



LUNDS
UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Komplext och omväxlande med roller som kolliderar
En kvalitativ studie om högstadielärares upplevda arbetsmotivation

Cecilia Andersson & Sofia Nyberg

Handledare: Marie Bergström
Examinator: Ingela Steij Stålbrand

Kandidatuppsats VT 2018

Förord

Vi vill börja med att tacka våra kontaktpersoner som har visat ett stort intresse för vår studie och förmedlat kontakten till de deltagande lärarna. Vi vill även rikta ett stort tack till alla informanter som har tagit sig tid och ställt upp i undersökningen. Det har varit otroligt intressant, givande och inspirerande att få ta del av deras berättelser och upplevelser av läraryrket. Slutligen vill vi tacka vår handledare Marie Bergström för kontinuerligt stöd, vägledning och feedback genom hela arbetsprocessen.

Sammanfattning

Syftet med studien var att utifrån en kvalitativ ansats undersöka högstadielärares motivation i deras dagliga arbete. I undersökningen har lärarna fått reflektera och berätta om sin självupplevda motivation, hur de upplever sina arbetsuppgifter och hur deras yrke påverkar dem personligen. Undersökningen har gett en djup bild av lärarnas egna upplevelser av sin arbetsituation. Genom semistrukturerade intervjuer har sex lärare bidragit till studien. Lärarna undervisar i olika ämnen och har olika lång arbetslivserfarenhet. De valdes ut genom ett bekvämlighets- respektive snöbollsurval och kommer från tre olika skolor i Malmö med omnejd. Resultatet av undersökningen visade att faktorer som lärarna upplever påverkar sin arbetsmotivation bland annat är stöd från kollegor och ledning samt det sociala ansvaret för elevernas utveckling. Lärarna upplever också att de har för mycket administrativ tid vilket sker på bekostnad av undervisningen. Lärarna i studien upplever överlag att de har tillräckligt med förutsättningar för att trivas och prestera men att det samtidigt finns ett behov av statushöjning och större satsning på läraryrket generellt.

Nyckelord: motivation, högstadielärare, skola, kvalitativ studie, arbetstillfredsställelse

Abstract

The purpose of this study was to examine motivation of high school teachers in their daily work. The teachers in the study have been given an opportunity to reflect and describe their work motivation, how they experience their work and how their profession affects them personally. The survey has given a deep picture of the teachers' own experiences of their work situation. Through semi-structured interviews, six teachers have contributed to the study. They were chosen by a comfort- and snowball sample and come from three different schools in Malmö and surroundings. The teachers work with various subjects and have different length of working experience. The results showed that the greatest motivational factors include support from colleagues and management as well as social responsibility for the students' personal development. The teachers also felt that they have too much administrative duties, which is at the expense of teaching. The teachers in the study find that they have enough opportunities to thrive and perform, but at the same time there is a need for improvement of the teaching profession in general.

Keywords: motivation, high school teachers, school, qualitative study, work satisfaction

Innehållsförteckning

Introduktion.....	7
Inledning.....	7
Teoretisk bakgrund.....	8
Definition av begrepp.	8
Maslows behovsteori.	9
Self determination theory.	10
Herzbergs tvåfaktorteori.	11
Job characteristics model.....	12
Tidigare empiriska studier.....	13
Syfte och frågeställningar.....	15
Metod.....	15
Kvalitativ ansats.....	15
Förförståelse.	16
Urval och avgränsningar	16
Metodval.....	18
Bearbetning och analys	19
Etiska aspekter.....	19
Resultat	20
Upplevelse av läraryrket.....	20
Motivationsfaktorer.....	22
Kollegor.	22
Skolledning.....	22
Elever.....	23
Pedagogik.	23
Socialt ansvar.....	24
Lön.....	24
Personlig påverkan	25
Förutsättningar för att kunna trivas och prestera.....	25

Klassernas storlek.....	26
Resurser.....	26
Stöd från ledning.....	26
Diskussion.....	28
Lärarens roll.....	28
Motivationsfaktorer.....	29
Socialt stöd från kollegor och ledning.....	29
Frihet att påverka.....	30
Arbetsmiljö.....	31
Socialt ansvar.....	31
Personlig påverkan.....	32
Metoddiskussion.....	32
Syfte.....	32
Anonymitet.....	32
Validitet och reliabilitet.....	33
Sammanfattande ord.....	33
Vidare forskning.....	34
Referenser.....	35
Bilaga 1 - Intervjuguide.....	38
Bilaga 2 - Informationsbrev.....	39
Bilaga 3 - Samtyckesblankett.....	40

Introduktion

I avsnittet nedan presenteras en introduktion till studiens ämne; upplevd motivation hos högstadielärare, vilka faktorer som bidrar till deras driv i arbetet och hur yrket påverkar dem personligen. Därefter följer definitioner av begrepp samt relevanta teorier kopplade till ämnet. Slutligen presenteras syftet och de problemformuleringar som studien utgår från.

Inledning

Grundskolan är en väsentlig del av samhället och dess betydelse kan vara enkel att ta för given. Skolplikten gör grundskolan obligatorisk för alla, vilket innebär att alla svenska medborgare har tillhört, eller kommer att tillhöra skolvärlden under någon period i livet (Skolverket, 2018). Enligt Brynolf, Carlström, Svensson & Wersäll, (2012) läggs det i skolans värld mycket fokus på eleverna och deras prestationer, men en viktig förutsättning för en givande undervisning och goda studieresultat är också motiverade lärare. Läraryrket är ett samhällsuppdrag med syfte att föra kunskap vidare och forma samhällets unga medborgare. Sett ur ett historiskt perspektiv har lärare idag låg status i samhället men de har samtidigt ett stort ansvar att fostra barn och ungdomar. I och med digitaliseringen har elevernas föräldrar fått en större insyn i sina barns skolgång vilket kan göra att deras krav på lärarna ökar. Lärarnas administrativa arbetsuppgifter ökar och planeringstiden för undervisningen minskar. Lärarrollens auktoritet, liksom relationen till eleverna har även försämrats sedan 1970-talet (Brynolf et al, 2012).

Skolan hotas av en stor lärarbrist och statistiken tyder på en negativ framtid. Enligt Statistiska Centralbyrån (2017) kommer det att saknas närmare 80 000 lärare år 2035 och Lärarförbundet menar att detta främst beror på hög arbetsbelastning och låga löner (Lärarförbundet, 2017).

I en arbetsmiljörapport som genomfördes av Lärarnas Riksförbund fick yrkesverksamma lärare (främst på högstadie- och gymnasienivå) besvara en enkät om sina upplevelser av arbetsmiljön. Resultatet visar bland annat att endast 38 % ansåg sig nöjda med sin arbetssituation och 11 % tyckte att deras arbetsbörda är rimlig. 98 % upplevde helt eller delvis sitt arbete som meningsfullt men närmare hälften av de svarande instämde helt med att de ofta är stressade i sin arbetssituation. Slutligen uppgav 8 av 10 lärare att de ofta eller ibland funderar på att lämna läraryrket. Av dessa lärare uppgav 92 % i sin tur att det är helt eller delvis på grund av arbetsbelastningen som de har funderat på att byta yrke. När lärarna angav vilka faktorer i arbetsmiljön som är de mest problematiska uppgav 65 % den

administrativa belastningen, därefter bristande stöd från skollädaingen (42 %) och 38 % svarade att det är de höga ljudnivåerna. Endast 6 % svarade att det inte finns några nämnvärda problem i arbetsmiljön. Resultaten visar på läraryrkets brister och tyder på att det behöver göras fler insatser kring lärarnas arbetsmiljö och situation. Något som däremot inte togs upp i denna undersökning var vad som får lärarna att stanna och bibehålla motivationen till yrket (Lärarnas Riksförbund, 2015).

Till skillnad från många andra yrken kräver rollen som lärare inte enbart ett driv och kunskaper för att genomföra arbetsuppgifterna, utan det förutsätter samtidigt en förmåga att kunna motivera eleven till att vilja lära sig och prestera i skolan. Därför kan motivation och engagemang hos lärare ses som extra betydelsefullt i relation till andra yrkesgrupper med tanke på deras påverkan på samhällets utveckling (Brynolf et al, 2012). Högstadielärare är dessutom troligtvis den mest utsatta gruppen av lärare eftersom de arbetar med att utbilda ungdomar som befinner sig i en generellt sett jobbig period i livet. Ungdomar i den åldern går igenom en viktig utvecklingsfas där de bland annat försöker skapa sin identitet (Erikson, 1998). Därför är det viktigt att högstadielärare kan motivera och till viss del även coacha eleverna (Brynolf et al, 2012). Enligt Statistiska Centralbyråns (2016) lönestatistik tjänar högstadielärare mindre än exempelvis gymnasielärare, vilket hänger ihop med kortare utbildning och sämre status.

På grund av lärarbristen och de negativa framtidsutsikterna för läraryrket är det meningsfullt att samla kunskap som kan utgöra underlag för framtida förändringsarbete.

Teoretisk bakgrund

I teoriavsnittet definieras och presenteras centrala begrepp och psykologiska teorier som berör motivation i arbetslivet. Teorierna har valts ut utifrån upplevd relevans och förekomst i andra liknande studier. Avslutningsvis presenteras tidigare empiriska studier om motivation hos lärare.

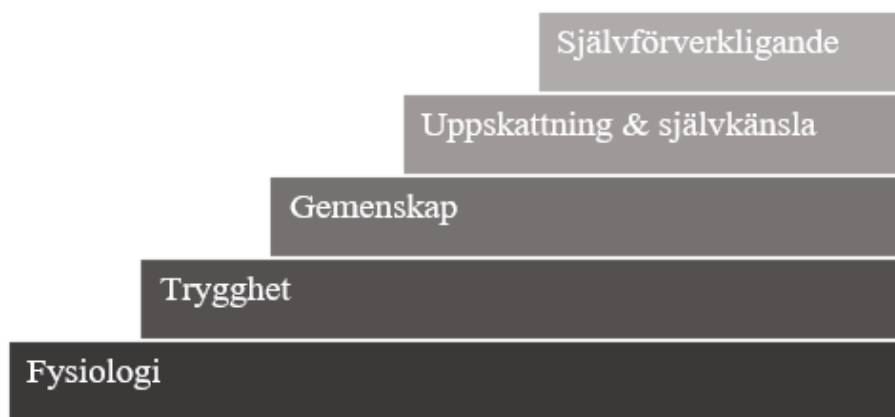
Definition av begrepp. Motivation är en psykologisk drivkraft som påverkar intensiteten och uthålligheten i de handlingar och beteenden som utförs (Kaufman & Kaufman, 2015). Ordet kommer ursprungligen från *movere*, vilket betyder flytta eller röra på latin. Det bidrar till att saker och ting sker och på något sätt förflyttas eller sätts i rörelse (Hedegaard Hein, 2012).

Begreppet kan delas upp i fyra olika typer med olika inriktningar: *kognitiva teorier*, *sociala teorier*, *behovsteorier* och *situationsteorier*. I föreliggande studie läggs fokus på de

två sistnämnda kategorierna. Begreppet *arbetsmotivation* är framför allt ett situationsspecifikt fenomen som syftar till den anställdes motivation till att utföra arbetsrelaterade handlingar. Det handlar om drivkraften som påverkar intensiteten och uthålligheten i de beteenden som sker kopplat till individens arbete. I detta sammanhang ses motivation ur ett arbetspsykologiskt perspektiv och syftar till begreppet *arbetsmotivation*. Ur detta perspektiv är det intressant att belysa vilka arbetsrelaterade faktorer som bidrar till individens motivation (Kaufman & Kaufman, 2015). Utgångspunkten för studien är att undersöka specifikt arbetsmotivation och vilka faktorer som relaterar till begreppet.

Maslows behovsteori. Trots att Maslows teori om behovshierarki utvecklades redan under 1950-talet är den fortfarande relevant för nutida forskning. Den beskrivs som en av de största humanistiska och behovsinriktade teorierna som används idag. Detta gäller inte minst i den arbetspsykologiska forskningen om hur arbetsmotivation kan främjas (Kaufmann och Kaufmann 2015).

Maslows behovshierarki utgår från att människan har fem hierarkiskt ordnade grundläggande behov som kan illustreras i form av en pyramid eller en trappa med flera steg (se figur 1). På steget längst ner finns de mest grundläggande behoven som att sova, äta, dricka och så vidare. På steget över kommer trygghetsbehovet, det vill säga behovet av stabilitet, skydd, struktur och gränser. Därefter behöver behovet av gemenskap och kärlek uppfyllas. Näst längst upp finns behovet av uppskattning och självkänsla vilket delas in i två dimensioner. Dels det inre behovet för styrka, oberoende och frihet, dels behovet för känsla av kompetens och duglighet. Det översta steget i Maslows "trappa" redogör för behovet av självförverkligande, vilket delvis skiljer sig från de andra. Det handlar om att vara trogen sin natur och utnyttja sin kompetens i största möjliga utsträckning. Behovet fylls aldrig helt utan kan tvärtom öka när det tas i beaktning (Maslow, 1954).



Figur 1. Fritt återgiven illustration utifrån Maslows behovshierarki (1954).

De olika behoven delas också in i underkategorier. Det finns *bristmotiv*, vilket innebär motivation till att tillgodose de grundläggande behoven, samt *växtmotiv* som syftar till de övre behoven i modellen och som tillfredsställs först när individen genomgått en personlig utveckling. Maslows teori går ut på att de fysiologiska behoven behöver vara uppfyllda för att en person ska kunna fylla trygghetsbehovet, det är först när de grundläggande fysiologiska behoven är tillfredsställda som behov av trygghet skapas. Trygghetsbehovet behöver i sin tur vara uppfyllt för att kunna fylla behoven av gemenskap och så fortsätter det i den hierarkiska ordning enligt vilken de olika behoven är uppradade. Målet inom Maslows teori är att uppnå självförverkligande, det översta trappsteget i pyramiden. Detta är det minst egoistiska stadiet och det som värderas högst i teorin. Behoven behöver dock inte vara hundra procent tillfredsställda för att individen ska kunna känna nya behov. Många människor har redan de basala behoven tillfredsställda och endast delvis uppfyllt gemenskapens behov men strävar ändå efter att uppfylla till exempel självförverkligandebehovet (Maslow, 1954). Det går således att ha kvar en fot på ett trappsteg samtidigt som den andra foten är på trappsteget ovanför, likt när en person går i en trappa (Hedegaard Hein, 2012).

Self determination theory. Self determination theory (SDT) grundades på 1980-talet av Ryan and Deci. Teorin ses som en livsvetenskap och berör hälsa, integritet och psykologisk utveckling. Den utgår från att människor är utvecklade till att vara sociala, nyfikna och fysiskt aktiva varelser. Social-kontextuella faktorer påverkar en persons förmåga att tillfredsställa sina basala psykologiska behov, vilka enligt grundarna är självständighet, känsla av tillhörighet och kompetens. Grundarna utvecklade teorin för att de ansåg att forskningen gick i fel riktning. De menade att det fanns en mening med att skapa en djupare förståelse för hur organismer fungerar istället för att försöka kontrollera och manipulera dem genom att använda externa betingelser. Fokus ligger därför på vad som driver den inre motivationen hos människor (Ryan & Deci, 2017).

Enligt SDT kan motivation delas in i två kategorier: *inre och yttre motivation*. Den *inre motivationen* skapar de handlingar och beteenden som en individ utför för sin egen skull. Handlingarna påverkas inte av någon yttre faktor utan av individens medfödda, inneboende och naturliga motivation. Den inre motivationen upptäcktes i ett experiment där försökspersonerna betedde sig nyfiket, lekfullt och glatt utan att det fanns en belöning för beteendet. Den inre motivationen motiverar beteenden som ger individen glädje som kommer inifrån. Det är enligt grundarna av teorin en viktig form av motivation då den ger personer möjlighet att utvecklas och skapa ny kunskap. *Den yttre motivationen* styr dock mycket av individens beteende, då allt vi gör inte beror på vår inre motivation. Det innebär att många

handlingar och beteenden är mer instrumentella och utförs mer för externa syften än för att vi finner dem glädjande och intressanta. Beteendena och handlingarna har istället ett tydligt syfte och en utomstående mening. Det kan vara uppgifter som ges till en person, där själva uppgiften kanske inte representerar personens egna idéer och tankar, utan något som behöver göras för ett annat syfte. Om en social kontext, till exempel arbetsplatsen, uppmuntrar personers känsla av autonomi, kompetens och relaterbarhet så ökar den inre motivationen till att utföra uppgifter (Ryan & Deci, 2000).

Herzbergs tvåfaktorteori. Precis som Ryan och Deci tar Herzbergs tvåfaktorteori upp motivation och dess påverkande faktorer i två olika kategorier som påverkar arbetstrivseln hos medarbetaren på olika sätt. Detta är en så kallad situationsspecifik teori som riktar in sig mot den motivation som individen ger uttryck för eller upplever i sitt yrke. *Hygienfaktorerna* beskriver externa faktorer relaterade till arbetet och kan handla om lön, arbetsvillkor, ledning, status och relation till arbetskolllegor. *Motivationsfaktorerna* berör krav, resultat och utveckling hos individen och är på så sätt möjliga att relatera till Maslows behovstrappa där självförverkligande är målet. Dessa faktorer handlar bland annat om möjlighet till befordran, feedback, arbetets utformning, vilket ansvar som läggs på individen och hur denne presterar i arbetet. Hygienfaktorerna är grundläggande och bör finnas på varje arbetsplats för att undvika vantrivsel hos medarbetarna. De leder däremot inte automatiskt till stor motivation för att de existerar, utan ger snarare förutsättningar för att motivationsfaktorerna ska kunna skapa en hög tillfredsställelse. Avsaknad av motivationsfaktorer leder således inte heller per automatik till vantrivsel men de är essentiella för att medarbetaren ska kunna känna sig motiverad (Kaufman & Kaufman, 2015). Med detta menas att enbart hygienfaktorerna inte kan bidra till någon personlig eller psykologisk utveckling hos individen. Likaså kan inte motivationsfaktorerna kompensera för avsaknad av exempelvis tillräckligt hög lön eller stöd från ledningen (Herzberg, 1965).

Förenklat kan Herzbergs modell förklaras som två skilda skalor på olika nivåer. Detta är möjligt att kritisera, likväl som motivations- respektive hygienfaktorernas betydelse för både motivation och vantrivsel. En total avsaknad av motivationsfaktorer borde teoretiskt sett kunna påverka trivseln negativt om detta är faktorer som är viktiga för individen i fråga. Likaså skulle de grundläggande hygienfaktorerna för en annan individ kunna vara fullt tillräckliga för att denne ska känna sig motiverad, exempelvis om personen drivs av lön och förmåner (Hedegaard, 2012).

Job characteristics model. Job characteristics model av Hackman och Oldham (1976) berör fem huvudsakliga motivationsfaktorer med syfte att beräkna motivationspotentialen i ett arbete och är i regel applicerbar på alla typer av yrken. Med hjälp av modellen kan arbetsgivaren forma arbetet och skapa rätt förutsättningar för att medarbetaren ska kunna känna sig motiverad. De motiverande faktorerna som modellen bygger på är:

- *Uppgiftsvariation*: att arbetet ställer krav på olika typer av färdigheter, kunskaper och förmågor hos individen. Nyanserade och varierande arbeten ger upphov till större motivation.
- *Uppgiftsidentifiering*: hur individen får möjlighet att se helheten i sitt arbete. Att endast vara med i en liten del av den totala processen är inte lika motiverande som att få arbeta med helheten.
- *Uppgiftsbetydelse*: vilken mening arbetstagaren ser med sitt individuella arbete och vilken betydelse uppgiften har.
- *Autonomi*: vilket ansvar, kontroll och möjlighet att påverka den anställde har i sin arbetssituation. I stora drag handlar det om att ju större ansvar som läggs på individen, desto mer motivation skapas.
- *Feedback*: Den sista grundstenen i modellen handlar om hur mycket feedback individen får gällande sin arbetsprestation. Detta stimulerar inte enbart motivationen i sig utan även lärandet i arbetet.

Principen med dessa fem klassificeringar av arbetskaraktäristika är att ju mer de förekommer i ett arbete, desto större motivation hos medarbetaren kan de ge upphov till. Modellen arbetades fram under 1970-talet men är fortfarande aktuell och refereras till i nya studier kring arbetsmotivation (Kaufman & Kaufman, 2015).

Job diagnostics survey (JDS) är ett verktyg som används för att praktiskt undersöka hur de fem dimensionerna ser ut på en arbetsplats och ger underlag för att räkna ut ett arbetes *motivational potential score (MPS)*. Informationen som ges är inte enbart värdefull för organisationen där undersökningen genomförs utan kan även utgöra underlag för omarbetning eller skapande av nya arbeten (Hackman & Oldham, 1975). Det kan beskrivas som en typ av frågeschema med syfte att kunna räkna ut en poäng för varje dimension och på så sätt kunna kartlägga dem systematiskt (Kaufman & Kaufman, 2015).

Formeln som används för att räkna ut MPS innebär att poängen för *uppgiftsvariation*, *uppgiftsidentifiering* samt *uppgiftens betydelse* adderas och divideras sedan med tre. Summan multipliceras därefter med poängen för autonomi och feedback (Hackman & Oldham, 1976).

$$\text{MPS} = \frac{\left(\text{Uppgifts-variation} + \text{Uppgifts-identifiering} + \text{Uppgifts-betydelse} \right)}{3} \otimes \text{Autonomi} \otimes \text{Feedback}$$

Figur 2. Fritt återgiven formel för motivational potential score av Hackman och Oldham (1975), s.160.

Ovanstående formel ger ett medelvärde för de tre dimensionerna uppgiftsvariation, uppgiftsidentifiering och uppgiftsbetydelse som i sammanhanget har lika stor betydelse eller anses likvärdiga. Autonomi och feedback är dock av en större betydelse och kan på så sätt vara avgörande för den slutgiltiga poängen. Har en av dessa dimensioner fått noll poäng i JDS kommer den slutgiltiga poängen också att bli noll. Den totala summan utgör därmed den totala motivationspotentialen hos ett arbete (Kaufman & Kaufman, 2015).

Teorin om arbetskaraktäristika innebär även att en medarbetares motivation är beroende av hur väl medarbetaren och dennes arbetsuppgifter matchar varandra (Hackman & Lawler, 1971). I en artikel av Hackman och Lawler (1971) beskrivs det att förutom det faktum att de olika arbetskaraktäristiska kriterierna ska vara uppfyllda i så hög grad som möjligt, ska även personen som utför arbetet matcha arbetsuppgiften. Om en person är högpresterande och vill utvecklas i sitt arbete så svarar den positivt på komplexa arbetsuppgifter som kräver mer av personen. En person som istället inte har samma behov av att utvecklas i sitt arbete vill däremot inte ha komplexa och utmanande arbetsuppgifter. Skillnaden mellan olika personers syn på sitt arbete påverkar därmed hur motiverade de är inför att genomföra sina tilldelade arbetsuppgifter (Hackman & Lawler, 1971).

Modellen liknar Herzbergs teori om hygien- och motivationsfaktorer. Det finns faktorer som har effekter på arbetet, här står dock den inre motivationen i centrum. Centrala arbetsegenskaper, som krav på specifika färdigheter eller betydelsen av en arbetsuppgift skapar psykologiska tillstånd hos medarbetaren, till exempel en upplevelse av ett meningsfullt arbete eller en upplevelse av ansvar. De psykologiska tillstånden leder i sin tur till en hög inre arbetsmotivation, effektivitet och känsla av tillfredsställelse i arbetet (Hedegaard Hein, 2012).

Tidigare empiriska studier

Motivation i arbetslivet och motivation samt arbetstillfredsställelse hos specifikt lärare har utforskats i tidigare studier. En studie hade till exempel syftet att verifiera

relationen mellan hur lärare använder sig av metakognitiva strategier, det vill säga en medvetenhet om ens kognitiva färdigheter och lärarens arbetsmotivation. Resultatet visade positiv korrelation mellan metakognitiv attityd och tillfredsställelse i lärararbetet (Santisi, Magnano, Hichy & Ramaci, 2014). I en annan studie om arbetstillfredsställelse hos lärare visar det sig att goda sociala relationer på arbetsplatsen kan vara en viktig faktor för att förbättra motivationen till arbetet (Van Maele & Van Houtte, 2012). I en studie gjord av Saiti (2007) skickades en enkät ut till 1200 grundskollärare i Grekland för att undersöka vilka faktorer som var avgörande för deras arbetstillfredsställelse. Resultatet visade att faktorerna som relaterar till arbetstillfredsställelse och motivation var; *relation till rektor och skolklimatet, förmåner och möjlighet till utveckling, administration och byråkrati, ersättning i relation till insats, skolan som organisation, känslor för arbetet samt samarbete mellan lärare.*

En senare studie, även den genomförd i Grekland, som jämförde arbetstillfredsställelse med personliga karaktäristika, visar att lärarna i studien är tillfredsställda med sin arbetssituation. Forskarna kunde dock inte finna någon signifikant koppling mellan detta och deras individuella skillnader i form av kön, utbildning, ålder etcetera. Värt att nämna är dock att lärarna uppgav sig vara mest nöjda med kriterierna *kollegor, arbetets natur* samt *administrationen*. Det som de ansåg sig vara minst nöjda med var *lönen, de potentiella belöningarna* och *förmåner med arbetet* (Saiti & Papadopolous, 2015). Ytterligare en faktor som kan påverka motivationen och visar sig i en studie av Tabancali (2016) är ensamhet på arbetsplatsen. Enligt studien har känslan av ensamhet eller upplevd brist på sociala relationer en signifikant negativ påverkan på arbetstillfredsställelsen och därmed prestationen i arbetet. Om goda sociala relationer på arbetsplatsen saknas så tenderar det att leda till en känsla av ensamhet och minska tillfredsställelsen (Tabancali, 2016). Därför kan det vara betydelsefullt att arbeta förebyggande och att ta faktorn sociala relationer i beaktning när arbetstillfredsställelse hos lärare studeras.

Dinham (1994) genomförde en intervjustudie med universitetslärare i Australien som belyser andra faktorer som påverkar lärarens motivation i sitt yrke. Till exempel spelar studiemiljön i klassrummen roll för lärarnas trivsel. Även hur mycket beröm och erkännande läraren får påverkar, där rektorns uppmuntran och stöd är viktig. Lärarna i studien vill få ett personligt bemötande och inte bli sedd som en del av skolsystemet. Elevernas prestationer är även en viktig motivator och förutsättning för att läraren ska trivas i sitt arbete (Dinham, 1994). Trots att studien idag är över 20 år gammal och handlar om lärare på universitetsnivå

så har den sin relevans då de motivationsfaktorer som tas upp fortfarande går att applicera på aktuella teorier och andra lärargrupper.

De nämnda studierna är gjorda utomlands men för att se vilka behov som finns inom den svenska skolan är det intressant att undersöka de svenska lärarnas upplevelse av sin arbetsmotivation. Det är även intressant att undersöka detta kvalitativt på en lokal nivå, i det här fallet Malmö med omnejd, för att få en djupgående bild av lärarnas situation. Denna undersökning fokuserar främst på motivationen till yrket, till skillnad från de tidigare studierna som framför allt berör arbetstillfredsställelse.

Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie var att undersöka vad som motiverar högstadielärare i deras dagliga arbete. Med frågor om självupplevd motivation, hur de själva upplever sina arbetsuppgifter och hur yrket påverkar dem personligen, fick lärarna reflektera och berätta om sina egna upplevelser. Läraryrket idag karaktäriseras på ett generellt plan som utsatt, med en stor arbetsbelastning och brist på resurser, vilket gör studien aktuell och relevant för de utmaningar som beskrivs i den offentliga debatten. Ytterligare ett syfte med undersökningen är att få en djupare insikt i vilka förutsättningar lärare upplever att de behöver för att känna sig motiverade, kunna prestera och trivas i sitt arbete. Utifrån syftet har följande frågor formulerats:

- Vad motiverar högstadielärare i deras dagliga arbete?
- Hur påverkar läraryrket dem som individer?
- Vilka förutsättningar upplever lärarna krävs för att de ska kunna trivas och prestera i sitt yrke?

Metod

I följande avsnitt beskriver vi vår kvalitativa ansats, hur vi har utformat forskningen, urvalsprocessen, vår analys av resultatet och till slut de etiska aspekterna i undersökningen.

Kvalitativ ansats.

Vi valde en kvalitativ ansats för undersökningen baserat på syftet att ta reda på lärarnas egna upplevelser om sin arbetssituation. Inom fenomenologisk forskningsdesign läggs fokus på informantens egen upplevelse och känslor. Forskarens förförståelse läggs åt sidan och syftet

är att beskriva informantens berättelse så exakt som möjligt utan att förklara något. Det finns även en hermeneutisk forskningsdesign där det snarare handlar om att tolka texter, förklara handlingar och förstå beteendet (Langemar, 2008). Dessa två ansatser går att kombinera i samma undersökning. Kombinationen mellan fenomenologi och hermeneutik kallas för *interpretative phenomenological analysis* (IPA) där målet är att studera enskilda fall och att genom semistrukturerade intervjuer försöka förstå en enskild individs upplevelse utifrån dennes sociala omvärld. Det kan beskrivas som att deltagaren förmedlar en bild av hur den upplever sin värld. Forskaren försöker förstå deltagarnas bild för att sedan analysera och tolka den. IPA lämpar sig bra när en forskare vill undersöka enskilda individers personliga upplevelser kring ett specifikt ämne (Smith & Osborn, 2007).

Förförståelse. Vår egen förförståelse för ämnet grundas på nära kontakter med personer inom läraryrket. Tidigare erfarenheter som exempelvis vikarierande högstadielärare inom ämnet musik har gett en förförståelse för vilka utmaningar som finns i yrket. Utöver kontakter och erfarenheter har vi också ett personligt intresse för den offentliga debatten kring läraryrket.

En bit in i arbetsprocessen etablerade vi en ny förförståelse som beror på den teori och tidigare forskning som vi läste igenom innan den egna undersökningen påbörjades. Dock har vi försökt att behålla en neutral inställning inför liknande studiers resultat. Risken att färgas av andra studier har vi undvikit genom att avstå från att djupgående ta del av deras resultat och analys. Genom att minimera förväntningarna på resultatet samt medvetandegöra riskerna med förförståelsen anser vi att vår studies utfall har påverkats i minsta möjliga mån.

Urval och avgränsningar

Målgruppen är högstadielärare, dels för att avgränsa undersökningen, dels för att det är en utsatt grupp av lärare. Kriterierna för att delta i undersökningen var att lärarna skulle ha varit yrkesverksamma i minst fem år och inneha lärarlegitimation. I urvalet användes ett bekvämlighetsurval som ledde till ett snöbollsurval. Därefter valdes deltagarna ut slumpmässigt.

Genom vår etablerade kontakt med två lärare på olika skolor fick vi kontaktuppgifter till lärare i och runt omkring Malmö som skulle kunna vara intresserade av att delta i studien. Bekvämlighetsurval användes eftersom informanterna valdes utifrån bekvämlighet och tillgänglighet genom de befintliga lärarkontakter som vi hade innan undersökningens början. Det ledde i sin tur till ett snöbollsurval, vilket innebär att kontakter skapades under perioden

då kontakt med deltagare hölls (Langemar, 2008). Kontakterna grupperades utifrån den skola de tillhör och därefter gjordes ett slumpmässigt urval på respektive grupp med hjälp av en slumpgenerator. Totalt kontaktades 12 personer, varav sju tackade ja till att medverka. En av dessa uppfyllde inte kriterierna för undersökningen och togs därför bort från urvalet. Personerna kontaktades i två omgångar, först en större grupp på åtta personer men på grund av låg svarsfrekvens beslutade vi att kontakta ytterligare fyra personer. Personerna kontaktades via e-post och delgavs relevant information kring studien och dess upplägg (se bilaga 2). Då studien är kvalitativ är syftet inte att generalisera resultatet eller uppnå representativitet. Vi har trots det försökt att i största möjliga mån nå ut till deltagare på skolor i olika geografiska områden för att minska påverkan av bland annat socioekonomisk status och på så sätt ge en mer varierad bild av lärarnas upplevelser (Langemar, 2008). Deltagarna i studien är från tre högstadieskolor, undervisar i olika ämnen och har varierande yrkeslängd som lärare. Könsfördelningen motsvarar hur det ser ut i lärarkåren men då kön inte har någon relevans för studien har vi valt att använda könsneutrala namn. Deltagarna presenteras i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Lista över deltagare.

<i>Fiktiva namn:</i>	<i>Yrkeslängd:</i>	<i>Ämnesområde:</i>
<i>Kim</i>	22 år	SO
<i>Robin</i>	12 år	Engelska & tyska
<i>Alex</i>	5 år	SO
<i>Charlie</i>	42 år	Engelska
<i>Sam</i>	15 år	SO
<i>Love</i>	35 år	Matematik & NO

Urvalet är avgränsat till deltagare som är legitimerade lärare och som har varit yrkesverksamma i minst fem år. En geografisk gräns sattes också till Malmö med omnejd, för att det på ett smidigt sätt för oss skulle gå att åka ut till deltagarnas skolor och hålla intervjuerna på plats. Undersökningen saknar extern validitet då urvalet är begränsat, vilket

gör studien svår att generalisera och applicera på andra sociala miljöer med olika omständigheter (Bryman, 2011). På grund av tidsbrist och förväntad omfattning på den aktuella studien valde vi dock att endast använda en kvalitativ design.

Metodval

För att uppnå syftet med studien användes en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Fördelen med denna metod var främst att det gav deltagarna möjlighet att djupare reflektera över sin situation och kunna ge mer nyanserade svar, till skillnad från till exempel en kvantitativ metod (Bryman, 2011). Genom att balansera struktur och öppenhet i den semistrukturerade intervjuformen behöll intervjuerna ett tydligt fokus på lärarnas arbetsmotivation och var i efterhand möjliga att jämföra. Samtidigt fanns det ett flexibelt och öppet förhållningssätt, vilket är en av intervjuformens styrkor (Bryman, 2011). För att få en bred och nyanserad bild av lärarnas motivation var målet att genomföra 6-10 intervjuer. Som förberedelse inför intervjuerna utformades en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 1) som vi utgick från vid varje intervjutillfälle. Mallen gjordes med undersökningens syfte och frågeställningar som utgångspunkt. Detta gjordes för att säkerställa validiteten genom att endast ställa frågor som var relevanta för studien (Bryman, 2011). Intervjuguiden fokuserar på vilka faktorer som lärarna upplever påverkar deras motivation samt hur arbetet påverkar dem personligen. Eftersom intervjun inte var helt strukturerad lämnades det utrymme till följdfrågor för att till viss del fördjupa sig i det som deltagarna själva ville lyfta och prata mer om under intervjutillfället (Langemar, 2008). Två pilotintervjuer genomfördes utifrån intervjumallen som därefter reviderades och kompletterades med två frågor. Deltagarna i pilotintervjuerna valdes utifrån ett bekvämlighetsurval. De är båda lärare men arbetar med andra åldersgrupper än högstadieelever. Syftet med pilotintervjuerna var att testa intervjuguiden i praktiken, kontrollera den ungefärliga tidsåtgången och därefter revidera frågorna vid behov. Här säkerställdes även att intervjuerna faktiskt mäter det vi syftar till att undersöka, vilket påvisar validitet för metoden (Nilsson, 2014). I början av varje intervjutillfälle med deltagarna presenterades syftet och vår definition av arbetsmotivation. Detta för att kontrollera att det fanns en överensstämmelse om definitionen av motivation mellan oss och intervjupersonen i fråga (Bryman, 2011). Vi var båda med på varje intervjutillfälle där en av oss ledde intervjun utifrån mallen och den andra satt bredvid och lyssnade. Detta bidrog till att vi lätt kunde fånga upp viktiga detaljer och ställa relevanta följdfrågor under intervjun.

Bearbetning och analys

Vi använde en tematiskt kvalitativ analys för att bearbeta de inspelade intervjuerna. Innan analysen påbörjades gjorde vi en sammanfattning direkt efter enskild intervju. Syftet med detta var att vi ville jämföra intrycken och påminnas om vad som faktiskt sagts. Intervjuerna transkriberades och analyserades sedan enligt de riktlinjer som Hayes (2000) beskriver. Det första vi gjorde var en transkribering av de ljudinspelade intervjuerna för att skapa en analyserbar form. Därefter läste vi igenom texten och identifierade nyckelord på var sitt håll oberoende av varandra, för att sedan organisera och sortera resultatet tillsammans. Sedan togs ett nyckelord i taget och allt som kunde sammankopplas till detta togs ur texten och ett tema skapades (Hayes, 2000). Vi jämförde sedan gemensamt vår analys med den andras resultat för att uppnå interbedömarreliabilitet, det vill säga samstämmighet i tolkningen (Langemar, 2008). Efter det definierades varje tema en sista gång och materialet sammanfattades. Därefter verifierades resultatet genom en fortsatt analysprocess tills mättnad uppnåtts (Hayes, 2000).

Etiska aspekter

Studien utgick från de etiska riktlinjerna enligt Vetenskapsrådet som beskrivs i Langemar (2008). Kraven utifrån dessa riktlinjer är att deltagarna på förhand delges all relevant information för studien. Innan intervjun påbörjades fick de skriva under en samtyckesblankett som de hade fått möjlighet att läsa innan intervjutillfället (se bilaga 3). Med sin underskrift gav lärarna oss tillstånd att spela in och med frihet använda det material som hämtades in. Lärarna hade också rätt att avbryta sitt deltagande när som helst under studiens gång, vilket också stod i den samtyckesblankett de skrev på. Deltagarna fick erbjudande om att få ta del av resultatet efter att studien avslutats. Deltagandet var anonymt och det är endast undervisningsämne och yrkeslängd som anges i rapporten. För att inte svaren ska kunna härledas till personerna doldes också kön genom könsneutrala, fiktiva namn, då vi endast hade ett fåtal av det ena könet som deltog i undersökningen. Syftet med detta var att uppfylla konfidentialitetskravet, det vill säga att det som sades under intervjuerna inte kan härledas till respektive lärare (Langemar, 2008). Resultatet från intervjuerna används endast i den aktuella studien och för dess ändamål, vilket uppfyller nyttjandekravet (Bryman, 2011).

Avslutningsvis har vi försökt återge en så detaljerad bild av arbetsprocessen som möjligt för att kunna påvisa transparens i studien. Det är på så sätt möjligt att upprepa studien i liknande kontexter med andra deltagare. Det är dock svårt att uppnå extern reliabilitet i en

kvalitativ studie, vilket skulle innebära samma resultat om undersökningen replikeras, på grund av den sociala kontextens påverkan (Bryman, 2011). Studien fokuserar på lärarnas upplevelser och dessa är både individuella och öppna för förändring. Skulle studien genomföras vid ett senare tillfälle är det möjligt att resultatet hade blivit annorlunda, likaså om den hade genomförts med andra deltagare.

Resultat

I detta avsnitt presenteras det resultat intervjuerna gav, indelat i underrubriker som utgår ifrån syftet och frågeställningarna.

Upplevelse av läraryrket

Många av lärarna som deltog i studien svarade att de upplever läraryrket som varierat och omväxlande. De sade bland annat att ingen dag är den andra lik eftersom det är människor man jobbar med. De beskrev också läraryrket som ett arbete med mycket frihet, flexibilitet och stort eget ansvar. Det går att sitta hemma en lördag förmiddag och rätta prov, och skulle man behöva lägga upp arbetstiden annorlunda en eftermiddag är det inga problem berättade Robin: “för så länge vi tar ansvar så är det ingen som kontrollerar oss”. Det mänskliga mötet och att bemöta varje individ var något som togs upp i flera av intervjuerna, samt att det är roligt att arbeta med ungdomar i högstadietåldern. “Det är spännande att följa elevernas egna utveckling under åren de går i sjuan, åttan och nian” sade Kim. Två av lärarna framhävde hantverket i yrket och Sam poängterade hur viktigt det är att bibehålla ämnets relevans och lärarens roll som utbildare:

Min största utmaning är att bevara den goda undervisningen som eleverna gillar. För eleverna tycker inte att det är roligt har jag märkt att hela tiden bara jobba med förmågor. De vill ha berättande historia, de vill ha stoff liksom.

Något som återkom i många av deltagarnas upplevelser var att det läggs mycket tid på det administrativa arbetet. Det är mycket tid som går åt till att skriva bedömningar, utvärderingar och att ha kontakt med föräldrarna. En annan tidskrävande arbetsuppgift är att stötta eleverna och vara en mentor för dem, något som en kurator vanligtvis skulle ha som främsta arbetsuppgift. Robin sade: “Du kan inte bara gå till jobbet och riva av dina 8 timmar. För att

man måste vara lite kurator, man måste vara lite samtalsterapeut med föräldrar, man är polis och ordningsvakt samtidigt som man är stöttande bästa kompis”.

Många av deltagarna beskrev även läraryrket som komplext, mångfacetterat och att rollerna ibland kolliderar. Det läggs ett stort ansvar på mentorskap för eleverna och Kim anser att detta ofta bidrar till en känsla av otillräcklighet. Det handlar inte bara om att undervisa och betygsätta eleverna, utan lika stor vikt läggs på att vara en vuxen stöttepelare. När till exempel föräldrarna separerar vill barnen inte ha läxor och mycket tid läggs på möten kring elevernas psykiska ohälsa, vilket är svåra ämnen att hantera när det saknas utbildning för det, menar Kim. Robin belyste även vikten av resurser kopplat till mentorskapet och sade att det framför allt behövs fler kuratorer som kan hantera de tunga samtalen som dessa faktiskt är utbildade för. Robin sade även att det inte bara är för lärarnas skull, utan för att eleverna ska få möjlighet till mer kvalitativt stöd: “För att ibland kan det ju göra skada också att man är inne och pillar i saker där man inte är expert”.

Detta är några av anledningarna till att många av lärarna i studien upplever läraryrket som mångsidigt och varierande, men det är också något som tar mycket tid där lärarna istället skulle kunna planera och genomföra sin undervisning. En av de största utmaningarna i läraryrket är enligt deltagarna att lyckas motivera alla elever och få dem att prestera utifrån sin egen individuella nivå. I dagens skola är klasserna stora och eleverna befinner sig i olika stadier i sin utveckling, vilket gör det svårt att hitta uppgifter som är utmanande för alla, sade bland andra Charlie. Av lärarna krävs god förberedelse och en flexibel inställning till sin undervisning.

Majoriteten av de deltagande lärarna betonade att upplevelsen av läraryrket är beroende av vilken skola man befinner sig på. I mer socioekonomiskt utsatta områden läggs det mer energi och tid på att ta hand om eleverna och stötta dem på ett socialt plan. Love är en av dem som tidigare har arbetat på andra skolor och menar att olika skolors förutsättningar påverkar lärarnas arbetsuppgifter:

Det är ju ett annat jobb på andra skolor. Där har man ju andra problem och annat att jobba med. Men det är olika jobb. Där har man mer socialt och mer att ta hand om dem på ett annat sätt.

Kim berättade att det generellt sett är lättare att arbeta i kommuner där eleverna idrottar och är aktiva på sin fritid då detta bland annat bidrar till en större samverkan mellan föräldrarna. Dessa kommuner har dessutom ofta en god socioekonomisk status som bidrar till en trygg

uppväxt för barnen. Robin beskrev sitt nuvarande arbete som inspirerande och roligt men att det även beror väldigt mycket på skolan och vilken frihet som ges: “Det är svårt att beskriva läraryrket, på denna skolan är det fantastiskt eftersom man får utrymme att göra lite vad man vill. Har man nya idéer får man lov att testa dem”.

Majoriteten av deltagarna svarade att de vill fortsätta jobba som lärare eller åtminstone stanna inom skolvärlden. Det var endast en person som sade sig ha tänkt tanken att byta bransch, de andra vill fortsätta jobba med utbildning på något sätt.

Motivationsfaktorer

Kollegor. Alla lärare i studien svarade att det är viktigt med en god relation till sina kollegor, trots att majoriteten av tiden spenderas ensam med eleverna. Att kunna samplanera, samarbeta och stötta varandra är en viktig faktor bakom att känna sig motiverad sade Robin: “Det är ett otroligt bra kollegium här som är väldigt öppna och gärna lyfter varandra istället för att försöka trycka ner varandra”. Robin sade också att det är skönt att känna stöttning och uppmuntran från sina kollegor och att det inte finns någon “skitsnackskultur” på arbetsplatsen. Sam uppgav kollegiet som den viktigaste faktorn för sin motivation och menar att det utgör en stor del av stämningen och den lokala kulturen på skolan: “Kommunikationen med kollegor, ett levande på något vis stimulerande samtalsklimat med ämnesintresserade kollegor där man kan sitta och skoja lite, då blir det nästan som att man är kvar på universitetet”. Även Love nämnde sina kollegor som sin främsta motivator, med betoning på respons och bekräftelse från dem, och att de är en viktig del i arbetet med människor. Kim berättade att det är viktigt att kollegorna är sunda och att de är spridda i ålder och erfarenhet: “Jag vill ha en... lagom kontinuitet, ett par gamla uvar och några mitt emellan så att det är utspritt i ålder och i rutin och erfarenhet”.

Skolledning. När det gäller skolledningen har alla deltagare kontinuerlig kontakt med sina chefer i form av lönesamtal och medarbetarsamtal. På en av skolorna uppgav alla lärare att de får mycket positiv feedback från sin ledning och att de känner att de kan prata med sina chefer vid behov. Sam berättade att på sin skola är kontakten med ledningen knappt befintlig. Enligt Sams erfarenhet är ledningen sällan ute och tittar på den praktiska verksamheten utan tittar mest på det formella, det som hamnar i matriser, vilket för lärarna inte motiverar alls.

Friheten i yrket visade sig också vara en viktig faktor för lärarnas motivation. Robin uppgav sig ha en enorm frihet i sitt arbete och upplever en stor tillit från ledningen som ger goda förutsättningar till att styra undervisningen efter egna intressen: “En bra ledning som

litar på sina anställda och som låter oss styra ganska mycket och få driva de processer vi vill”. Samtidigt uppgav Robin att vid tillfällen då arbetet har blivit för mycket har chefen varit förstående och tar till sig problemet men samtidigt visat förtroende inför hur det bäst kan lösas. Att ledningen stöttar lärarna och ger möjligheten att få styra undervisningen själv påverkar inte enbart lärarna utan kan även ha en positiv påverkan på utbildningens kvalitet, menar Robin:

Man försöker hitta boxlösningar för hur den svenska skolan ska vara och jag tror inte att det går. För vi jobbar med människor och det är så individbaserat och det är så olika beroende på vilken skola man är, vilken klass man är i, vem du är som person.

Vidare tillägger Robin att för att detta ska fungera måste politiker och skolledning inse att det inte handlar om vilka läromedel som används eller att försöka skapa lektioner som passar för alla. Det som behövs är planeringstid och resurser, exempelvis för att vid tillfällen kunna ha halvklaser.

Elever. Elevernas påverkan på de deltagande lärarnas motivation är blandad. Några av dem uppgav att eleverna inte spelar särskilt stor roll, medan andra sa att de motiveras av att se sina elever motiveras. Däremot tyckte alla lärarna i studien att det är roligt att jobba med ungdomar. Charlie berättade om sin inställning: “...alla ungar har nånting som är bra. Man kan alltid hitta något fint i någon”. Läraren Sam sade att elever som själva har stort intresse för ämnet är väldigt motiverande, samtidigt som det är svårt att försöka motivera de som inte alls är intresserade. Den feedback man får från eleverna sker genom utvärderingar och även i deras prestation i skolan. Love som bland annat undervisar i matematik menade att elevernas feedback blir extra påtaglig i undervisningen, då eleverna direkt uttrycker om de förstår eller inte. Vilken typ av klass det är eller hur eleverna betar sig uppgav Kim har liten betydelse och menar att det ordnar sig ändå. Bra kollegor och en vettig rektor är viktigare faktorer för att känna sig motiverad enligt deltagarna.

Pedagogik. Alex tog upp det pedagogiska som en motivator bakom arbetet. Den pedagogiska utvecklingen och hur man blir en så bra lärare som möjligt står i centrum. Alex drivs av att utvecklas pedagogiskt och går gärna kurser i hur man blir en bättre lärare, där är det pedagogiska en viktig motivator. För Sam är det dock inte lika viktigt, där är den viktigaste motivationen att få jobba med sitt ämne. Sam valde läraryrket tack vare sitt intresse för sina ämnen och viljan att jobba med dem snarare än att utöva det pedagogiska arbetet. Love sade däremot att det roligaste i jobbet är att få förklara och berätta om sitt favoritämne,

matematik, för eleverna och att det är anledningen till varför läraryrket lockade överhuvudtaget.

Socialt ansvar. Läraryrket är för många av deltagarna otroligt meningsfullt på grund av den påverkan de har på eleverna. Efter några terminer på en vårdinriktad utbildning bestämde sig Kim för att hoppa av och började studera till lärare istället då det kändes viktigare och mer betydelsefullt för samhället. Att lära eleverna om historia, källkritik och konspirationsteorier är viktigt då de inte får lära sig det någon annanstans: "Dom kanske blir jättesmarta bloggare och sådär, dom har så otroligt mycket upplevelse men så lite erfarenhet". Vidare sade Kim att ansvaret som läggs på framför allt de samhällsorienterade lärarna är en stor motivator samtidigt som det stundtals kan vara stressande: "Så det motiverar mig, att shit, ska de missa det jag inte berättar? Martin Luther King blev mördad för femtio år sedan och det är ju ingen spansk lärare som gör det, eller mattelärare så det får jag göra".

Även Alex tycker att det är viktigt att hjälpa eleverna att bli självständiga. Att diskutera diskriminering och hur man behandlar andra är betydelsefullt, så att eleverna får med sig det när de blir äldre. Robins förväntningar på yrket var från början att det mestadels innebär att utbilda, medan mentorskapet och det sociala ansvaret för eleverna har blivit allt mer påtagligt:

Nu finns det absolut en drivkraft till att utveckla undervisningen och verkligen tänka igenom och förankra i teorier och sådär, och verkligen göra bra lektionsmaterial men det finns en lika stor drivkraft i att faktiskt spotta ut välmående elever som är grundade för framtiden och verkligen klarar sig.

Robin uppgav även att det ges mycket utrymme för eleverna att fördjupa sig i aktuella ämnen som de finner intressanta, exempelvis feminism. Detta bidrar till att eleverna får en större kunskap i aktuella ämnen som de är intresserade av samtidigt som läraren hjälper dem att bli rustade för framtiden.

Lön. Tre av lärarna i undersökningen tog upp lönen under intervjutillfällena och nämner det som en motivationsfaktor. Enligt Sam och Kim finns det möjlighet att påverka sin lön genom att byta skola. Vissa kommuner och skolor erbjuder högre lön, dock finns risken att det blir på bekostnad av arbetsmiljön som ofta är sämre på dessa skolor. Båda sade att de hellre väljer en bra arbetsmiljö före en högre lön. Charlie tog också upp lönen som en motivator och att en löneökning som motsvarar ens ansträngning är viktigt för att känna

uppskattning: "Självklart är lön viktigt. Jag tror ingen skulle jobba om man fick lika mycket pengar för att vara hemma. Det tror jag inte".

Personlig påverkan

Enligt informanterna har det dagliga arbetet en stor påverkan, både långsiktigt och kortsiktigt, på ens person. Det finns både bra och mindre bra lektioner, elevernas prestationer betygsätts och det finns en tydlig respons från både elever och föräldrar. Efter en bra lektion tycker Alex att jobbet är roligt medan negativa situationer också påverkar läraren personligt, kanske automatiskt. Love sade att läraryrket har bidragit till en större social förmåga eftersom det handlar mycket om relationen med eleverna. I början av sitt yrkesliv trodde Love att yrket skulle handla främst om att undervisa och att lära ut ämnet. Men på senare tid, när insikten om att den sociala kontakten med eleven är en stor del av arbetet, har det också blivit allt trevligare att jobba som lärare. Robin uppgav att arbetet även bidrar till en känsla av att hålla sig ung och uppdaterad eftersom man hela tiden får umgås med ungdomar. Det finns mycket att lära av eleverna och på så sätt blir det ett ömsesidigt utbyte av kunskap.

Charlies inställning till arbetet är att allt löser sig, trots hinder på vägen. Det är bra att ha en avslappnad inställning till arbetet och en insikt i att en lärare inte behöver kunna allt. Charlie sade också att arbetet ger både lust och energi. En upplevd flexibilitet och frihet över att kunna vara hemma mycket med sina barn när de var små har haft en positiv påverkan på livet. Att arbetet gör en trött och att det tar mycket energi att vara lärare uppgav både Sam och Kim. Det kan även få en att känna sig stressad stundtals och Kim berättade att det kan vara slitsamt att försöka få alla elever att lämna in samtliga uppgifter innan betygen ska sättas: "det kan bli stressigt, extra mycket när eleverna inte kommer in med grejer och sånt där. Då kan jag vara ganska svår att leva med ett par dagar". Kim fortsatte också att berätta om hur den personliga påverkan har förändrats sen de egna barnen har kommit upp i högstadietåldern. Det blir ännu mer relevant med genus och det blir tydligare vad barnen går igenom i skolan.

Förutsättningar för att kunna trivas och prestera

På frågan om deltagarna upplever sig ha tillräckligt med förutsättningar för att trivas och prestera i sitt arbete var svaren varierande och berörde olika faktorer. De tydligaste teman som vi har identifierat är klassernas storlek, resurser samt stöd från ledningen och dessa beskrivs under respektive rubriker. Gemensamt för många deltagare är att flera av de angivna

motivationsfaktorerna, exempelvis kollegor, återges som en typ av förutsättning för att trivas och prestera. En god arbetsmiljö nämndes endast av ett fåtal intervjupersoner som en förutsättning och många nämner detta synonymt med ett bra kollegium. Alex är en av dem som poängterar att arbetsmiljön är en viktig trivselfaktor som går att påverka i en viss utsträckning. Alex försöker att skapa en hög trivsel i sitt eget klassrum genom att pynta inredningen och skapa en god studiemiljö som är gynnsam både för sin egen del men även för eleverna. På en stor skola är det givetvis svårt att som lärare hålla ordning och se till att det inte är nedskräpat och där menar Alex att tydliga ordningsregler med konsekvenser behövs.

Klassernas storlek. Att ha halvklasser är något som många av lärarna i studien skulle önska, men få har möjligheten till det. Nästan alla lärare nämnde antalet i klassrummet som en förutsättning för att kunna trivas och prestera. En av de stora utmaningarna är att få med alla elever oavsett vilken kunskapsnivå de är på, och att ha färre elever i klassrummet hade underlättat berättade Kim: “har man SO så är det alltid helklass. Alltid. Det finns inte halvklass, man väljer inte det. Om man har franska har man nio elever liksom. Och det är toppelever som har A i allting annat”. Även Alex berättade om hur de stora klasserna gör det svårt att få med alla elever. Både de högpresterande eleverna ska känna att de utmanas men de lågpresterande ska också få möjlighet att utvecklas: “Jag tycker att det är för stora klasser, hade det varit mindre klasser hade det varit lättare. Den utmaningen är stora klasser med många olika nivåer”.

Resurser. Många av informanterna sade att de gärna skulle vilja fokusera mer på undervisningen och lägga mer tid på att planera den. De uppgav kontakt med föräldrar, det administrativa och att vara en mentor för eleverna som de uppgifter som tar mest tid från undervisningen. Alex lyfter planeringstiden som en bristfällig resurs och säger att lärare behöver mer tid för specifikt planering av undervisningen. Detta för att skolans fokus ska flyttas tillbaka till utgångspunkten att undervisningen är kärnan och för att uppnå hög kvalitet måste lärarna ges möjlighet att lägga mer tid på planering och efterarbete. När vi frågade om hur de ställer sig till att ha någon slags elevassistent eller elevstöd så svarar lärarna att det hade varit bra. Robin sade att om någon hade kunnat ta kontakten med föräldrarna hade det underlättat väldigt mycket. Alex tror att någon som hade kunnat hjälpa vid konflikter och att ta hand om dokumentationen hade hjälpt, för då kan läraren lägga mer fokus på undervisningen.

Stöd från ledning. Arbetsgivarens tillit, stöttning och möjlighet till yrkesmässig utveckling tas upp bland flera av intervjupersonerna. Kontakten med elevernas föräldrar tar

enligt många av deltagarna mycket tid från undervisningen och Kim anser att rektorn bör vara en stöttepelare när föräldrarna blir för påträngande.

Jag vill ha en stadig rektor. Det tycker jag är viktigt. Som kan mota målsman i grind. Det finns någon rättshaverist i varje klass som ska till skolverket eller ledningen för att ja... Vad det nu kan vara. Och att ha en schysst och trygg rektor där som säger "nej men det där tar jag hand om", det tycker jag är viktigt.

Kim upplevde också att det hade behövts mer fortbildning för lärare och är missnöjd med möjligheten till utmaningar i sitt arbete:

Nej men jag tycker faktiskt att det är för lite fortbildning, för lite utmaningar liksom. Det kan jag tycka. Och det är ju för en rektor som inte har ett driv liksom. Arbetsledare fine, men hen driver ingen, hen för det inte framåt på något sätt.

I vilken utsträckning ledningen visar sig ute på skolan spelar även roll för några av deltagarna. Love ansåg sig ha en väldigt god kontakt med ledningen på sin skola och säger: "man ser skolledningen hela tiden, även om de har jättemycket att göra. Är de inte iväg så ser man dem". Även Alex upplevde att det är högt i tak mellan lärarna och ledningen och att det finns möjlighet att framföra sina åsikter eller idéer. Robin uppgav att lärarna får både spontan och formell feedback av ledningen på sin skola och att det bidrar till en känsla av uppskattning. Kims uppfattning var däremot att ledningen på skolan saknar insikt i hur lärarna presterar och att chefen snarare får utgå från rykten än hur verkligheten ser ut.

Sammanfattningsvis spelar kollegor och ledning stor roll både för motivationen och för att lärarna ska trivas på sina arbetsplatser enligt den gjorda studien. En av de stora utmaningarna som nämndes är att få med alla elever i undervisningen när de befinner sig på olika nivåer samt att hitta tid till att förbereda undervisningen. Det administrativa arbetet som dokumentation och kontakten med föräldrar tar mycket tid och klasserna är generellt sett för stora för att lärarna ska kunna tillgodose alla behov i sin undervisning. Slutligen upplevde lärarna att det är roligt att jobba med ungdomar och att de uppskattar sitt arbete. De uppgav sig ha tillräckligt med resurser för att trivas på sina nuvarande arbetsplatser men att det samtidigt finns utrymme för förbättring.

Diskussion

I följande avsnitt diskuteras studiens resultat och kopplas till tidigare nämnda teorier. Avsnitten inleds med en diskussion av resultatet som relateras till de tidigare nämnda frågeställningarna, vilka handlar om lärarnas upplevelse av sitt yrke, deras främsta motivationsfaktorer, förutsättningar som krävs samt hur arbetet påverkar dem personligen. Därefter diskuteras den valda metoden och hur den uppfyller studiens syfte. Slutligen presenteras våra sammanfattade tankar och förslag på vidare forskning ges.

Lärarens roll

Majoriteten av deltagarna uppger att de upplever läraryrket som varierat och mångsidigt, samtidigt som det är väldigt komplext och svårt att avgränsa. Uppgiften som lärare är inte längre enbart att undervisa, utan yrket karaktäriseras idag av flera olika roller. Mentorskapet är en av rollerna som många av de deltagande lärarna upplever som svårt och krävande. Utan någon vidare utbildning i att hantera svåra samtal eller psykisk ohälsa bland unga känner deltagarna att de ändå är tvungna att hantera problem som kuratorer egentligen är utbildade för.

Maslows behovshierarki (1954) går att applicera på informanternas upplevelser om elevernas behov och interaktionen med dem. Trots försök till icke socioekonomisk påverkan så befinner sig ingen av skolorna i något utmärkande utsatt område. Några av lärarna i studien har däremot arbetat på ett flertal skolor, varav vissa i mer utsatta områden, och kunde därför jämföra sin nuvarande situation med hur det ser ut på andra skolor. Love nämner till exempel att arbetet kan se helt annorlunda ut på andra ställen och att det ofta handlar om mer omvårdnad och socialt stöd för elever på skolor i områden med sämre socioekonomiska förutsättningar. Det flyttar fokuset från att skapa en så bra undervisning som möjligt till att vara en mentor för eleverna då deras grundläggande behov inte är tillfredsställda. Detta innebär att lärarna hanterar eleverna i deras lägre stadier enligt Maslows modell, samtidigt som lärare i skolor med bättre förutsättningar arbetar med ungdomar som befinner sig högre upp i behovshierarkin. Kim berättar också om den ständiga otillräcklighetskänsla som uppstår i yrket. Eleverna behöver stöttning av sina lärare vid olika händelser i sina liv, till exempel om föräldrarna skiljer sig eller om något annat traumatiskt eller jobbigt händer. Elevernas behov av trygghet och gemenskap ökar beroende på hur deras livssituation ser ut. Läraren kan då behöva hjälpa till att uppfylla dessa behov så att eleverna ska kunna vara motiverade och prestera i skolan.

Motivationsfaktorer

Socialt stöd från kollegor och ledning. Formeln i *job characteristics model* visar att feedback är en av de stora komponenterna för hur motivation påverkas (Hackman & Oldham, 1974). De intervjuade lärarna berättar alla om hur de upplever stödet och responsen från kollegor som en viktig faktor för sin motivation. I ett arbetsklimat där kollegorna stöttar och uppmuntrar varandra är det lätt att trivas och att utföra sitt arbete. Även samplanering och samarbete mellan lärarna tycks öka motivationen. En av lärarna i studien nämner att kollegorna på skolan lyfter varandra istället för att trycka ner varandra, samtidigt som de är duktiga på att berömma och ge feedback. Feedback från ledningen på skolan är också viktig, framförallt för att skapa en positiv stämning och för att lärarna ska kunna känna att de har någon att gå till om de skulle behöva. En känsla av gemenskap bland lärarna och uppskattning av kollegor kan ses som essentiella för att motivation för arbetet ska kunna uppnås.

Teorin *self determination theory* utgår från att människor är sociala och nyfikna varelser. De sociala faktorerna påverkar en persons känsla av självständighet, kompetens och tillhörighet. Om en social kontext, den yttre motivationen, bidrar till dessa känslor hos en individ växer motivationen till arbetet och den inre motivationen, det vill säga det som en person gör för sin egen skull och det driv som kommer inifrån ökar (Ryan & Deci, 2000).

Enligt *Herzbergs tvåfaktorsteori* (1965) finns det hygienfaktorer och motivationsfaktorer som är förutsättningar för trivsel och motivation på en arbetsplats. Hygienfaktorer benämns som grundläggande och de bör finnas på varje arbetsplats. Det kan handla om feedback och vilket ansvar som läggs på individen. De leder inte själva till hög motivation utan ger förutsättningar för motivationsfaktorerna som i sin tur handlar om individens personliga utvecklingsmöjligheter. Med tvåfaktorsteorin som utgångspunkt är det otroligt viktigt att feedback från kollegor och ledning existerar för att en lärare ska ha en grund att kunna utvecklas kring.

Gemensamt för de här tre teorierna är att de belyser vikten av det sociala stödet i det dagliga arbetslivet. Eftersom kollegor och ledning spelar stor roll för trivseln enligt lärarna i studien, är det viktigt att den kommunikationen fungerar bra. En av informanterna sa att det viktigaste är kollegorna, trots att det egentligen är eleverna som läraren spenderar mest tid med. Det framhäver hur grundläggande känslan av gemenskap och samarbete är och hur viktigt det är för motivationen. Att kollegorna spelar större roll för motivationen än eleverna är intressant med tanke på att majoriteten av tiden lärarna i studien befinner sig i skolan

tillbringas i klassrummet med eleverna. Kontakten med kollegor och ledning utgör en liten del av arbetstiden men verkar samtidigt ha en stor inverkan på motivation och trivsel. Detta kan kopplas till både Maslows behovshierarki (1954) och *self determination theory* av Ryan och Deci (2000) som betonar att människor är sociala varelser med ett stort behov av gemenskap.

Resultaten i vår frågeställning går i linje med de tidigare studierna från Grekland, genomförda av Saiti (2007) samt Saiti och Papadopolous (2015). Studierna visar att relationen till kollegor och rektor spelar stor roll för lärares trivsel. Ytterligare argument för relevansen med ett socialt och trevligt arbetsklimat hittas i en artikel av Van Maele och Van Houtte (2012). De genomförde en undersökning som visar på att goda sociala relationer på arbetsplatsen är en viktig faktor för att öka arbetstillfredsställelsen på jobbet. Slutligen finns det även likheter i vår undersökning med en studie genomförd av Tabancali (2016) som behandlar ämnet ensamhet på arbetsplatsen och visar att upplevd ensamhet har en signifikant negativ påverkan på arbetstillfredsställelsen och därmed även på prestationen.

Goda relationer med kollegor och ledning är en grund för att lärarna som deltagit i undersökningen ska känna sig motiverade i sitt arbete.

Frihet att påverka. Informanterna berättar att det är viktigt för dem att kunna påverka dels sina arbetstider men även sina lektioner och undervisningen i stort. Detta bekräftas i *job characteristics model* av Hackman och Oldham (1974) där autonomi, det vill säga känslan av självbestämmande, är en viktig del. Om den uppskattade känslan av autonomi blir noll poäng så kommer den totala motivationspotentialen för ett arbete också bli noll. Modellen belyser vikten av autonomi i arbetet, vilket bekräftas av svaren från lärarna i undersökningen. En ledning som ger lärarna frihet samt mycket feedback bidrar till engagerade och motiverade medarbetare. Detta för att möjligheten till att kunna genomföra undervisningen utifrån sina egna intressen och elevernas önskemål gör arbetet roligare och mer engagerande. Modellen tar även upp vikten av hur personen som utför arbetet och dennes arbetsuppgift matchar varandra (Hackman & Lawler, 1971). De intervjuade lärarna som uppgavs sig vilja utvecklas pedagogiskt och de som känner att det är viktigt att anpassa sin undervisning efter vad eleverna och de själva anser aktuellt, ska ha möjlighet att genomföra en sådan undervisning. Det är samtidigt mer rimligt för andra lärare som inte har det målet att kunna utgå från en tydlig mall i sin undervisning. Det kan vara kopplat till ämne, som till exempel SO-lärare finns det större möjligheter att anpassa sin undervisning till aktuella ämnen än exempelvis en lärare i matematik, samtidigt som det kan handla om vilket arbetssätt som läraren föredrar. Hur arbetets utformning matchar lärarnas individuella

preferenser kan vara avgörande för trivseln i arbetet, relationen till ledningen samt motivationen till yrket (Hackman & Lawler, 1971).

Arbetsmiljö. Det är förvånande hur få av deltagarna som beskriver den fysiska arbetsmiljön som en förutsättning för att trivas. Många svarar att kollegor, stämningen på skolan och den socioekonomiska statusen är viktiga faktorer för motivation och trivsel, men när det handlar om den fysiska skolmiljön så är det egentligen bara en lärare som nämner den. Det är spännande att koppla till Dinhams intervjustudie (1994) som tar upp studiemiljön i klassrummen som en stor faktor i lärarnas trivsel. Den läraren i vår studie som nämner arbetsmiljön säger att det viktigaste är att det är trivsamt i det egna klassrummet. Läraren pyntar och tar hand om sitt eget klassrum och skapar sin egen behagliga studiemiljö, men accepterar att resten av skolans miljö är svår att påverka. Strängare regler och större övervakning skulle vara att föredra för att minska nedskräpning och sabotage som påverkar skolans miljö negativt. Varför fler deltagare inte pratar om arbetsmiljön kan bero på fler olika anledningar. Det är dels något som är lätt att ta för givet om miljön är tillräckligt bra men leder samtidigt inte till någon högre motivation. Enligt Herzberg (1965) leder hygienfaktorer, till exempel en god arbetsmiljö, inte till motivation i sig utan ses som en grundläggande faktor för att motivationsfaktorerna, exempelvis krav och utveckling, ska kunna ha någon effekt på motivationen.

Socialt ansvar. De intervjuade lärarna som undervisar i de samhällsvetenskapliga ämnena är de som pratar mest om det sociala ansvaret. De utbildar eleverna till att bli trygga individer och att lära dem om till exempel källkritik, konspirationsteorier och viktiga historiska händelser. Det sociala ansvaret verkar beröra de samhällsvetenskapliga ämnena och dess lärare i högre utsträckning än andra ämneslärare vilket kan bero på att dessa ämnen följer samhällets utveckling och kan därför alltid upplevas aktuella. Andra lärare i studien berättar dock också om känslan av hur viktigt det är att prata om likabehandling, diskriminering och feminism. Detta kan kopplas till Maslows översta trappsteg i behovshierarkin (1954). Relevansen i att lära ungdomarna ett ämne som kan upplevas som grundläggande för hur de blir som framtida medborgare medför förmodligen en känsla av självuppfyllande och självförverkligande. Det kan ses som ett viktigt uppdrag och lärarna har en stor påverkan på elevernas uppfattning av samhället. Även här går det att applicera *job characteristics model*, främst den del av formeln som berör uppgiftens betydelse, det vill säga vilket syfte läraren ser med sitt arbete. Uppgiftsidentifiering är ytterligare en faktor i modellen som berör den helhetssyn som medarbetaren har över sitt arbete (Hackman & Oldham, 1975). I de intervjuade lärarnas fall verkar både betydelsen och helhetssynen vara en

viktig del av motivationen då de reflekterar över vad deras arbete faktiskt bidrar med, både på individ- och samhällsnivå.

Personlig påverkan. Lärarna i studien berättar om både positiv och negativ personlig påverkan. De nämner stress, hög administrativ arbetsbelastning och stora utmaningar i arbetet som några av de negativa faktorerna i yrket. De positiva faktorerna är till exempel flexibla arbetstider, frihet i yrket och omväxlande arbetsuppgifter. Just omväxlande arbetsuppgifter ses som en av delarna i *job characteristics model* och innebär att arbetet ställer krav på många olika förmågor och det främjar motivationen (Hackman & Oldham, 1975). Det väsentliga är att minska den negativa personliga påverkan och öka den positiva. Det går givetvis inte att helt eliminera den negativa påverkan, då det är ett händelserikt arbete med människor. Dock kan en undersökning som denna peka ut de viktigaste förutsättningarna för trivsel på arbetsplatsen, vad som motiverar lärare och ge möjlighet till att minska de negativa effekterna av läraryrket.

Metoddiskussion

Syfte. Vårt huvudsakliga syfte med undersökningen var att låta de deltagande lärarna själva beskriva sina personliga upplevelser av läraryrket. Genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer fick de möjlighet att svara vad de ansåg relevant utifrån frågorna. Informanterna gavs möjlighet att beskriva sin egen situation och vad som motiverar dem. (Bryman, 2011). I den här undersökningen tillämpade vi en kvalitativ ansats, men det hade varit spännande att komplettera med en kvantitativ undersökning för att kunna generalisera resultaten. Det skulle också kunna ge en mer representativ bild av läraryrket och bidra till en större spridning på svaren generellt. Eftersom syftet var att undersöka lärarnas egna upplevelser ansåg vi att en kvalitativ ansats var bäst lämpad för att besvara studiens frågeställningar.

Anonymitet. Det har varit svårt att behålla deltagarnas anonymitet i undersökningens rapport, då det fanns ett syfte med att avslöja deras olika ämnestillhörigheter. Detta i kombination med att de deltagare som arbetar på samma skola eventuellt känner till varandras medverkan, möjliggör att deltagarna kan identifiera varandra. Genom att ha dolt könsidentitet och ålder samt endast ha med antal år i läraryrket är förhoppningen att försvåra detta. Enligt de etiska riktlinjerna så har deltagarna rätt till anonymitet och efter noga avvägning så anser vi oss uppfylla detta krav (Langemar, 2008). Deltagarnas uppgifter har

behandlats konfidentiellt och vi har inte inhämtat mer information om dem än vad som är nödvändigt för studien.

Validitet och reliabilitet. Med på förhand förberedda intervjufrågor försäkrades det att varje intervjuperson besvarade samma frågor, med möjlighet för följdfrågor samt utvecklande av svar. Intervjumallen skrevs med utgångspunkt i syftet med studien. Genom att följa denna under intervjuerna minskade risken för att svaren svävade iväg ifrån frågeställningen. De eventuella följdfrågorna skapade samtidigt möjlighet att till en viss del fördjupa sig i det som deltagarna själva ville lyfta och prata mer om under intervjutillfället. Detta bidrog till validitet i undersökningen eftersom fokus lades på det som skulle mätas, det vill säga de deltagande lärarnas egna uppfattning om sin arbetssituation och motivation (Langemar, 2008). Den kvalitativa ansatsens nackdelar ligger framför allt i bristen på möjligheter att generalisera och påvisa extern validitet för undersökningen. Den externa reliabiliteten är även svår att redogöra för, eftersom studien är beroende av den sociala kontext lärarna befinner sig i. Vi har dock beskrivit tillvägagångssätten ingående för att undersökningen ska kunna upprepas men med andra resultat. Den kvalitativa ansatsens styrka är dock att den möjliggör ett personligt möte med informanten som kan fånga upp individuella upplevelser och skapa en djupare förståelse för dennes situation (Bryman, 2011). Undersökningens samtliga delar har genomförts och diskuterats gemensamt, vilket vi ser som väldigt fördelaktigt jämfört med att genomföra en studie på egen hand. Detta har bland annat gjort det möjligt att kontrollera samstämmigheten kring tolkningar av både teori och resultat (Bryman, 2011).

Sammanfattande ord

Utifrån de teorier vi har valt att ta med i undersökningen samt de resultaten som samlats in har vi kommit fram till ett par faktorer som är de viktigaste för vad som motiverar en lärare. Dessa utgör förutsättningar för att lärarna i studien ska kunna trivas och prestera i sitt arbete.

För de deltagande lärarna är det viktigt med en ledning som ger frihet under ansvar samt feedback för arbetet. Lärarna behöver känna stöttning från sin chef och veta att de har ett stöd i sitt arbete. Det är också viktigt att ha kollegor som stöttar och är villiga att samarbeta. Ytterligare en förutsättning för lärarnas trivsel vad gäller undervisningen hade varit mindre klasser som ger en möjlighet att kunna hjälpa alla elever och kunna stötta eleverna oavsett nivå. Även mer tid till planering inför undervisningen hade underlättat och gett bättre förutsättningar för en individanpassad undervisning med hög kvalitet. Mängden

administrativt arbete skulle med fördel behöva begränsas och kontakten med elevernas föräldrar behöver minska. Slutligen skulle det behövas fler resurser i form av elevstöd så att lärarna inte behöver vara kuratorer och stötta eleverna i frågor som de egentligen inte har utbildning för.

Vidare forskning

Anledningen till varför lärares arbetssituation bör studeras överhuvudtaget är för att få en bild av den yrkeskår som arbetar väldigt hårt och spelar en stor roll i barn och ungdomars utbildning. Deras egen upplevelse av sin arbetssituation borde tas i beaktning för att den i sin tur ska kunna förändras och förbättras. För att motverka de negativa framtidsutsikterna behöver fler lockas till lärarutbildningen och studier om anledningen bakom det låga antalet ansökningar bör därför genomföras. Samtidigt är det betydelsefullt att uppmärksamma de befintliga lärarna och vad som får dem att stanna i yrket. Det hade också varit intressant att undersöka vilka möjligheter till förbättring det skulle finnas för lärare och hur dessa i så fall skulle genomföras. Framtida forskning om lärares upplevelse hade med fördel kunnat ha fler deltagare på en nationell nivå. Det hade varit intressant att ta hänsyn till socioekonomiska och geografiska skillnader. En kvantitativ undersökning hade gett möjlighet till en större bild med möjlighet till kompletterande statistik med hjälp av ett större svarsantal.

Referenser

- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Brynolf, M., Carlström, I., Svensson, K-E., & Wersäll, B-L. (2012). *Lärarkets många ansikten*. Stockholm: Liber.
- Çimen, L. K. (2016). A Study on the Prediction of the Teaching Profession Attitudes by Communication Skills and Professional Motivation. *Journal of Education and Training Studies*, 4(11), 21-38. doi:10.11114/jets.v4i11.1842
- Dinham, S. (1994). *Enhancing the Quality of Teacher Satisfaction*. Paper presented at the National Conference of the Australian College of Education. Hämtad 20 Mars 2018 från: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED380409.pdf>
- Erikson, E., & Erikson, J. (1998). *The life cycle completed*. New York: W.W. Norton.
- Hackman, J., & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal Of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. doi: 10.1037/h0031152
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. doi: 10.1037/h0076546
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research*. Buckingham: Open University press.
- Hedegaard Hein, H. (2012). *Motivation: Motivationsteorier & praktisk tillämpning*. (1. uppl.). Malmö: Liber AB.
- Herzberg, F. (1965). The New Industrial Psychology. *Industrial and Labor Relations Review*, 18(3), 365-376. doi: 10.2307/2520909
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisation och ledning*. (4., rev. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi - att låta en värld öppna sig*. (1. uppl.) Stockholm: Liber AB.
- Läraryrket. (2017). *79 000 lärare saknas år 2035: Läraryrket kommenterar siffror från SCB*. Hämtad 8 mars 2018 från Läraryrket: <https://www.lararforbundet.se/press#/pressreleases/79-000-laerare-saknas-aar-2035-lararfoerbundet-kommenterar-siffror-fraan-scb-2325873>

- Lärarnas Riksförbund. (2015). *Betydelsefullt och roligt men alldeles för tungt - en rapport om lärarnas arbetsmiljö 2015*. Hämtad 20 mars 2018 från Lärarnas Riksförbund: https://www.lr.se/download/18.2b541e3015174613e8a892b5/1449742225203/betydelsefullt_och_roligt_men_alldeles_for_tungt_201512.pdf
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Nilsson, M. (2014). Att samla in kvalitativa data - halvstrukturerade intervjuer. I Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Gleerups utbildning AB.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
doi: 10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-determination theory*. New York: Guilford Press.
- Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *British Educational Leadership, Management & Administration Society*, 21(2), 28-32. doi: 10.1177/0892020607076658
- Saiti, A. & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics - A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Research*, 29(1), 73-97. doi:10.1108/IJEM-05-2013-0081
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z. & Ramaci, T. (2014). Metacognitive Strategies and Work Motivation in Teachers: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1227-1231. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.373
- Skolverket. (2018). *Skolplikt och rätt till utbildning*. Hämtad 23 april 2018 från Skolverket: <https://www.skolverket.se/regelverk/juridisk-vagledning/skolplikt-och-ratt-till-utbildning-1.126411>
- Statistiska centralbyrån. (2016). Lönesök - hur mycket tjänar...?. Hämtad 23 april 2018 från Statistiska Centralbyrån: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/lonelok/Search/?lon=1%C3%A4rare>
- Statistiska centralbyrån. (2017). *Trender och prognoser 2017*. Hämtad 20 mars 2018 från Statistiska Centralbyrån: http://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515_2017i35_br-am85br1701.pdf
- Tabancali, E. (2016). The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 263- 280.
doi: 10.14689/ejer.2016.66.15

Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*. 28(6), 879–889. doi:10.1016/j.tate.2012.04.001

Bilaga 1 - Intervjuguide

Inledande frågor

Hur länge har du arbetat som lärare?

Vilka ämnen undervisar du i?

Bakgrund

Hur kommer det sig att du utbildade dig till högstadielärare?

Beskriv hur du upplever läraryrket.

Har dina förväntningar på läraryrket förändrats sedan du började arbeta som lärare?

Hygienfaktorer och motivationsfaktorer

Hur motiverad upplever du att du är i ditt arbete?

Vad är viktigast för att du ska känna dig motiverad?

Har du förutsättningar för att trivas och kunna prestera i ditt arbete?

Arbetskaraktäristika

Upplever du att du kan påverka din arbetssituation?

I vilken utsträckning ges det feedback för ditt arbete? Vem är det som ger feedback och vad betyder det?

Personlig påverkan

Hur upplever du att arbetet påverkar dig personligen?

Har detta förändrats sedan du började som lärare?

Vad upplever du är din största utmaning med att jobba som lärare?

Tror du att du kommer att stanna som lärare?

Övrigt

Har du något mer som du vill lägga till?

Bilaga 2 - Informationsbrev

Hej!

Vi heter Cecilia och Sofia och vi läser det Beteendevetenskapliga programmet vid Lunds Universitet.

Vi har fått din mejladress av *** och vi undrar om du kan tänka dig att ställa upp på en intervju om vad som motiverar dig, och hur ditt arbete påverkar dig som person.

Intervjun beräknas ta 30-45 minuter och vi kommer gärna till din arbetsplats.

Om du vill ställa upp som informant i studien, kan du något av nedanstående datum?

Vi anpassar oss såklart efter dina önskemål på tider!

Med vänliga hälsningar

Sofia & Cecilia

Bilaga 3 - Samtyckesblankett

Samtyckesblankett för medverkan i intervjustudie om högstadielärares motivation och upplevelse av sitt dagliga arbete

Deltagandet i studien innebär en intervju som beräknas ta 30-45 minuter. Hela intervjun kommer att spelas in, resultatet kommer endast att användas i kandidatuppsatsen och redovisas på gruppnivå. Citat från intervjuerna kan komma att användas i uppsatsen men dessa kommer att vara anonymiserade.

Intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt vilket betyder att de kommer att aidentifieras och behandlas enligt bestämmelser i Sekretesslagen. Din medverkan är frivillig och kan när som helst avbrytas.

Jag ger härmed skriftligt, informerat samtycke till medverkan i intervjustudien om högstadielärares motivation och upplevelse av läraryrket. Jag har informerats om studiens syfte, om hur informationen samlas in, bearbetas och handhas. Jag har även informerats om att mitt deltagande är frivilligt och att jag, när jag vill, kan avbryta min medverkan i studien utan att ange orsak.

Ort/datum/år:

Namnunderskrift:

Namnförtydligande:

Forskarens underskrift:

Namnförtydligande:

Forskarens underskrift:

Namnförtydligande:
