat:

*När det här kom på tal så funderade jag länge på om jag skulle söka det, och när kommunen kom ut med den här ansökan så funderade jag igen. Jag kollade vad man skulle göra och så var det ju en rätt så gigantisk ansökningsprocess. Man skulle ju dels göra ett CV och personligt brev och det hade jag ju aldrig gjort innan... ..och sen var det hur man då skulle jobba, alltså hur [emfas] jag jobbade. Jag skulle liksom skriva ner vad det var jag var bra på, så jag tänkte nej, jag stänger ansökan.*

En annan deltagare uttryckte sig så här:

*Sen så kom det ut sen att vi skulle skriva en ansökan och den var ganska så komplicerad tyckte jag, så då sa jag till min rektor att jag tänker inte söka för jag tycker att det är för komplicerat.*

**Omgivningens reaktioner.** En av dem som ingår i intervjustudien uttalade en oro över vilka reaktioner uppdraget som förstelärare skulle kunna ge hos hennes kolleger och menade att det bidrog till att hon först avvaktade med att söka tjänsten. Det visar sig en rädsla i materialet över att förlora tidigare goda kollegiala relationer och för att mötas av avundsjuka och avståndstagande. Flera av deltagarna beskrev att den debatt i media avseende förstelärartjänsterna som försegick i samband med införandet av reformen gjort dem osäkra inför beslutet att söka tjänsten

*Ja, man läste ju Lärarnas tidning, det var ju, där var ju, och det var nog det [emfas] som höll tillbaka mig också, lite, att jag inte sökte i första omgången. Just vad andra folk skulle tycka och tänka, att man var rädd att ens kolleger som man då har ett jättegott samarbete med.. att dom kanske ska börja tycka att men, du är det, så, du är lite förmer.*

Det handlar dels om konkreta upplevelser av att verka som förstelärare och dels deltagarnas mer generaliserade erfarenheter av den arbetsplats och organisationskultur som beskrivs råda inom skolan. Ett exempel på uttryck för motstånd som lett till utsatthet och oro för de nyblivna förstelärarna är avundsjuka och fientlighet. Andra lärare som sökt tjänsten men som inte fått den har i vissa fall uttryckt missunnsamhet mot förstelärare. Det framkom i intervjumaterialet att deltagare upplevt syrliga kommentarer riktade mot dem i sin roll som förstelärare. Två av deltagarna beskrev att det förekommit negativa reaktioner i kollegiet som direkt riktades mot dem och som de kopplade till avundsjuka över förstelärarens lönepåslag.

*Ja det var mycket, eller mycket ska jag inte säga det var nog ett fåtal som, det var lite skitsnack i korridorerna som jag fick höra bakvägen sen av andra; du ska veta att folk pratar bakom din rygg./.../det var ju ett väldigt saftigt lönepåslag kopplat till det och det sticker ju i ögonen på folk när någon får det utan att det egentligen finns en tydlig extra arbetsuppgift kopplad till, utan att det känns som ett slags flummigt jättelönepåslag för att man ska göra det man ändå alltid har gjort.*

*”Han kan ju fixa det för han har ju betalt för det”. Det var mycket sådant, eller; ”Ja men NN kan väl ta hand om konferenserna för han har betalt för det”.*

**Arbetsplatskultur och normer.** Det framkom av intervjumaterialet att det är problematiskt att i lärarkollegiet prata om lärare som olika duktiga avseende pedagogisk och didaktisk förmåga. Det verkar däremot inte lika känsligt att diskutera skillnader då de är knutna till arbetsuppgifter som är specifika och avgränsade uppdrag eller ansvarsområden. Flera av de intervjuade förstelärarna pratade om den stängda dörren i meningen att det ingår i arbetsplatskulturen att det som försiggår i klassrummet är enskilda lärares ensak. Det framstår också att kollegial feedback förekommer relativt begränsad utsträckning.

***Finns det en känslighet kring att peka ut någon pedagog som extra duktig?** Ja det är känsligt, det snackas det aldrig om. Det gör det inte.*

***Upplever du det generellt i skolan, eller det skiljer sig från en skola till en annan?** Det upplever jag generellt i skolan. Det är ju det första att om någon är bättre, då går ju liksom snacket om att någon måste vara sämre och då blir det då en fråga om vad jag gör som är sämre. Det är inte fokus på dem som är bättre, utan det verkar vara fokus på dem som inte är förstelärare liksom.*

Arbetsplatskulturen beskrevs av en deltagare som ett hinder för att försteläraren i kollegiet ska komma till sin fulla rätt som resurs för kompetensutveckling.

*Det är ju rätt svårt faktiskt. För det kräver att det finns en kultur /.../ det kräver ju en kultur där alla runt omkring tänker att: ja då har vi NN då, jag kan utnyttja det, jag kan använda det för att komma vidare själv.*

### **Sammanfattning av resultat**

Förstelärarna var överlag positivt inställda till möjligheten att göra karriär och samtidigt fortsätta arbeta med eleverna. Förstelärarna såg att de tilldelats tjänsten som ett tecken på uppskattning från huvudman och rektor och att uppdraget är välkommen möjlighet att arbeta mer med skolutveckling. Av de intervjuade förstelärarna berättade flera att de motiverades till att söka tjänsten av det medföljande lönepåslaget. Samtidigt beskrevs andra faktorer, som bekräftelse och möjlighet till ökat inflytande samt professionell och personlig utveckling, på ett sätt som gör att dessa sannolikt kan ses som de mer betydelsefulla faktorerna av de som ledde till att deltagarna sökte tjänsten som förstelärare. Deltagare beskrev att uppdraget var otydligt formulerat och att detta lett till att vissa enklare konkreta arbetsuppgifter lyftes fram för att skilja ut rollen som förstelärare gentemot ordinarie lärarroll. Det tydligaste exemplet på det är att förstelärare fått i uppdrag att skriva blogg om sitt arbete. Otydlighet avseende uppdragets innehåll och brist på avsatt tid kunde leda till att försteläraren beskrev sig stressad, vilket ytterligare i vissa fall förstärktes av kollegers missunnsamhet. I materialet framkom också att försteläraren kunde försättas i en utsatt position och att samarbetet med kolleger i vissa fall minskade. Det förekom hos vissa deltagare ett initialt motstånd mot att söka tjänsten. Skäl som angavs var det komplicerade ansökningsförfarandet men också en oro för hur deras ansökan kunde uppfattas av kolleger. Samtliga förstelärare såg sig som rätt person för uppdraget och att de gjort sig förtjänta av den uppmärksamhet och den löneökning som följer med tjänsten. Några vittnade om ett motstånd från kolleger sedan de tillträtt tjänsten. I vissa fall har detta motstånd försvårat möjligheten att uppfylla målen med uppdraget.

## Diskussion

I nedslående stycke diskuterar författarna deltagarnas upplevelser av den pågående förändringsprocess det innebär för dem att bli förstelärare. Tolkningar och hypoteser utgår från studiens syfte att undersöka och beskriva upplevelser av reformen, samt att lyfta fram nya frågeställningar och hypoteser som väckts av resultatet. Genom författarnas försök att sätta resultatet i ett vidare sammanhang kommer oundvikligen själva reformen i sig att beröras och diskuteras på en mer generell nivå än påverkan för den enskilda delagaren. Det görs dock inte något anspråk på att göra en utvärdering av reformen eller försöka förmedla några generella slutsatser om hur det är att vara förstelärare, dels då detta inte varit syftet och dels på grund av att det insamlade materialet är för begränsat till omfånget för den typen av slutsatser.

### Varför förstelärare?

Motivation är en faktor som förekom genomgående och var tydligt återkommande under samtliga intervjuer. Deltagarna beskriver ett starkt driv och engagemang för det jobb de gör. Detta uppfattas av författarna som tätt sammankopplat till de mål deltagarna nämnde som skäl till att ha sökt sina förstelärartjänster. Alla deltagare påpekar att lönen är en viktigt skäl till att de sökt tjänsten som förstelärare. De uttrycker också att lönen är mer ”rätt” nu än den var tidigare och att lärare generellt är underbetalda i förhållande till det arbete de utför. Att lönen nu höjts för denna nya kategori lärare beskrivs av dem själva skapa möjligheter för en generellt bättre löneutveckling för hela lärarkåren framöver. Det är möjligt att detta synsätt också är ett sätt att för dem att motivera och rationalisera skillnaden i lön gentemot kolleger som inte blivit förstelärare. Sammantaget visar resultatet samtidigt att det ändå inte är lönen som deltagarna ser som den största drivkraften bakom beslutet att söka förstelärartjänsten. De ser i första hand det nya uppdraget som en chans till personlig utveckling. Titeln och den status den kan ge anges i något fall fungera som bekräftelse men den kan även ge ökat inflytande hos ledningen med ökad möjlighet att påverka de egna arbetsuppgiftera. Som vi kan se ovan så finns det i lärarnas redogörelser för vad som driver dem inslag av både autonom och kontrollerad motivation som är två av de tre olika motivationstyperna i Deci och Ryans (2008) Self-Determination Theory. Dessa båda är kopplade till olika konsekvenser där autonom motivation som bygger framförallt på att inre mål, där bland annat personlig utveckling ingår, visat sig ha samband med både psykiskt och fysiskt välmående samt prestation. Den kontrollerade motivationen däremot, som kan kopplas till lön och status, hör enligt SDT samman med att individen upplever press att tänka, känna eller bete sig på ett särskilt vis. Snarare än att främja en positiv utveckling där förstelärarna kan verka för att sprida kompetensutveckling och ett öppet, samarbetande arbetssätt blir då risken att de blir vaksamma och känsliga för

omgivningens, framförallt kollegors, åsikter och därigenom mer benägna att främja den rådande kulturen inom skolan. Samtidigt som den här studien inte föresatt sig att undersöka en sådan kultur så ger förstelärarnas berättelser en bild av en slutenhet där diskussion om variation i kompetens är en känslig fråga.

**Förstelärarskapet ses som en betydelsefull bekräftelse.** Förstelärarna i den här studien uttrycker i grund och botten en tillfredsställelse över att de blivit uppmärksammade och belönade för att de lägger ner och genom hela sin yrkeskarriär lagt ner mycket tid kraft och energi på sina arbeten som lärare. Förstelärarna i studien har förvisso tydligt en positiv syn på sin egen insats och förmåga som lärare vilket är en viktig faktor för motivation arbetsglädje, arbetstillfredsställelse och är av stor betydelse för att lyckas med yrkesmässiga mål. Samtidigt menar de att de tidigare saknat den typen av tydlig och konkret uppskattning från sin huvudman eller rektor som de anser sig nu fått genom att de blivit utsedda till förstelärare. Enligt Skolverket överväger en stor del av lärarkåren att byta yrke (Skolverket, 2013) och den känsla av uppskattning förstelärarskapet verkar kunna bidra till kan möjligtvis påverka lärare att stanna kvar i yrket. Detta är något som kan och bör undersökas närmare i fortsatta studier och något som framtiden får utvisa. Ett område för vidare forskning bör också vara att undersöka om det finns några gemensamma nämnare för de lärare som funderar på yrkesbyte och om och hur dessa påverkas av karriärreformen. En möjlig negativ effekt som kan undersökas är om den grupp lärare som sökt tjänst som förstelärare men inte fått den kan tänkas tappa motivation och drivkraft eller om de påverkats på något annat sätt.

**Förstelärarskapet innebär liten skillnad i praktiken.** Förstelärarreformen är i ett tidigt skede och flera av förstelärarna i studien har upplevt liten eller ingen skillnad i praktiken. Förstelärarna har förväntningar om att delta mer aktivt i skolutveckling och handledning av kolleger och det är en roll som skulle kunna vara till hjälp för skolor att höja elevers måluppfyllelse. Då krävs det att försteläraren ges mandat av arbetsgruppen att fungera i den rollen vilket inte alltid är en självklarhet, vilket studiens resultat visar. Sannolikt inverkar uppgiftens otydliga mål negativt i tillägg till att försteläraren får begränsat stöd av ledningen att ta en sådan roll.

**Tid och resurser för uppdraget.** Förstelärarna i studien beskriver att de inte fått någon tid eller andra resurser avsatta för sitt nya uppdrag. Förvisso menar flera att det kan bero på att tjänsten är nyinsatt och att kommunen eller skolan de arbetar på inte haft tid att sätta upp tydliga egna riktlinjer för tjänstens innehåll utan de lutar sig för närvarande mot skolverkets mer allmänt hållna råd och riktlinjer. Bristande tid och resurser för att utveckla rollen verkar hämma möjligheterna för förstelärare att nå de mål som avses med reformen då de inte ges möjlighet att handleda och coacha kolleger på det sätt som avsetts. Brist på tid och resurser att utföra uppdraget som förstelärare, kan

också leda till stress och oro och en mer allmänt sänkt arbetsinsats, genom något som benämns *role overload* (Kahn et al., 1964). Pålagringen av uppgifter, otydligt innehåll i uppgifterna och den otydligt avgränsade rollen gentemot arbetskolleger är något som enligt forskning om roller i yrkeslivet kan leda till att i det här fallet uppenbarligen duktiga lärares prestationer riskerar att försämrans. Det framstår därför som mycket betydelsefullt att på ett systematiskt sätt följa hur förstelärarna påverkas nu och i framtiden och uppmärksamma både organisatoriska effekter och hälsoeffekter som följer av den förändring karriärreformen innebär.

### **Förändrad psykosocial arbetsmiljö**

Då en lärare som ur ett organisationsperspektiv tillhör ett kollektiv av jämbördiga medarbetare eller kolleger ges en särskild position med speciella förmåner kan detta ganska uppenbart leda till både förutsedda och oförutsedda effekter. Visserligen har en del lärare sedan tidigare uppdrag utöver kärnverksamhetens arbete med elever men de har ofta hittills varit utformade som avgränsade projekt med begränsad omfattning och tidslängd. Det som är helt nytt i den kontext som berörs, det svenska skolsystemet, är syftet med reformen att det ska ges karriärmöjligheter för lärare. Karriären ska göras inom yrket och på samma arbetsplats läraren är verksam. Detta är en förändring som med stor sannolikhet leder till att strukturen i arbetslaget förändras. Resultatet av denna studie pekar på tendenser mot att det är så. En effekt av den strukturella förändringen som studiens resultat pekar mot är att den kan leda till försämrade arbetsmiljö genom att tillsättningen och löneskillnaden upplevs orättvis och att det uttrycks misstänksamhet mot förstelärarna i deras nya roll. Sannolikt färgas detta resultat av att förstelärarskapet är så pass nyligen infört, samt att ramarna för vad tjänsten innebär är så otydliga som de är och kanske är effekten övergående. Samtidigt är det en effekt som det inte bör bortses från då den kan ge stora negativa konsekvenser för enskilda förstelärare och i andra hand även för arbetslag och elever.

**Att förstå den nya rollen.** Den otydliga utformningen av försteläraryuppdraget verkar ha försatt förstelärarna i en ny och osäker roll och de kan enligt resultatet ses som utelämnade att på egen hand skapa innehåll och mening samt berättigande inför kolleger och omgivning. Antonovskys (1991) begrepp KASAM (känsla av sammanhang) som bygger på tre beståndsdelar, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet beskriver betydelsen av förståelse och sammanhang för individers förmåga att hantera sin situation och hur deras mående påverkas av den. Begriplighet kan i det här sammanhanget stå för behovet av ett tydligt uppdrag, hanterbarhet behovet av pålitliga resurser, och meningsfullhet ses som grundläggande för de övriga beståndsdelarna. Meningsfullhet berör vikten av inflytande över arbetet. Antonovsky påpekar att motivation och meningsfullhet är det som driver



en människa att skapa hanterbarhet och begriplighet, vilket också stöds av Frankl (1995) som menar att meningsfullhet är betydande för människors utveckling. Resultatet tyder på att förstelärarna i studien skulle hjälpas av att förstelärollen i högre grad utformas i samarbete med arbetslag, kolleger, och rektor, då detta skulle kunna leda till ökad begriplighet avseende rollen, för dem själva och för andra medlemmar i organisationen. KASAM fungerar även omvänt på så sätt att de som är starkt motiverade, vilket deltagarna i studien är, skapar själva både begriplighet och resurser. Att det är så kan fungera som en skyddande faktor för förstelärare som givits en otydlig roll. Det kan vara värt för både rektorer och skolutvecklare att uppmärksamma faktorer som påverkar känsla av sammanhang och förståelse för den nya rollen förstelärare. Det gäller både de redan tillsatta tjänsterna och vid tillsättning av nya förstelärartjänster, för att försteläraren på bästa sätt ska kunna användas som resurs, men även med tanke på psykosociala effekter för försteläraren och för arbetslaget på skolan. Att ta en plats som inte tidigare funnits i en organisation kan vara förenat med svårigheter eller rent av risker. Att rollen i hög grad är oreglerad och måste uppfinnas av rolltagaren själv gör det inte lättare.

**Misstänksamhet mot förstelärarens roll.** Förändringen utmanar gruppens självbild, identitet och sammanhållning. När någon, som i det här fallet, utpekats som bättre än de övriga i gruppen, kan det skapa en bild hos de övriga att de är sämre. Istället för att vara en starkt sammansvetsad grupp som står tillsammans i de problem de möter i vardagen, som till exempel nya administrativa arbetsuppgifter, och rektorer som tvingar på dem dessa, får någon eller några i gruppen en annan position delvis utanför gruppen, och sannolikt lite närmare rektor och ledning. Detta kan skapa en obalans som hotar gruppens sammanhållning vilken gruppen kan försöka lösa genom att exkludera den person som uppfattas orsaka obalansen (Williams, 2007; Hitlan, Clifton & DeSoto, 2006). Denna person skulle i det här fallet kunna utgöras av försteläraren. I glappet mellan egna och andras krav och förväntningar och de resurser och möjligheter försteläraren har att hantera dessa kan en psykologiskt pressande situation kunna uppstå (Danna & Griffin, 1999; Finne, Christensen & Knardahl, 2014; Khan et al., 1964). En situation som kan ge effekter som spändhet, oro och minskad arbetslust (Jackson & Schuler, 1985; Örtqvist & Wincent, 2006).

### **Tvekan inför att söka tjänst som förstelärare**

Följande retoriska fråga ställs av en studiens deltagare: Vad är det som gör att lärare tvekar inför att söka en tjänst som innebär 5000 kronor mer i månadslön när den extra arbetsinsatsen i huvudsak utgörs av arbetet med ansökningsproceduren som består av att skriva ett CV och ett personligt brev? Det är en intressant fråga när den ställs i relation till att samtliga av studiens deltagare anser att lönenivån för lärare är för låg. Trots att förstelärarna säger sig anse att lönen är

viktig har flera av dem till en början tvekat att söka förstelärartjänsten. En del av svaret på ovan ställda fråga handlar troligen om att man som sökande kommit fram till att insatsen egentligen blir mycket mer än att bara skriva ansökningshandling. Resultatet visar att tvekan uppstått då ansökningsprocessen uppfattades vara alltför omfattande och tidskrävande. Ytterligare orsaker till tvekan har varit funderingar kring den egna kompetensen jämfört med kollegernas, något som en del av deltagarna kopplar till jantelagen, samt en oro för hur det kommer att påverka kollegiala relationer. Utan att ha tagit närmare del av hur ansökningsförfarandet är utformat kan det antas för sannolikt att motståndet till stora delar grundar sig i de risker som associeras med att inta en ny position i arbetslaget. Kan det också vara så att motståndet mot ansökningsförfarandet kommer sig av att det utgörs av en utvärdering av det egna arbetet? Detta kan i så fall tyda på en osäkerhet avseende egen kompetens inom yrkesgruppen. Beror denna möjliga osäkerhet på brister avseende utvärdering, eller är det ett tecken på motvilja mot att utvärdera det egna arbetssättet?

I deltagarnas utsagor kommer tvekan till uttryck som något som har hållit dem tillbaka, om än inte helt hindrat dem att söka tjänsten. Vad som framstår mindre klart är bakgrunden till tvekan inför att söka tjänsten. Sannolikt är skälen varierande mellan olika deltagare men tvekan och motstånd kan i viss mån förklaras med teorier som berör förändring som är mera allmänna eller generella förklaringsmodeller. På så sätt kan skäl till den tvekan som beskrivs förklaras med att förändring, som innebär att röra sig från det trygga och kända till det otrygga och okända, är något människor generellt vill undvika (Ahrenfelt, 2001; Rubenowitz, 2004). Det kan samtidigt diskuteras i vilken mån deltagarna i studien kan betraktas som negativa till den förändring de deltar i eftersom de slutligen sökt och fått en förstelärartjänst. Troligtvis speglar den tvekan som beskrivs av flera av deltagarna i första hand en oro över mer specifika och konkreta negativa konsekvenser för dem själva. Dessa konsekvenser beskrivs av några deltagare huvudsakligen som en oro för negativa reaktioner från omgivningen och rädsla för att deras relationer med arbetskamraterna i arbetslaget kan påverkas i negativ riktning. Även de deltagare som inte angav några tveksamheter att söka tjänsten har vittnat om funderingar kring vad det kommer innebära för dem. I dessa fall anges oro inför ökad arbetsbörda, försämrade relationer på arbetet och funderingar kring den egna kompetensen i förhållande till det nya uppdraget. Det kan vara så att dessa faktorer är så starka att de hindrar duktiga och motiverade pedagoger att söka en förstelärartjänst. Det deltagarna beskriver i det sammanhanget kan i viss mån förklaras med teorier om förändringsmotstånd men att det också framstår faktorer, mer specifika för kontexten, som kan behöva undersökas mer grundligt. Framförallt framstår betydelsen av föreställningar om påverkan av reformen på det sociala samspelet i arbetslag och på skolor värd att studera.

## **Motstånd mot förändring**

Motstånd utifrån ett yttre perspektiv, eller motstånd mot förstelärollen så som det kommit till uttryck från omgivningen och då främst kolleger, beskrivs av deltagarna som något de stött på både inför att de sökt tjänsten och efter de tillträtt den. Detta resultat kan visa på en arbetsplatskultur som inte främjar att medarbetare utmärker sig eller sticker ut och att kulturen i stället främjar arbetsinsatser på en nivå som alla medarbetare bekvämt kan nå. Ett område för framtida forskning kan i det sammanhanget vara att undersöka om den nu inledda reformen på sikt kommer att påverka och förändra kulturen på skolan som arbetsplats eller om förstelärare fortsatt kommer att uppleva att de kan försättas i en i vissa avseenden besvärlig position. Flera deltagare beskriver att de i negativ mening märkt ett annorlunda bemötande från en del av sina kolleger. Det förekommer beskrivningar av att tidigare goda relationer i viss utsträckning försämrats och förstelärare upplevt avståndstagande och undvikande från kollegers sida. Direkta uttryck för avundsjuka och syrliga kommentarer har förekommit. Det rör sig i de fallen om ett ifrågasättande av vad förstelärarna gör för att förtjäna lönehöjningen eller åsikter om för arbetslaget gemensamma arbetsuppgifter som försteläraren nu enskilt borde ansvara för eftersom då lönen höjts i så betydande grad. Dessa uttryck för missunnsamhet eller avundsjuka i kombination med misstänksamhet mot förstelärarens roll i organisationen verkar i vissa fall leda till att ett av de uttalade syftena med reformen, nämligen syftet att sprida förstelärarens kompetens och erfarenhet i arbetslaget på skolan hindras eller motverkas.

**Arbetsklimatets betydelse.** Vikten av goda relationer på arbetsplatsen är särskilt betydelsefull vid förändring av andra ordningen, vilket är fallet med karriärreformen (Ahrenfelt, 2001). Medarbetarna behöver ges tydliga ansvarsområden och veta vem som ska göra vad för att minska risken att motstånd uppstår. I förändringsarbete har chefen en stor roll i att leda anställda till att arbeta mot samma mål och göra alla delaktiga i processen. Att samarbete och relationer i vissa fall verkar utvecklas negativt är även viktigt att uppmärksamma ur ett stress och belastningsperspektiv då de utgör faktorer som kan påverka hälsoläget på arbetsplatsen (Finne, Christiansen & Knardahl, 2014).

**Möjliga förklaringar till de beskrivna svårigheterna.** Hur kommer det sig då att tidigare goda relationer i vissa fall har ersatts av misstänksamhet och undvikande? Det kan vara just det upplevda hotet mot den egna tryggheten som lyser igenom i det bemötande som beskrivs hos medarbetarna, vilket i sin tur kan bero på att en förändring på arbetsplatsen tvingar medarbetaren att ändra sitt invanda sätt att arbeta. Genom att en kollega helt plötsligt får en ny befattning och ny titel väcks övriga medarbetares funderingar och tvivel kring sin position i förhållande till försteläraren.

En deltagare berättar att denne upplevt det som att kollegerna är rädda att försteläraren ska gå in aktivt och förändra deras arbetssätt. Detta skulle kunna förklaras med att det är hot mot den egna tryggheten som Rubenowitz (2004) menar är ett vanligt hinder vid organisationsförändring. Sådana reaktioner bland medarbetarna har sannolikt förstärkts av en avsaknad av information och tydlighet som samtliga deltagare vittnar om och som lett till otydlig roll och rollkonflikt med de negativa effekter, som ökad stress, och minskad produktivitet Kahn et al (1964) beskriver att dessa har. En av strategierna för att motverka och hantera motstånd vid en förändring är, enligt Ahrenfelt (2001), just information och delaktighet.

En annan möjlig förklaring till negativt bemötande från kolleger kan hänga samman med förstelärarreformen upplevs utpeka vissa lärare som bättre än andra. En deltagare beskriver att det på skolor finns en känslighet kring att prata om lärare som olika duktiga i sin yrkesroll. Detta medför svårigheter att utnyttja andra lärare som en resurs för tips och att lära sig nya strategier av. Kan det vara så att detta fenomen hänger ihop med att det saknas en tradition eller möjlighet inom skolan att göra karriär som skulle kunna leda till att det formellt görs större skillnad mellan pedagoger? Kan det vara så att det på svenska skolor finns en organisationskultur eller tyst norm som går ut på att alla lärare ska ses som lika duktiga och att denna föreställning upplevs hotad av reformen som i viss mån inför iden om bedömning och värdering av lärares insatser. Eller handlar det om en mera generell social företeelse som kan beskrivas med begreppet jantelagen, vilket den görs av några av deltagarna när de berättar om hur de ser på sin egen kompetens i förhållande till sina kolleger och till den tjänst de sökt. Undersökningen leder till många frågor om skolan som organisation och skolan som arbetsplats som kan vara värda att studera närmare.

**Effekter för försteläraren.** Ett av de mer betydelsefulla fynden i den här studien är således att det kan ses tendenser i materialet till att förstelärare i enskilda fall hamnar i en situation där vissa kolleger undviker kontakt med försteläraren eller att kolleger demonstrerar sitt ointresse när försteläraren berättar om sitt arbetssätt och metoder. Det är som nämnts inte alla som vittnar om sådana händelser men materialet visar att det förekommer. Det är sannolikt svårt att verka i den avsedda rollen som auktoritet på pedagogik och didaktik och att verka för att sprida kompetens och kunskaps i de fall det finns ett motstånd mot förstelärarrollen i kollegiet. Resultatet visar också att det kan vara så att lärare som varit naturliga auktoriteter som andra lärare sökt sig till för att få hjälp att utveckla sitt eget arbete delvis förlorat auktoritet och inflytande sen de blivit förstelärare, vilket strider mot reformens syfte. Det finns därmed en tydlig risk att försteläraren i vissa fall kan ha svårt att uppfylla sitt uppdrag då det finns en ovilja mot dennes roll på skolan hos delar eller hela kollegiet. Den rollförvirring som kan uppstå då försteläraren dels har en otydlig roll och dels har

dubbla roller då försteläraren fortfarande också är lärare i kollegiet kan leda till en stressande situation som tidigare forskning visat (Danna & Griffin, 1999; Finne, Christensen & Knardahl, 2014; Khan et al, 1964). När försteläraren i tillägg till det riskerar att i vissa sammanhang eller av vissa kolleger uteslutas ur gruppen och kollegiet är det en ytterligare stressfaktor. Flera av förstelärarna i studien uppger som nämnts tidigare att de inte har någon tid avsatt för uppdraget vilket gör att de arbetar mer än tidigare vilket kan ge ytterligare pålagring av stress. Sammantaget visar resultatet av studien på att det finns en uppenbar förhöjd risk för stress och försämrad psykosocial arbetsmiljö för förstelärare. Det är viktigt att följa upp hur utbredda sådana upplevelser är och hur utvecklingen ser ut över tid. Det är också viktigt att motverka sådana tendenser och det är därför meningsfullt att undersöka om implementeringen gett olika utfall på olika skolor och kommuner samt vilka faktorer som verkat skyddande mot uppkomsten av tidigare nämnda risker. I den här studien är det förstelärarnas situation, och deras upplevelser av reformen som undersökts. Andra berörda parter upplevelse av reformen är ett viktigt komplement till detta resultat. Inte minst för att förstelärarnas situation påverkas av andra parter syn på reformen. Studier som inkluderar föräldrar och elever men även lärarkolleger och skolledare kan hjälpa till att ge en rikare bild av reformen Nya karriärvägar i den svenska skolan.

### **Metoddiskussion**

Valet av kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer bygger på att vi så långt som möjligt ville belysa deltagarnas perspektiv på förstelärarskapet. Vår avsikt var att den som blev intervjuad skulle kunna berätta fritt om sina upplevelser som förstelärare. Författarna har därför också varit måna om att undvika att ta del av tänkbara teoretiska förklaringsmodeller innan intervjuerna genomförts då sådan teoretisk förkunskap skulle kunna påverka hur frågor och följdfrågor utformas och ställs, på ett sätt som skulle kunna leda till att resultatet färgats av dolda hypoteser. Som man frågar får man svar brukar man ju säga. Den förkunskap författarna tillägnat sig genom sina utbildningar på psykologprogrammet och hur detta påverkat forskningsprocessen är det samtidigt svårt att bortse från. Då författarna till uppsatsen är psykologstudenter har teoretiska förkunskaper och erfarenhet av terapeutisk arbete oundvikligen påverkat frågeguiden, hur följdfrågor ställts, tolkningen av materialet, men även valet av teorier vid analysen och tolkningen. Troligtvis påverkades också deltagarna av vetenskapen om att intervjuerna var psykologstudenter.

Vid sammanställningen av uppsatsen har det funnits en strävan att inte dra allt för långtgående, generaliserande, eller djupgående analyser utifrån teoretiska referenser då materialet var relativt litet med mycket begränsad bredd avseende urvalet. Oavsett de begränsningar studiens utformning ger avseende tolkning och användning av resultatet i ett vidare sammanhang är

samtidigt de vittnesmål som deltagarna ger viktiga för en inledande förståelse av förstelärarnas situation. Det finns därmed en förhoppning om att de mönster eller tendenser som författarna sett i materialet ska kunna utgöra en grund för nya frågeställningar som kan undersökas mer djupgående eller med större bredd i urvalet i kommande undersökningar.

### **Etik**

Som påpekats i avsnittet som beskriver etiska hänsynstaganden påpekas bland annat att antalet förstelärare än så länge är förhållandevis lågt. Det medför sannolikt ett större hot mot anonymiteten för deltagarna. Det har medfört att uppsatsens metoddel har hållits ganska generell vid beskrivningen av hur det gick till att rekrytera deltagare till studien. Detta kan uppfattas och påpekas som en brist avseende transparens gällande genomförandet men bygger på ett medvetet val som grundar sig på bedömningen att den eventuella vinsten och nyttan i en tydligare beskrivning inte skulle uppväga den ökade risken det skulle innebära för möjligheten att garantera anonymitet och konfidentialitet för deltagarna.

### **Tematisering**

Det finns oundvikligen ett mått av subjektivitet i de tolkningar och indelningar som författarna gjort, något som följer med den undersökningsmetod som valts. Det är viktigt att vara medveten om den påverkan på resultatet detta innebär genom det sätt den kan ha påverkat kodning och tematisering. Flera olika tematiska mönster som kan ses i resultatet provades och diskuterades. Dessa diskussioner fördes kontinuerligt under arbetet med tematiseringen mellan författarna och i handledningssessioner. De teman som slutligen valdes att utgöra resultatet gjorde det då de efter åtskillig tid av genomlysning och läsning av materialet framstod för författarna som de viktigaste och mest representativa för materialet. I resultatredovisningen belyses sammanfattningar och tematiseringar av direkta citat från intervjuerna med syftet att belysa eller understryka innehållet i dessa.

### **Vidare forskning**

Flera frågeställningar, hypoteser och förslag på forskning tas upp tidigare under huvudrubriken diskussion. Huvuddelen av dessa berör förstelärarnas situation, vilket faller sig naturligt då det var deras erfarenheter och upplevelser det frågades efter i syftet med studien. Resultatet visar också på effekter som i studien framstår av mer sekundär art och som pekar mot mer generella eller systemiska effekter för hela organisationen och kanske andra berörda organisationer. Exempel på sådana tänkbara effekter är hur reformen påverkar samhällets syn på skolan och läraryrkets status, hur den påverkar lärarkårens och enskilda lärares självbild, hur de införda löneskillnaderna påverkar samarbetet i lärarkår och arbetslag, och kanske hur lärarstudenter och lärarutbildningen påverkas.

Ytterligare områden som belysts på ett mer sekundärt sätt i materialet kan nämnas som intressanta och möjliga områden att undersöka vidare. Några exempel på sådana områden eller frågor är; hur uppfattar och berörs elever och föräldrar av reformen, hur påverkas gruppklimat och arbetsmiljö och upplevd stress i arbetslag på skolor, och hur påverkas andra yrkeskategorier som specialpedagoger, rektorer, skolpsykologer?

### **Resultatsammanfattning och konklusion**

När en företeelse eller ett kunskapsområde är helt nytt finns det ett värde i att påbörja arbetet med att rita en karta över det, som ett försök att skapa bättre förståelse för vilken innebörd det har för de parter som direkt berörs av företeelsen. I fallet med denna studies undersökningsområde är det så att kunskap om de effekter förstelärarreformen kan leda till var obefintliga eller mycket små när undersökningen inleddes. Organisationsförändring i sig självt är inget nytt, inte heller är reformer inom den svenska skolan någon ny företeelse och det finns tidigare forskning som berör dessa områden. Vad som däremot är nytt och således ännu var outforskat när denna studie inleddes är möjligheten att göra karriär som pedagog inom den svenska skolan. Vårt syfte med den här studien var att undersöka hur åtta stycken pedagoger, som var bland de som var först ut att prova denna karriärmöjlighet, upplevde och skapade mening i sin nya befattning samt vilken förändring det innebar för dem själva. Resultatet visar främst på betydande effekter av reformen för förstelärarna själva. Både positiva och negativa. Förstelärarna i studien drivs av att utveckla skolan, sig själva och möta nya utmaningar. Att göra karriär ser de främst som tillgång till en plattform som ger dem möjlighet att jobba med skolutvecklingsfrågor och dela med sig av sina kunskaper och erfarenheter. Trots vetskap om att de är kompetenta tvivlar många av dem på om just de förtjänar det här uppdraget. Möjligtvis har tvivlet sitt ursprung i det kollegiala klimatet och kanske kan det kopplas till en i samhället mer utbredd syn på löneskillnader och hierarkier inom vissa yrkesområden. Eventuellt kan denna syn kopplas till att dessa yrkesområden är kvinnodominerade. Några av deltagarna i studien använder sig av begreppet *jantelagen* i samband med att de talar om tvekan inför att söka. Är det svårt eller förenat med risker att framhäva sig själv i lärarkollegier på svenska skolor? Deltagare pratar om många väldigt duktiga kolleger som de anser också skulle vara lämpliga förstelärare så kanske lyfter frågan om förstelärarskapet på locket för en annan fråga. Kan man och bör man gradera eller betygsätta lärares prestationer? Vilka konsekvenser kan det leda till, goda och dåliga? Lönen ses som en viktig faktor att söka tjänsten och att bli förstelärare men det finns även en frustration över att de hittills fått så få konkreta uppdrag eftersom de vill kunna göra något med sin förstelärartjänst.

Utpekandet av vissa lärare som bättre än andra verkar vara en känslig fråga. Rekrytering och urval av förstelärare beskrivs som en omfattande men krånglig och diffus process som kan uppfattas närmast godtycklig för de som inte sökt tjänsten. Rekryteringsprocessen tillsammans med det stora lönepåslaget är det som väcker mest avundsjuka och motstånd. Det framkommer också att medan en del rektorer har en idé om vad deras förstelärare kan göra så är det många som inte har gett några uppdrag eller uppmärksammat sin övriga personal om denna resurs.

Det finns en oro att man ska förlora goda kollegiala relationer. Förstelärarna i studien har mestadels fått uppmuntran och positiva reaktioner från sina närmaste kolleger men vittnar ändå om avundsjuka kommentarer, negativt korridorssnack och i vissa fall undvikande från andra lärare. Reformen erbjuder möjligheter att sprida goda erfarenheter och kompetens som finns inom skolan idag, samt att i stor utsträckning lokalt utforma och anpassa tjänsten efter den enskilda skolans behov. Samtidigt finns en risk att låg detaljstyrning och otydlighet istället låser förstelärarnas möjligheter att utföra sitt uppdrag. Om man från skolledningens sida inte har klart för sig hur man vill använda förstelärarna finns risken att de istället hamnar utanför. Då kan det engagemang som präglar dessa individer släckas. Det finns även risk att kolleger slutar lyssna och vänder sig mindre till de som tidigare haft en tydlig och stark roll. Sammantaget finns det en risk att istället för att attrahera de riktigt duktiga och drivna pedagogerna så skräms de bort.

Problemet verkar handla om otydlighet tillsammans med löneökningen. Otydlighet kring vad förstelärarna egentligen gör för att förtjäna denna löneökning och kring vad det egentligen är för kriterier man ska uppfylla för att bli förstelärare. Vi menar att rektorer och skolledare kan minska riskerna genom att vara proaktiva. Informera tydligt och i god tid om vad man söker och var öppen med hur rekryteringen går till. Involvera personalen redan innan rekryteringen. Fråga dem hur de tänker att man bäst skulle kunna använda en förstelärare på deras skola. Be dem berätta hur de skulle vilja bli bemötta om de själva fick tjänsten. Var uppriktig och tydlig med att det i nuläget är ganska nytt och en hel del oklarheter finns. Lyft istället fram det som en möjlighet att påverka utformningen av förstelärarskapet.



## Referenser

- Ahrenfelt, B. (2001). *Förändring som tillstånd*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium* (1. uppl.) (Övers. M. Elfstadius). Stockholm: Natur och Kultur. (Originalarbete publicerat 1987).
- Arvidsson, I., Simonsen, J.G., Dahlgvist, C., Granqvist, L., Larsson, A., Karlson, B., et al. (2013). Arbetsmiljö och hälsa hos lärare i grundskolan: resultat från baslinjeundersökning på 49 skolor i södra Sverige (AMM Rapport nr 14/2013). Hämtad från [https://www.skane.se/Upload/Webbplatser/Labmedicin/Verksamhetsområden/AMM/Publikationer/RApporter 2013/Arbetsmiljö och hälsa hos lärare i grundskolan.pdf](https://www.skane.se/Upload/Webbplatser/Labmedicin/Verksamhetsområden/AMM/Publikationer/RApporter%202013/Arbetsmilj%C3%B6%20och%20h%C3%A4lsa%20hos%20l%C3%A4rare%20i%20grundskolan.pdf)
- Boyatzis, R.E. (1998). *Transforming qualitative information; thematic analysis and code development*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 2006; 3: 77-101.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Litterature. *Journal of Management*, 1999, 25:3, 357-384.
- Dunsing, D. & Matejka, K. (1994). Overcoming the BOHICA effect. *Business Horizons*, 37(4), 40-42.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T. & Styhre, A. (2006). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber.
- Finne, L.B., Christensen, J.O., Knardahl, S. (2014). Psychological and social work factors as predictors of mental distress: A prospective study. *Plos one*, 9 (7):e102514. doi:10.1371/journal.pone.0102514
- Frankl, V. (1995). *Viljan till mening*. (2. uppl.) (Övers. C. Gripenberg). Stockholm: Natur och Kultur. (Originalarbete publicerat 1969).
- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23:6.
- Hattie, J.A.C (2009). *Visible learning: a synthesis of over 800 meta- analyses relating to achievement*. London, New York: Routledge.

- Hitlan, R. T., Clifton, R. J., & DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8: 217-236.
- Hutchings, M., Mansaray, A., Minty, S., Moreau, M. P., & Smart, S. (2009). Excellent Teacher Scheme Review (Research Report No DCSF-RR137). London: department for children, schools and families.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). a meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behaviour and Human Processes*, 36:16-78.
- Jacobsson, C., Pousette, A. & Thylefors, I. (2001). Managing stress and feelings of mastery among Swedish comprehensive school teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(1), 37-53.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Karriärtjänster för lärare. (u. å). Hämtad från <http://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/larare/karriartjanster-for-larare>
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 80-87.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2. uppl.). New York, NY: Harper & Row Publishers Inc.
- Millward, L. (2005). *Understanding Occupational & Organizational Psychology*. London: SAGE.
- Månsson, E., & Persson, A. (2004). *Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö – lärare i skolan*. I Gustafsson, R. Å., & Lundberg, I. (Red.). *Arbetsliv och hälsa*. Malmö: Liber Idéförslag.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods*. London: SAGE
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150–163.
- Robinson, S.L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39: 203. DOI: 10.10.1177/0149206312466141

- Robinson, V. M. J., Lloyd, C., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership type. *Educational Administration Quarterly*, 44:5, 365-674.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression-a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:1, 91-106, DOI: 10.1080/1359432X.2012.711523
- SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet. Hämtad från [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800\\_sfs-2010-800/?bet=2010:800#K29](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/?bet=2010:800#K29)
- SFS 2013:70. *Förordning om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare*. Stockholm: Utbildningsdepartementet. Hämtad från [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-201370-om-statsb\\_sfs-2013-70/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-201370-om-statsb_sfs-2013-70/)
- Skolverket. (2011). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2575>
- Skolverket. (2013). *Vem är försteläraren?* Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=3188>
- Skolverket. (2014). *Grundskolan i internationella kunskapsmätningar*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=3263>
- Stenlås, N. (2009). *En kår i kläm: läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier*. Stockholm: Edita Sverige Hämtad från [http://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/Hela-rapport-2009\\_6.pdf](http://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/Hela-rapport-2009_6.pdf)
- Taylor, S.E., Klein, L. C., Lewis, B. P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A. R., & Updegraff, J. A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*, 107, 411-429.
- Timperley, H. (2011). *A background paper to inform the development of a national professional development framework for teachers and school leaders*. Australian Institute for Teaching and School Leadership.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246-260.

- Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed* (Vetenskapsrådets Rapportserie 1:2011). Hämtad från Vetenskapsrådet: <http://www.vr.se/download/18.3a36c20d133af0c12958000491/1340207445825/God+forskningssed+2011.1.pdf>
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58: 425-452.
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13, 399–422.

## Bilaga 1

### **Vi söker dig som är förstelärare!**

Hej! Vi är två studenter, Jimmy och Kristian, som skriver vår examensuppsats på psykologprogrammet vid Lunds Universitet.

Forskning visar att arbetsmiljön i skolan är relativt belastande med hög andel lärare som visar på fysiska och psykiska symptom som kan relateras till hög arbetsbelastning och stress på arbetsplatsen. Samtidigt är det så att många lärare och skolpersonal trivs med sitt arbete och mår bra. Vad är det för aspekter av läraryrket som främjar välbefinnande och hur kan man i förlängningen stärka dessa? Inom ramen för detta område intresserar vi oss i vår studie för på vilket sätt den nyligen införda karriärreformen i skolan kan stå i relation till hälsfaktorer och välbefinnande i skolan som arbetsplats. Reformen innebär bland annat en tydlig förändring i arbetslagets struktur och arbetsuppgifter och vi vill undersöka hur förändringarna ter sig för de inblandade parterna och vi har i det här skedet valt att avgränsa perspektivet och studien till de som är verksamma som förstelärare i grundskolan.

Vi anser att det finns ett tydligt värde i att information om försteläraryrket samlas in och att faktorer som främjar hälsa och välbefinnande tydliggörs. På sikt kan den kunskap undersökningen leder till komma till nytta både för dig som är förstelärare och för andra i liknande roll. Vi söker därför dig som är förstelärare i grundskolan för en intervju. Vid intervjun kommer ett underlag med frågor att användas och utrymme ges för fördjupning i frågor och teman du tycker är viktiga. Vi tror att en bonuseffekt för dig som ställer upp kan vara att intervjutillfället innebär en god möjlighet för dig att reflektera över din situation och roll som förstelärare.

Har du bestämt dig?! Eller behöver du veta mer innan du bestämmer dig? Skicka anmälan eller eventuella frågor till [studievt14@gmail.com](mailto:studievt14@gmail.com) så kontakter vi dig för att boka tid alternativt svara på frågor. Ange gärna var du är verksam (det är en fördel om du bor i, eller nära, Skåne). *Anmälan är inte bindande och du kan när du vill avbryta din medverkan i studien.*

**Intervjuerna beräknas pågå under veckorna 7-11 vt -14.**

Vänliga hälsningar, Kristian Hård och Jimmy Johansson

## Bilaga 2

### Introduktionsmail

Hej xxxxx!

Vi är två studenter på psykologprogrammet vid Lunds Universitet som just nu håller på med vårt examensarbete i psykologi. Vi vill göra en studie där vi intervjuar förstelärare om förutsättningar för uppdraget och vilka erfarenheter de gjort under sin första termin.

Vi är i ett stort behov av att finna förstelärare som skulle vilja ställa upp på en intervju med oss och har därför kontaktat dig då du står listad som en av förstelärarna i xxxxx kommun.

För att vi ska kunna ta snabb kontakt för mer information och eventuell bokning av intervjutillfälle är det viktigt för oss att få snabb respons. Det skulle därför vara till stor hjälp för oss med ett svar även du inte är intresserad av att delta.

Med vänlig hälsning!

Jimmy Johansson och Kristian Hård

## Bilaga 3

### Information om studien

Hej xxxxx, vi är mycket glada och tacksamma för ditt intresse för att delta i studien!

Intervjun är av halvstrukturerad typ (dvs vi använder ett frågeunderlag som stöd) och vi räknar med att den tar ca 60 minuter att genomföra. Vi kan genomföra intervjun vid institutionen för psykologi vid Lunds Universitet men om det passar dig bättre kan vi genomföra intervjun på annan plats. Exempel på annan plats kan vara din arbetsplats, ditt hem eller annan miljö där det är möjligt att genomföra intervjun tillräckligt ostört. Intervjun kommer att spelas in och transkriberas av den av oss som genomför intervjun och resultatet anonymiseras, dvs att det i den färdiga uppsatsen inte ska gå att identifiera dig som deltagare.

Efter bokning av tid för intervju skickar vi dig information som du behöver ta del av i förväg (t.ex., fråga om informerat samtycke, etik, datahantering, konfidentialitet, publicering av resultat, och fördjupad information om studiens design). En kortfattad och övergripande beskrivning av syftet med studien som vi kan delge redan nu är att vi vill öka förståelsen för, och kunskapen om, rollen som förstelärare i den nu aktuella kontexten (svenska skolsystemet, nyligen införd befattning). Eftersom förstelärartjänsten är så pass ny i det svenska skolsystemet har vi valt en forskningsdesign som i första hand är explorativ eller undersökande. Därmed är vår forskningsfråga också bred.

Vi vill betona att anmälan till deltagande inte är bindande och du kan när du vill avbryta din medverkan.

På grund av de tidsramar vi arbetar inom är vi i stort behov av att påbörja intervjuerna så snart som möjligt. Har just du möjlighet att ställa upp för intervju så snart som redan på fredag denna vecka 14/2 eller under kommande vecka önskar vi att du hör av dig snarast (se våra kontaktuppgifter nedan).

För att boka tid eller ställa frågor kontaktar du oss via e-post och/eller telefon.

Gemensam epost, [xxx@gmail.com](mailto:xxx@gmail.com)

Kristian Hård, [xxx@me.com](mailto:xxx@me.com) Tel: xxx-xxxx

Jimmy Johansson, [xxx@hotmail.com](mailto:xxx@hotmail.com) Tel: xxx-xxxx

Via telefon vill vi helst bli kontaktade mellan klockan 10-15.

Med vänlig hälsning, Kristian Hård och Jimmy Johansson

## Bilaga 4

Informerat samtycke

### **Information inför medverkan i intervjustudien med förstelärare**

Vi tar här upp information du behöver sätta dig in i och ta ställning till **innan du medger ditt samtycke till att medverka i studien**. Fråga om samtycke kommer muntligen att ställas till dig strax före din medverkan i intervjun. Informationen nedan är utformad efter vetenskapsrådets etiska riktlinjer.

Studien du anmält ditt intresse att delta i genomförs under våren 2014 av oss, Kristian Hård och Jimmy Johansson. Vi är psykologstudenter vid Lunds Universitet och studien utgör vårt examensarbete motsvarande 30 hp. Arbetet med studien handleds av behörig handledare vid institutionen för psykologi, Lunds Universitet. Efter studien granskats vid ett uppsattsseminarium och godkänts av examinator, kommer den att publiceras i sin helhet i elektronisk form via Lunds Universitets hemsida, och är därmed tillgänglig för dig och för allmänheten.

**Syfte och metod.** Studiens syfte är att samla in kunskap om hur uppdraget att arbeta som förstelärare beskrivs och upplevs. Vi menar att förstelärollen innebär en ny position i det svenska skolsystemet och att ökad kunskap och förståelse för denna position kan vara till nytta för vidare utveckling av rollen som förstelärare. Vi har valt att utgå från en bred frågeställning och en metod som har förutsättningar att ge ett rikt resultat. Metoden vi valt är semistrukturerade intervjuer med ca 10 förstelärare. Intervjuerna kommer att spelas in för att sedan transkriberas och analyseras tematiskt. Efter transkriptionerna raderas ljudupptagningarna. Det transkriberade materialet anonymiseras på ett sätt som gör att deltagares identitet inte skall vara möjlig att utläsa i den färdiga uppsatsen. Under processens gång fram till uppsatsens inlämning är det endast undertecknade forskare och i begränsad omfattning handledaren som har tillgång till materialet. Vi arbetar under sekretess och kommer vidta de åtgärder som krävs för att känsligt material inte sprids.

**Ditt deltagande.** Ditt deltagande bygger på frivillighet och sker först efter du gett ditt informerade samtycke därtill. Du har när som helst under processen rätt att avbryta din medverkan utan att det leder till några negativa följder för dig.

Lund 2014 02 14

Kristian Hård

Jimmy Johansson



## Intervjuguide

### **Inledande bakgrundsfrågor:**

Hur länge har du arbetat som lärare?

När påbörjade du din tjänst som förstelärare?

Vilka ämnen undervisar du i / vilka årskurser / elevantal i klasser / klasslärare?

Har du något annat uppdrag i skolan utöver det som normalt ingår i tjänsten? Fortbildning/ specialkompetens? Projekt?

Finns det andra förstelärare på din skola? Hur många?

Hur stor är arbetsplatsen, hur många ingår i arbetslaget (fördelning, män/kvinnor) och hur stort är elevantalet?

Hur stor del av din tjänst uppskattar du att du lägger på ditt uppdrag som förstelärare?

Hur många klocktimmar/vecka är avsatta för uppdraget?

### **Inledning till intervjun:**

Berätta så ingående du kan om dina upplevelser och erfarenheter som förstelärare. Jag kommer att ställa följdfrågor under intervjuns gång utifrån några teman i intervjuguiden

### **Upplevelsen av syfte och mål med uppdraget**

Berätta om din arbetsbeskrivning.

Hur ser ramarna för ditt uppdrag ut? (skolverket/kommun/skola)

Beskriv arbetsuppgifter du har nu och som du inte hade tidigare? Hur har de utformats och av vem?

Vilka förväntningar hade du innan du påbörjade uppdraget? Hur tycker du att det blivit? Hur önskar du att det blir i framtiden?

Vad är det viktigaste du kan åstadkomma som FL? Hur gör du det?

På vilket sätt är mål för ditt arbete angivna?

### **Innehåll/tidsram**

Hur skulle du beskriva de resurser du har till ditt förfogande för att nå de uppsatta målen?

Hur ser urvalsprocessen ut i din kommun? Hur var det för dig att genomgå den?

### **Samarbete/konkurrens. Nätverk**

Hur uppfattar dina lärarkolleger din roll? På vilket sätt har relationen till dina lärarkolleger förändrats?

Berätta om ditt samarbete med, -andra förstelärare, -rektor, -andra yrkeskategorier inom skolan.

Relationen till egna elever/egna klassen, hur ser den ut nu i förhållande till tidigare?

### **Karriär Betydelsen av att göra karriär**

Beskriv dina egna mål med att söka tjänsten. Vad var det som fick dig att söka tjänsten som förstelärare?

Vad betyder det för dig att göra karriär? Lönens betydelse? Titelns betydelse?

Att göra karriär i en traditionellt ”platt organisation”, vilka effekter har du upplevt/tror du kommer uppleva?

Hur påverkar det relationer till omvärlden? Arbetet/privat.

Hur påverkar det din syn på dig själv? Identitet/utvald/expert

### **Upplevelser av omvärldens attityder - syn på reformen**

Beskriv hur du uppfattar samhällsdebatten/diskussionen/diskursen avseende karriärreformen och förstelärarens roll.

På vilket sätt påverkas du av den?

Hur uppfattar du skolans roll i samhället och hur ser du på skolans status i samhället?

### **Arbetsplatskultur**

Hur ser samtalet om förstelärarens funktion och roll ut på din arbetsplats?

Hur har du bemötts efter det du fått din tjänst som förstelärare?

Hur skulle du beskriva klimatet på din arbetsplats? Har det förändrats och i så fall hur?

Diskuteras titeln förstelärare? Är det en bra benämning? Hur ser diskussionen ut?