

Masteruppsats i offentlig förvaltning HT 15

Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet

Staffan Borglund & Jonathan Persson

Handledare: Gustaf Kastberg

Examinator: Vicki Johansson

Förstelärarreformen - En stärkt lärarprofession?

Förord

Vi vill tacka vår handledare Gustaf Kastberg som väglett oss under skrivandets gång. Vi vill också tacka doktorand Sanna Eklund som gett oss värdefulla synpunkter.

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till de chefer, rektorer, förstelärare och lärare som varit vänliga nog att ta sig tid att delta i vår studie. Utan er hade denna studie inte varit möjlig att genomföra.

Staffan Borglund & Jonathan Persson

Göteborg, januari 2016

Sammanfattning

Begreppet *professionalism* har successivt förändrats under de senaste två decennierna. Tidigare har professioner i stor utsträckning fått ta ansvar för – och utforma sitt eget arbete medan det idag blivit vanligare att dessa tvingas anpassa sig till den byråkratiska organisationens krav. Vissa forskare menar att den utveckling vi ser leder till en avprofessionalisering, en urvattning av professionen, medan andra istället ser det som en ny form av styrning som börjat växa fram, *New Professionalism*. Detta är en hybridform av professions – och byråkratisk styrning. Ett typexempel på denna styrutveckling går att finna inom skolan där läraryrket varit under ständig omvandling under de senaste tjugo åren.

Samtidigt har det under senare år funnits en ambition ifrån statligt håll att vilja stärka lärarprofessionen genom att återupprätta statusen för läraryrket. Detta har skett genom införandet av lärarlegitimationer och karriärtjänster för lärare. Den senare, förstelärrarreformen medför en scenförändring inom skolan genom att externa aktörer vill organisera fram en starkare lärarprofession. Ur ett professionsperspektiv är den styrningsutveckling vi ser idag intressant då professioner ställs inför nya förändringar och utmaningar i en alltmer byråkratisk – och marknadsiserad styrningskontext. Det finns således en kunskapslucka kring vad som händer när olika styrlogiker möts och vad detta får för konsekvenser för organiseringen av skolan.

Syftet med studien är således att generera kunskap om hur lärarprofessionen påverkas vid införandet av en ny kategorisering lärare och vad detta får för konsekvenser för skolarbetets organisering. För att besvara studiens syfte har 15 semistrukturerade intervjuer inom två kommuner genomförts. De intervjuade är de lokala aktörerna inom skolväsendets styrkedja, förvaltningschef/utvecklingschef – rektor – förstelärare – och lärare.

Studiens resultat visar att den nya karriärtjänsten inte fått något större genomslag hos lärarkollegiet i de undersökta skolorna. Det finns en bristande kännedom bland lärarna om vad förstelärarna faktiskt gör utifrån sitt uppdrag. I studien ser vi också tendenser till att förstelärrarreformen snarare bidragit till en förstärkning av den byråkratiska organisationen istället för en förstärkning av lärarprofessionen. Detta då uppdraget har styrts utifrån ett top-down perspektiv istället för någonting som vuxit fram inom professionen.

Nyckelord: Lärarprofession, Förstelärrarreformen, Professionsstyrning, Byråkratisk styrning, New Professionalism

Innehållsförteckning

1. Områdesöversikt och problemformulering.....	5
1.1 Syftet med studien.....	7
1.2 Avgränsning.....	7
2. Studiens teoretiska utgångspunkter.....	8
2.1 Vad är en profession?.....	8
2.2 Olika logiker bakom styrningen av en profession.....	9
2.3 Analysverktyg.....	11
3. Tillvägagångssätt.....	13
3.1 Översättningsteorin som metodologisk utgångspunkt.....	14
3.2 Beskrivningsmodell.....	15
3.3 Urvalsprocessen.....	15
3.4 Semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod.....	16
3.5 Tolkningsprocessen.....	17
3.6 Studiens tillförlitlighet.....	17
4. Resultat.....	18
4.1 Förstelärrarreformen som idé.....	18
4.2 Fallbeskrivningar.....	20
4.3 Kommun A.....	21
Förvaltningsnivå.....	21
Skolnivå.....	24
Skola 1.....	24
Skola 2.....	28
4.4 Kommun B.....	31
Förvaltningsnivå.....	32
Skolnivå.....	36
Skola 1.....	36
Skola 2.....	40
5. Analys.....	44
5.1 Förstelärrarreformen som Idé.....	44
5.2 Vem har styrt tillsättningen – och utformningen av försteläraryuppgifterna?.....	45
5.3 Ledarskap.....	47
5.4 Maktrelationer.....	47
5.5 Vad är det för typ av professionalisering som har skapats inom skolverksamheten?.....	49
6. Slutsatser.....	50
7. Vidare forskning.....	51
8 Avslutande reflektioner.....	52
Källförteckning.....	54
Litteratur.....	54
Artiklar.....	54
Offentligt tryck.....	55
Bilagor 1-4.....	56

1. Områdesöversikt och problemformulering

Begreppet *professionalism* har successivt förändrats under de senaste två decennierna i takt med att allt större fokus har hamnat på mål – och resultatstyrning inom offentlig sektor. Fokus har således förskjutits ifrån att de professionella yrkesutövarna utformar sitt eget arbete till att de i allt större utsträckning behöver anpassa sig till vad som är mätbart. Noordegraaf (2007) beskriver idealtypen av en profession som autonom i förhållande till marknadskrafter, hierarkiska styrförsök inom organisationen och ifrån statligt håll. En beskrivning som ter sig mer och mer främmande i den styrutveckling vi idag ser inom offentlig verksamhet. Traditionellt sätt har professionaliseringen drivits och upprätthållits inom professionen då de professionella själva med sin expertkunskap har ansetts bäst lämpade att bedöma sin yrkessituation (Liljegren & Parding 2010:278f, Parding 2010:96). Istället är det idag vanligare att professioner styrs med influens av en mer byråkratisk styrning. Marknadslogiken tenderar även att stärka den byråkratiska styrningen varpå det ställs högre krav på professioner att följa regler och direktiv (Evetts 2009:256, Fredriksson 2010:169). Dessa två styrlogiker riskerar att hamna i konflikt med det traditionella synsättet på professionsstyrning.

Ur ett professionsperspektiv är den styrningsutveckling vi ser idag intressant då professioner ställs inför nya förändringar och utmaningar i en alltmer byråkratisk och marknadiserad styrningskontext. Det saknas dessutom kunskap om vad som händer – och hur de professionella yrkesutövarna agerar i ett politiskt landskap präglad av olika styrlogiker (Noordegraaf 2007:764). Vissa forskare ser utvecklingen som ett steg emot en avprofessionalisering där professionen står chanslös emot det externa tryck ifrån organisation och marknad (Evetts 2011:408). Andra ser det som ett naturligt steg i en ny form av professionsstyrning, *New Professionalism* som karaktäriseras av en professionalism som konstrueras utifrån ett top-down perspektiv där chefer och arbetsgivare styr hur – och efter vilka mål professionen ska arbeta utifrån (Evetts 2009, 2011, Svensson 2006). Denna styrutveckling går att finna inom den svenska skolan. Lärarkyrket är ständigt under omvandling och har av forskare beskrivits som ett avprofessionaliserat yrke (Ringarp 2011, Stenlås 2009). Det har dock skett en scenförändring från statligt håll under de senaste åren i att vilja återupprätta statusen för lärarkyrket (Stenlås 2009:91). De nationella proven och PISA undersökningar visar att svenska elevers skolresultat successivt försämrats varpå en uppsjö med reformer lanserats under de senaste två decennierna (Skolverket 2015). Ett flertal av dessa reformer har inriktats sig på att bättre tillvarata lärarnas kompetens och stärka professionen då forskning pekar på att läraren är den viktigaste faktorn för elevers studieresultat (Promemoria U2012/4904/S:4, Skolverket 2012). Denna satsning har exemplifierats vid införandet av lärarlegitimationer, läsliften 1 och 2 samt karriärsteg för lärare (SOU 2008:52, U2013/7215/S).

Denna studie vill bidra med kunskap om vad som händer med lärarprofessionen när externa aktörer försöker styra en professions utveckling. Införandet av förstelärarreformen är ett typexempel på denna form av styrutveckling då staten försöker styra profession genom riktade statsbidrag (Prop. 2012/13:136:12ff, Skollag 2010). Syftet med reformen är att på sikt kunna höja elevers studieresultat genom att höja läraryrkets attraktivitet och status. Regering Reinfeldt införde därför 2013 karriärtjänster till särskilt yrkesskickliga lärare för att det skulle bli möjligt att göra karriär inom läraryrket utan att behöva lämna undervisningen. Karriärtjänsten syftar till att förstelärarna ska utöva pedagogiskt inflytande gentemot sina lärarkollegor och därmed höja kompetensen inom lärarkollegiet. Uppdraget är kopplat till en löneökning på 5000 kronor. Tanken är dessutom att detta ska generera en lönespridning inom lärarkåren. Ett målsättningsstadgande och en upplysningsbestämmelse har införts i skollagen som slår fast att huvudmän ska sträva efter att införa karriärsteg i sin verksamhet, det står dock huvudmännen fritt att välja om man vill söka statsbidraget (Prop. 2012/13:136:12ff, Skollag 2010).

Införandet av förstelärare innebär därmed att en ny lärarkategori har formaliserats i den svenska skolan. Detta sker i en kontext där styrningen av skolväsendet sedan decentraliseringen har handlat om att utöka lärarnas autonomi. Samtidigt har inte kontrollen minskat utan istället förändrats i sin form och blivit alltmer omfattande under senare år. Inom forskningen beskrivs det som att det har skett en på-reglering eller återreglering av skolan (Alvunger 2015:6, Fredriksson 2011:20). Staten har tagit ett tydligare grepp om skolan genom tydligare mål- och resultatkrav kombinerat med ökad kontroll och tillsyn (SOU 2014:5:296). Centrala bestämmelser och riktade statsbidrag har tillämpats från statligt håll för att bidra till skolutveckling. Dessa bidrag har dessutom ökat i både storlek och omfattning under senare år och varit ett centralt inslag i styrningen av skolan (RiR 2014:25:23).

Målsättningen med förstelärarreformen är att stärka lärarprofessionen, men det är samtidigt staten som utformar de övergripande direktiven varpå huvudmännen och rektorer beslutar om tillsättning – och utformning av uppdraget. Det är alltså externa aktörer som försöker organisera fram en starkare lärarprofession. Samtidigt inskränks lärarnas tolkningsutrymme vilket kan ses som en begränsning i att bygga upp en stark autonom profession. Det finns således styrlogiker som står i motsättning till varandra. Den nya karriärtjänsten utmanar dessutom rådande normer och arbetssätt inom lärarkåren. Alvunger menar därför i sin studie att det behövs mer kunskap om hur förstelärarreformen påverkar relationer och roller inom skolan (Alvunger 2015:18).

Den redovisade styrningsutveckling som skett inom offentlig sektor och vad detta får för konsekvenser för professioners utveckling utgör grunden för vår problemformulering.

Ur ett professionsperspektiv är den bild vi ser idag i viss mån motsägelsefull då den traditionella

professionen ställs inför nya förändringar och utmaningar samtidigt som det ifrån statligt håll finns ambitioner att stärka och utveckla professioner. Det saknas kunskap om vad som faktiskt händer - och hur de professionella yrkesutövarna agerar utifrån de utmaningar som skapas i ett landskap som präglas av olika styrlogiker. Förstelärrarreformen utgör således ett intressant empiriskt fall att studera för att söka svar på hur lärarprofessionen påverkas vid införandet av en ny kategorisering lärare.

1.1 Syftet med studien

Denna studie hoppas kunna lämna ett teoretiskt bidrag om vad som händer med en profession inom offentlig sektor under omvandling där förstelärrarreformen är ett typexempel på denna form av styrningsutveckling.

Syftet med studien är således att *generera kunskap om hur lärarprofessionen påverkas vid införandet av en ny kategorisering lärare och vad detta får för konsekvenser för skolarbetets organisering.*

För att kunna besvara syftet har två forskningsfrågor utformats som lyder:

Vilka styrlogiker har präglat införandet – och arbetet med förstelärrarreformen?

Vad är det för typ av professionalism som har skapats genom förstelärrarreformen?

Resonemangen kring dessa forskningsfrågor kommer vidare fördjupas i kapitel 2 där analysverktyget presenteras.

1.2 Avgränsning

I *propositionen Karriärvägar för lärare i skolväsendet (Prop. 2012/13:136)* presenterades även en satsning på lektorstjänster. Denna studie kommer endast ta hänsyn till införandet av förstelärare. Detta då omfattningen skiljer sig betydligt mellan förstelärare och lektorer. I dag finns det knappt 200 lektorer, men närmare 16 000 förstelärare. En orsak till detta är dels bristen på lärare som når upp till kvalifikationskraven för en lektorstjänst, men även den ekonomiska aspekten. Huvudmännen kan tillsätta två förstelärare istället för en lektor, vilket har gjort att reformen hittills beskrivs mer som en förstelärrarreform än en karriärstegsreform. Vi väljer därför fortsättningsvis att benämna reformen som förstelärrarreformen istället för karriärstegsreformen (Statskontoret

2. *Studiens teoretiska utgångspunkter*

Det här kapitlet inleds med en teoretisk genomgång – och definition av professionsbegreppet. Därefter redogörs olika logiker bakom styrningen av en profession. I slutet av kapitlet presenteras studiens analysverktyg som bygger på de idealtypiska karaktärsdragen utifrån *professions* – och *byråkratisk styrning*.

2.1 *Vad är en profession?*

För att kunna tala om en profession är det relevant att först definiera begreppet som till vardags ofta tillskrivs en helt annan innebörd än vad som diskuteras inom den vetenskapliga litteraturen. Noordegraaf (2007) menar att den ”rena” professionen är autonom i förhållande till marknadskrafter, hierarkiska styrförsök inom organisationen och från statligt håll. Detta genom att yrkesgruppen har skaffat sig en exklusiv tillgång till ett yrke genom en speciell utbildning och genom att organisera sig i en speciell sammanslutning. I de flesta fall har de också fått en legitimation vilket har syftet att stänga ute obehöriga, men att också skapa en kollektiv identitet gentemot omvärlden (Noordegraaf 2007:766). De professionellas exklusivitet garanterar dem ett högt socialt anseende och ofta en hög lön samtidigt som det ställs höga krav på expertis och skicklighet som införskaffats genom den specifika utbildningen (Stenlås 2009:32). Arbetets höga grad av komplexitet gör också att en profession är svår att övervaka och detaljstyra (Parding 2010:96). Freidson (2001) beskriver en profession som en tredje logik som står i kontrast till den kontroll som marknaden och organisationen utgör. Professionen blir en social ordning som har makt och kontroll över sitt eget yrkesutövande och åtnjuter en stor tillit från samhället. Yrkesautonomin är således professionens grundbult vilket gör att det inte heller går att standardisera en profession (Freidson 2001:17).

Inom skolans värld har lärare traditionellt sätt beskrivits som en semi-profession då det har saknats en gemensam kunskapsbas och kontroll över yrkesutövandet. Lärare har tidigare ansetts vara en heterogen grupp med skilda identiteter och interna motsättningar (Ringarp 2011:31). Detta är någonting som staten haft ambitionen att förändra vid införandet av lärarlegitimationer och karriärtjänster i syfte att stärka lärarprofessionen.

2.2 Olika logiker bakom styrningen av en profession

Professionsstyrning bygger på antagandet att det är de professionella som bäst kan styra och kontrollera sitt arbete. Professionen är organiserad utifrån en kollegial sammanslutning där etik och interna värderingar styr yrkesutövandet och där professionen i sig vilar på en vetenskaplig bas. Det skulle kunna beskrivas som att de professionella besitter en tyst kunskap. Med detta menas att de professionella rent praktiskt vet hur de ska agera i olika situationer, men där kunskapen är svår att uttrycka rent explicit. Det handlar därmed om en form av icke-formellt arbete som är svårt att granska och mäta (Liljegren & Parding 2010:279). Hand i hand med ett professionellt styre hör ansvar och tillit. Det innebär att den professionelle behöver ett visst handlingsutrymme för att ta ansvar för sitt arbete samtidigt som organisationen litar på att personen i fråga kan sin sak och sköter arbetsprocessen på ett föredömligt och adekvat sätt. Utifrån professionsstyrningsperspektivet anger professionen vilka regler som ska styra verksamheten. Således är professionen svårstyrd och har tidigare beskrivits befinna sig inom platta organisationer (Liljegren & Parding 2010:280, Lipsky 1980:9, Parding 2010:96).

Det är dock viktigt att påpeka att professionsstyrning sällan förekommer i renodlad form, utan det har blivit allt ovanligare inom offentlig verksamhet under de senaste två decennierna då byråkratisk – och marknadsanpassad styrning blivit mer utbredd. Professionsstyrning är således en idealtyp för att kunna beskriva verkligheten, varpå det i realiteten förekommer en blandning av olika styrlogiker vid styrningen av professioner (Evetts 2011:248). En profession hamnar därmed ofta i en dubbelroll då organisationen vill att de ska arbeta snabbt och effektivt samtidigt som brukarna förväntar sig en kvalitativ och individuell service. Inom skolan hamnar (förste) lärarna i gränslandet mellan staten och förvaltningens riktlinjer samtidigt som de ska förhålla sig till föräldrar och elever (Lipsky 1980:4).

Den byråkratiska styrningen präglas i kontrast mot professionslogiken av en organisatorisk logik genom formaliserade samarbetsstrukturer och en hierarkisk auktoritetstro. Det är ledningsnivån som styr professionen genom mål – och resultatkrav och där utvärdering används som ett reaktivt styrmedel för att kontrollera att de professionella följer ledningsnivåns direktiv (Liljegren & Parding 2010:281). Detta kan te sig motsägelsefullt i ett kunskapssamhälle där det å ena sidan lyfts fram vikten av att ha fler professionella yrkesutövare samtidigt som detta försvåras i takt med att externa aktörer får allt större inflytande över professionen (Noordegraaf 2007:763). Marknadslogiken kan dessutom tendera att stärka den byråkratiska styrningen då det blir viktigt för aktörer att följa regler och visa upp positiva mätbara resultat för att bli attraktiva på marknaden. Därmed korrelerar till viss del marknadsstyrningen med den byråkratiska styrningen (Evetts

Dessa två styrlogiker står i motsättning till logiken bakom professionsstyrning. Det blir svårt att upprätthålla en intern kontroll och makt inom professionen när allt större tryck ställs på att skapa legitimitet gentemot omvärlden (Noordegraaf 2007:780). Ett typexempel på denna motsättning återfinns inom skolan. De statliga politikerna vill försöka organisera fram en starkare lärarprofession genom reformen om lärarlegitimationer och karriärtjänster, men samtidigt har lärarprofessionen en underordnad roll gentemot föräldrar, de kommunala huvudmännen, rektorn samt andra externa aktörer. Kraven på att anpassa sig till vad som är mätbart i form av PISA undersökningar, konkurrensen om elever sedan införandet av det fria skolvalet och kraven på ett högt betygssnitt ställer större krav på lärarna att anpassa sig till faktorer som både finns inom som utanför skolans dörrar. Detta tar ett steg ifrån professionsstyrning och närmar sig istället en byråkratisk styrning av lärarprofessionen (Stenlås 2009:17ff). Denna trend är inte bara hänförlig till skolan utan även läkarprofessionen visar dessa tendenser där externa aktörer alltmer har kommit att styra läkarprofessionen genom nyliberala managementidéer och ett ökat inflytande från patienter som begränsar läkarens yrkesautonomi (Noordegraaf 2007:762). Professioner tvingas således till att alltmer anpassa sig till det externa tryck som skapats av en mer byråkratisk och marknadsstyrd offentlig verksamhet. Detta gör att det blir intressant att studera vem som de facto har företräde att definiera professionalism inom en organisation eftersom detta avgör hur den kommer till uttryck inom verksamheten (Parding 2010:98).

Begreppet *professionalism* har fått en ny innebörd till stor del på grund av den mer marknadsinspirerade New Public Management rörelsen där större fokus hamnar på mål – och resultatstyrning. Det som inte kan följas upp och mätas får en sekundär innebörd. Evetts (2009, 2011) menar att en ny form av professionsstyrning har växt fram, *New Professionalism*, som är ett uttryck för en New Public Management influerad professionalism. Denna bygger på en marknadslogik sammanflätad med en byråkratisk styrning av professionen (Evetts 2009:256). Detta synsätt karaktäriseras av en professionalism som konstrueras utifrån ett top-down perspektiv där det är organisationsledningen och arbetsgivare som styr professionaliseringen istället för en professionalism som konstrueras inom professionen (Evetts 2011:408, Svensson 2006:583). Detta medför att administrations – och organisationsledningen försöker etablera sig som en del av professionen (Noordegraaf 2007:762).

Inom skolan har detta exemplifierats genom att administratörer och rektorer fått ökad makt och kontroll över lärarprofessionen sedan kommunaliseringen av skolan (Ringarp 2011:183). Denna typ av professionalisering får även effekten att det är organisationen som har kontroll över

yrkesutövandet och bestämmer de mål som professionen ska sträva efter.

Begreppet professionalism rekonstrueras således utifrån organisationens mål och används som ett verktyg för ledningen att styra professionen och skapa förändring (Evetts 2011:410). Denna typ av New Public Management influerade professionalism betonar även individualisering och konkurrens inom professionen vilket riskerar att undergräva det interna samarbetet och den kollegiala samhörigheten vilka är centrala aspekter utifrån professionsstyrning (Evetts 2009:251).

Vissa forskare menar att det som sker är en deprofessionalisering eller proletarisering av professioner. Professioner står försvarslösa gentemot det externa tryck från organisation och marknad genom krav på regleringar, byråkratisering och ansvarsutkrävande (Evetts 2011:408). Det kan också handla om att konkurrerande grupper inom en verksamhet får inflytande över professionen i att avgöra vilka värderingar som ska styra verksamheten (Stenlås 2009:40). Detta försvagar professionens kontroll över sitt yrkesutövande vilket gör att fler får möjlighet att utöva yrket (Evetts 2011:408). Inom skolans värld menar Sjöberg (2010:28) att marknadseringen och den ökade granskningen begränsar lärares autonomi och att detta har bidragit till en deprofessionalisering av yrket. Andra forskare menar att det inte handlar om en deprofessionalisering utan snarare om en hybridform av professions – och byråkratisk styrning som växer fram (Noordegraaf 2007:780).

Utifrån denna teoretiska beskrivning är det intressant att studera de olika strategier och metoder som professioner använder sig av för att anpassa sig till den externa styrningen. Professionsstyrning kan således inte ses som en tredje logik som är fristående från organisation och marknad. Istället samexisterar de olika styrlogikerna vilket skapar en ny form av professionalism som både kan stärka och försvaga professionen (Evetts 2011:408). Detta är dock fortfarande ett relativt nytt forskningsområde och det är för tidigt att uttala sig om *New Professionalism* har blivit en etablerad styrform då det inom forskningen finns tecken på både kontinuitet och förändring kring styrningen av professioner (Ibid:412).

Mot denna komplexa bakgrund om hur de olika styrlogikerna kan tänkas påverka varandra är det relevant att studera hur ett statligt styrningsinitiativ med syfte att stärka en profession tas emot inom skolan. Både för att fallet i sig är intressant, men också på en teoretisk övergripande nivå genom att tillföra mer kunskap kring forskningen om professionsstyrning.

2.3 Analysverktyg

Det empiriska material som presenteras senare i resultatdelen av studien kommer tolkas med hjälp av det analysverktyg som introduceras nedan (se figur 1). Analysverktyget beskriver idealtypiska drag av två olika styrningslogiker, professions – och byråkratisk styrning som kommer användas för att föra ett teoretiskt resonemang om hur förstelärarreformen förhåller sig till dessa. För att urskilja de olika styrlogikerna lyfts ett antal centrala karaktärsdrag fram under respektive styrlogik.

Det är viktigt att betona att karaktärsdragen under respektive styrlogik är just idealtypiska drag och återfinns således inte i dess rena form. Istället förekommer blandningar av de olika logikerna i verkligheten (Esaïsson et al. 2012:139, Evetts 2009:253).

	Professionsstyrning - professionens logik	Byråkratisk styrning - organisationens logik
Typ av styrning	Kollegialitet, Tillit och ansvar	Regler och direktiv, Ansvarsutkrävande
Typ av ledarskap	Informellt ledarskap	Formaliserat ledarskap
Maktrelation	Samarbete	Hierarki

Figur 1 - Modifierad begreppsmatrix (Evetts 2009:263, Liljegren & Parding 2010:277)

Professionslogiken bygger på en *styrning* som präglas av kollegialitet. Den professionelle behöver dessutom ett visst handlingsutrymme för att ta ansvar för sitt arbete samtidigt som organisationen litar på att personen i fråga kan sin sak och sköter arbetsprocessen på ett föredömligt och adekvat sätt. Detta betyder att professionen har tolkningsföreträde när det gäller hur arbetet ska organiseras och utformas (Liljegren & Parding 2010:276ff). I kontrast vilar den byråkratiska styrningen på en organisatorisk logik. Det är ledningsnivån i en organisation som styr och har kontroll över professionen genom tydliga regler och standardiserade rutiner. Ansvarsutkrävande är även en central aspekt av denna styrning (Ibid:280ff). Den byråkratiska styrlogiken är nära sammankopplat med marknadsstyrning (Evetts 2009:256, Fredriksson 2010:169). Således diskuteras även marknadslogiken som en faktor som kan påverka professionen vid analysen av det empiriska materialet.

Ledarskapet utifrån professionsstyrning karaktäriseras av en informell ledning och av en platt organisationsstruktur (Liljegren & Parding 2010:280). Den byråkratiska logiken karaktäriseras

istället av ett formaliserat ledarskap med tydliga samarbetsstrukturer och en hierarkisk auktoritetstro (Ibid:281).

Utifrån *maktrelationer* utgår professionslogiken ifrån att det förekommer ett nära samarbete inom professionen. Beslut fattas gemensamt och det finns således en stark kollegial samhörighet. Detta innebär också att den professionelle inte ifrågasätts av ledningsnivån utan ges ansvar och autonomi att styra över sin arbetssituation. I motsats utgår den byråkratiska logiken ifrån att det finns en tydlig hierarkisk uppdelning inom organisationen där ledningsnivån har ett starkt inflytande över professionen och styr hur arbetet ska organiseras (Ibid:280ff).

De beskrivna idealtypiska styrlogikerna i form av professions – och byråkratisk styrning kommer således utgöra grunden för att tolka det empiriska materialet och besvara vår första frågeställning;

Vilka styrlogiker har präglat införandet – och arbetet med förstelärarreformen?

Utifrån den teoretiska beskrivningen av de olika styrlogikerna är det centralt att analysera vem som har haft tolkningsföreträde att definiera professionalism i en organisation (Parding 2010:98). Traditionellt har professionaliseringsprocesser drivits och upprätthållits inom professionen (Evetts 2009:407). Förstelärarreformen medför en scenförändring genom att externa aktörer vill organisera fram en starkare lärarprofession. Det är därför av vikt att analysera om förstelärarreformen har bidragit till att stärka lärarprofessionen eller om det snarare bidrar till en deprofessionalisering av läraryrket. Förstelärarreformen kan också tänkas stärka tendenserna av New professionalism genom att ledningsnivån etablerar sig som en del av professionen och får ett tydligare inflytande över lärarprofessionen (Svensson 2006:583, Evetts 2011:408).

Det finns således en kunskapslucka kring vad som faktiskt händer när olika styrlogiker möts och vad detta får för konsekvenser för organiseringen av skolan (Noordegraaf 2007:764). Detta leder fram till vår andra frågeställning;

Vad är det för typ av professionalism som har skapats genom förstelärarreformen?

3. Tillvägagångssätt

I följande kapitel kommer studiens metodologiska tillvägagångssätt presenteras. Kapitlet inleds med en beskrivning av översättningsteorin som är studiens metodteori.

Det följs av en beskrivning av urvalsprocessen, val av insamlingsmetod och tolkningsprocessen. Kapitlet avslutas med en diskussion kring studiens tillförlitlighet.

3.1 Översättningsteorin som metodologisk utgångspunkt

Syftet med denna studie är att analysera hur förstelärarreformen påverkar lärarprofessionen och skolarbetets organisering. För att undersöka detta har en kvalitativ forskningsdesign valts. Detta för att kunna studera fenomenet på djupet (Bryman 2008:73). Studien utgår från ett översättningsteoretiskt perspektiv vid insamlingen och struktureringen av det empiriska materialet. Översättningsteorin används således som en metodteori som underlättar att synliggöra processen och de olika aktörernas agerande utan att man behöver anta för mycket i förväg (Andersson 2010:31). Översättningsteorin vilar på ett konstruktivistiskt perspektiv. En reform är inte en färdig produkt utan idén tolkas och formas i en lokal kontext. Översättningsperspektivet förordar därmed att se översättningsprocessen som en ständigt öppen process där policyidéer tolkas och omtolkas över tid. (Blomqvist 1996:78ff).

Czarniawska och Jorges (1996:46) menar att spridningen av en idé genomgår ett antal faser i form av idé, objektifiering, handling och institutionalisering (se figur 2). För att en idé ska kunna spridas och översättas inom en ny kontext behöver den först av allt "materialiseras" dvs. bli ett objekt. Detta kan ta form av ett policydokument, som i denna studie är Promemorian *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet*, 2012. För att det sedan ska ske någonting med idéerna bakom propositionen behöver de "ryckas loss" från sin ursprungskontext, dvs. de statliga dokumenten och sedan "bäddas ned" på den nya platsen (Czarniawska 2005:111f). Detta betyder konkret att de statliga dokumenten och riktlinjerna behöver tolkas av huvudmännen innan tjänsten tillsätts och de nya förstelärarna börjar arbeta. Det är dessutom viktigt att även rektorer, förstelärare och lärare är delaktiga i att "bädda ner" den nya karriärtjänsten för att reformen ska generera önskvärda effekter och kunna institutionaliseras i verksamheten. Detta då en idé har större chans att få acceptans om den överensstämmer med de intressen och den logik som råder inom den lokala organisationen (Tomson 2008:33).

Enligt Johnson (2001:31) är översättningsteorin särskilt relevant i fall där olika tolkningar av en policy tillåts göras och när policyidéerna riskerar att skapa politiska eller professionella konflikter (Ibid:31). I detta fall har kommunerna själva fått uppdraget att tillsätta och utforma de nya karriärtjänsterna. Det är därmed intressant att studera vilka konsekvenser detta får för lärarprofessionen i de undersökta fallen.

3.2 Beskrivningsmodell

Då denna studie innehåller mycket empiriskt material är det relevant att använda en beskrivningsmodell som underlättar struktureringen av intervjufrågorna och det empiriska materialet (se figur 2). Denna beskrivningsmodell är således inget analysverktyg utan utgör en mall för vad som kommer fokuseras på vid insamlandet av det empiriska materialet för att kunna besvara studiens syfte (Bryntse 2000:58). Beskrivningsmodellen utgår i likhet med Czarniawska och Jorges (1996:46) modell ifrån begreppen idé, objektifiering, handling och institution.



Figur 2 – Modifiering av Idémodellen – översättning av förstelärrarreformen (Czarniawska & Jorges 1996:46)

Som nämnts ovan utgår *idén* ifrån hur förstelärrarreformen beskrivs ifrån statligt håll i promemorian (U2012/4904/S). *Objektifiering* handlar om hur rekryteringsprocessen har sett ut samt hur aktörerna inom den lokala styrkedjan tolkar förstelärrarreformen. *Handling* fokuserar på vilka strategier som har använts vid genomförandet – och det fortlöpande arbetet med reformen. Det är även intressant att studera hur detta har påverkat rollfördelningen – och interna maktrelationer inom skolverksamheten. Slutligen utgår begreppet *institution* ifrån huruvida den nya karriärtjänsten har blivit en naturlig del inom skolverksamheten.

3.3 Urvalsprocessen

I denna fallstudie har två kommuner som infört förstelärartjänster i sin verksamhet studerats. Inom varje kommun har sedan två kommunala grundskolor valts ut. De personer som intervjuas i studien är de lokala aktörerna inom skolväsendet. Dessa är förvaltningschef/utvecklingschef – rektor – förstelärare – och lärare. Sammanlagt har 15 respondenter intervjuats. För att förstå den lokala kontexten är det relevant att studera hur samtliga av de lokala aktörerna tolkar – och arbetar med den nya karriärtjänsten och hur detta påverkar de interna rollerna och skolarbetets organisering

(SOU 2015:22).

Motivet till att studera mer än en kommun grundar sig i att aktuell forskning betonat vikten av att uppmärksamma den lokala skolkontexten (Alvunger 2015:6, Stenlås 2009:31, SOU 2015:22). Att undersöka två kommuner möjliggör komparationer både inom – och mellan kommunerna. Att studera olika kontexter medför dessutom att kunskapen om det studerade fenomenet ökar. Dock är inte studiens syfte att jämföra kommunerna utan de utgör exempelfall som bidrar till att fördjupa den empiriska kunskapen (Bryman 2008:77).

Valet att fokusera på kommunala grundskolor grundar sig i att förstelärare återfinns i större utsträckning på grundskolor jämfört med gymnasieskolor varpå det finns ett större urval att utgå ifrån. 72 procent av förstelärarna återfinns inom grundskolan, 24 procent inom gymnasieskolorna och 4 procent i övriga skolformer (Statskontoret 2015:12:31).

Urvalsprocessen bestod initialt av att vi kontaktade förvaltningschefer i olika kommuner via email. När förvaltningschefer i två kommuner tackade ja till att delta i studien så kontaktades rektorer via telefon på kommunala skolor i respektive kommun. Vid val av intervjuobjekt har vi valt ut rektorer som ansvarar för grundskolor för årskurs 4 – 6 och 7 – 9. Rektorerna har sedan förmedlat kontakten med lärare och förstelärare. Därigenom har vi fått kontakt med förstelärare – och lärare som är ansvariga för olika åldersgrupper och ämnen. Studien har således präglats av ett snöbollsurval (Esaiasson et al. 2012:189).

3.4 Semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod

I denna studie är vi intresserade av att uppmärksamma de intervjuades världsbild (Bryman 2008:376). Det har därför varit centralt att inta ett flexibelt förhållningssätt vid intervjutillfällena för att kunna fånga hur de olika aktörerna upplever förstelärarreformens påverkan på lärarkollegiet (Ibid:413ff). Det är dock relevant med en viss struktur för att garantera en likvärdighet vid intervjutillfällena och för att säkerställa att relevanta frågor ställs till intervjuobjekten. Därför har vi valt att genomföra semistrukturerade intervjuer (Ibid:445).

En central del i genomförandet av samtalsintervjuer handlar om att intervjuaren bygger upp ett förtroende gentemot den intervjuade (Ibid:421). Förstelärarreformen kan uppfattas vara ett relativt känsligt område för respondenterna då reformen riktar sig till enskilda individer och belyser maktrelationer inom skolan. Det är därför viktigt att den intervjuade känner sig trygg vid intervjutillfället. Denna studie har följt Vetenskapsrådets fyra etiska riktlinjer i form av

informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002:6). De etiska riktlinjerna har präglat intervjuprocessen genom att ett informationsbrev rörande studien skickades ut till förvaltning och skolor i de två kommunerna. Respondenterna blev också tydligt informerade om syftet med studien redan innan intervjuerna och upplystes om att de när som helst kan avbryta intervjun. De informerades dessutom om att de är anonyma i studien och om hur det empiriska materialet kommer att hanteras och användas. Allt detta med syftet att bidra till att skapa en så trygg intervjusituation som möjligt.

De semistrukturerade intervjuerna kommer även kompletteras med en dokumentanalys av den statliga promemorian (U2012/4904/S). Detta görs för att beskriva hur de lokala aktörerna förhåller sig till de statliga intentionerna, det vill säga hur idén färdas och förändras inom skolorganisationen.

3.5 Tolkningsprocessen

Inom vetenskapsfilosofin brukar en skiljelinje göras mellan en deduktiv – och induktiv forskningsansats. Den deduktiva ansatsen utgår ifrån att teorin styr problemformuleringen medan den induktiva ansatsen utgår ifrån att forskaren sätter det empiriska materialet i fokus utan en teoretisk förförståelse. I praktiken tenderar dock dessa ansatser att sammanflätas inom samhällsvetenskaplig forskning. Denna studie har präglas av en abduktiv forskningsansats där teori och empiri har varvats och utvecklats successivt under forskningsprocessen. Processen har således drag av både induktion och deduktion. Denna ansats har möjliggjort för nya iakttagelser av det empiriska materialet under studiens gång. Det har dessutom i viss mån bidragit till att omforma och förfina de teoretiska utgångspunkterna (Alvesson & Sköldberg 2008:55ff).

Studien har således präglats av en öppenhet, men samtidigt har en viss struktur varit nödvändig. Genom att strukturera intervjuerna och presentera det empiriska materialet utifrån ovanstående beskrivningsmodell (se figur 2) underlättas analysen av det empiriska materialet. För att kunna analysera materialet har sedan ett analysverktyg utformats utifrån karaktärsdragen vid *professions –* och *byråkratisk styrning* (se figur 1). Analysverktyget synliggör således hur förstelärrarreformen förhåller sig till respektive styrlogik.

3.6 Studiens tillförlitlighet

En central del i att bedöma en kvalitativ fallstudie är utifrån dess tillförlitlighet. Detta bedöms utifrån aspekter så som *trovärdighet, pålitlighet* och *överförbarhet* snarare än kvantitativa begrepp så som validitet och reliabilitet (Bryman 2008:353ff).

Den första aspekten innebär att det ska finnas en *trovärdighet* i resultaten. Det är därför centralt att ge en rättvis bild av det studerade fenomenet genom att det empiriska materialet är nyanserat och representativt. Detta har gjorts genom att spela in och transkribera intervjuerna vilket minimerar risken för misstolkningar och möjliggör att förtydliga respondenternas svar med citat (Ibid:354).

Studiens *pålitlighet* ska utvärderas utifrån hur väl forskningsprocessen blottläggs för läsaren (Ibid:355). I denna studie har detta åstadkommit genom att öppet och tydligt beskriva hela forskningsprocessen utifrån de metodologiska val som har gjorts. Det har även redogjorts hur det empiriska materialet har samlats in och tolkats genom att en beskrivningsmodell och ett analysverktyg har presenterats i studien (se figur 1 & 2).

Slutligen är studiens överförbarhet till andra kontexter viktig att ta i beaktande för att kunna bedöma en kvalitativ studies *överförbarhet* (Ibid:354). En vanlig kritik mot kvalitativa studier är att det är svårt att generalisera resultaten. I denna studie medför detta inte något problem då avsikten är att analysera hur förstelärarynreformen har påverkat lärarprofessionen i de undersökta fallen (Ibid:196). Det intressanta är således den kunskap som de specifika fallen bidrar med. Ambitionen är därför inte att påvisa definitiva samband utan studiens målsättning är istället att fördjupa kunskapen och blottlägga tendenser kring hur förstelärarynreformen har mottagits inom de undersökta fallen. Reformen är dessutom relativt ny vilket försvårar möjligheterna att dra definitiva slutsatser rörande lärarprofessionens påverkan. Förhoppningen är ändå att studien ska generera ny kunskap genom det empiriska material som samlats in och därigenom lyfta fram intressanta aspekter som kan ligga till grund för framtida studier (Kastberg 2005:56).

4. Resultat

Följande kapitel börjar med en presentation av det statliga styrinitiativet, det vill säga idén till förstelärarynreformen (U2012/4904/S). Därefter presenteras de två undersökta fallen, Kommun A och B. Som diskuterats i föregående kapitel har begreppsmodellen (se figur 2) använts som utgångspunkt för att strukturera intervjufrågorna och det empiriska materialet. Fallbeskrivningarna utgör sedan grunden för analysen, där analysverktyget hjälper till att strukturera upp vilka typer av styrlogiker som har förekommit vid införandet av den nya karriärtjänsten och hur detta har påverkat lärarprofessionen.

4.1 Förstelärarynreformen som idé

I denna del presenteras logiken bakom – och de målsättningar staten har med förstelärarynreformen.

Dessa mål tas upp i promemorian Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet (U2012/4904/S).

Logiken bakom idén

Bakgrunden till införandet av försteläraryrket är att svenska elevers studieresultat successivt har försämrats under de senare åren. I promemorian lyfts det fram att den samlade forskningen pekar på att lärare är den viktigaste faktorn som avgör hur väl elever presterar i skolan (Promemoria U2012/4904/S:28). För att höja kvalitén på undervisningen behöver läraryrkets attraktivitet – och lärarens kompetens stärkas. Logiken bakom idén är att om karriärmöjligheterna stärkts kommer fler kompetenta lärare stanna kvar inom yrket vilket på mellanlång – och lång sikt ska resultera i högre kvalitet i undervisningen och slutligen en högre kunskapsnivå för eleverna.

Vem kan bli förstelärare?

För att bli förstelärare ställs ett antal konkreta kvalifikationskrav så som att;

- *läraren bör ha en behörighetsgivande examen (lärarlegitimation)*
- *genom dokumentation kunna redovisa minst fyra års väl vitsordat arbete med undervisning inom ramen för en eller flera anställningar som lärare i skolväsendet*
- *ha visat en särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen*
- *bedömas som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter som hör till” (Ibid:26)*

Det konstateras dock i promemorian att det är svårt att definiera vilka specifika egenskaper som karakteriserar en särskilt yrkesskicklig lärare. Kompetenser som lyfts fram i promemorian är exempelvis;

- *Ha gedigna kunskaper i det ämne eller det ämnesområde som han eller hon undervisar i,*
- *Se alla elevers behov och få alla elever att anstränga sig för att lära sig mer så att elevernas resultat förbättras,*
- *Ha visat sig intresserad av att delta i utvecklingsprojekt som leder till förbättrade elevresultat,*
- *Kunna kommunicera och samarbeta med såväl elever, föräldrar som kollegor,*
- *Vara intresserad av att utveckla sin egen professionalism,*
- *Kunna anpassa undervisningen efter elevernas förutsättningar och i samband med detta*

tillämpa en mångfald av metoder och arbetsätt i syfte att förbättra elevernas studieresultat.
(Ibid:28)

En central del vid införandet av karriärtjänsten är att förstelärarna i huvudsak ska fortsätta ägna sig åt undervisning och uppgifter som syftar till att stärka undervisningen. Det slås fast i promemorian att den administrativa bördan bör reduceras. Läraryrket som profession måste istället återupprättas genom att underlätta för lärare att göra det som de är utbildade till, nämligen att undervisa (Ibid:29). Konkreta uppdrag som en förstelärare kan ha enligt utredarna är exempelvis att coacha andra lärare och starta och leda utvecklingsprojekt som syftar till att stärka undervisningen. Andra exempel som lyfts fram i promemorian är att vara ämnesansvarig, examensansvarig inom gymnasieskolan, initiera pedagogiska samtal och ansvara för att introducera nya lärare och lärarstudenter i verksamheten. Det lyfts även fram i promemorian att det kollegiala samarbetet kommer stärkas genom reformen. Detta utifrån att lärare får lära sig av varandra och sprida sin kunskap inom verksamheten (Ibid:28).

Det är upp till huvudmännen att utforma hur prövningsprocessen och tillsättningen av förstelärare ska utformas. Det är dock viktigt enligt promemorian att rektorn får en central roll i denna process. Samtidigt anser utredarna att det skulle vara mer lämpligt ur ett legitimitets – och likvärdighetsperspektiv om prövningen sker på central nivå genom att Skolverket får ansvar att fatta beslut om vem som får bli förstelärare. Detta prövningssystem har dock valts bort eftersom det anses leda till en ökad administration och ökade kostnader. Ett annat argument emot ett centralt system är att de lokala huvudmännen har bättre insyn i verksamheten och kan synliggöra lärare med särskild kompetens (Ibid:30).

4.2 Fallbeskrivningar

I denna del kommer två empiriska fall att presenteras, Kommun A och Kommun B. I Kommun A har den ansvariga verksamhetschefen intervjuats på förvaltningsnivå. Utöver detta har en rektor, en förstelärare och en lärare intervjuats inom två kommunala skolor.

Inom Kommun B har förvaltningschefen för barn – och utbildningsförvaltningen samt ansvarig utvecklingschef för förstelärarreformen intervjuats på förvaltningsnivå. Utöver detta, har i likhet med första fallet en rektor, en förstelärare och en lärare intervjuats inom två kommunala skolor.

4.3 Kommun A

Kommun A är en mellanstor förortskommun med c:a 40 000 invånare. Kommunen har c:a 50 förstelärare i sin skolverksamhet. Grundskoleverksamheten sorteras under sektor utbildning och kultur. I kommunen finns det totalt 16 grundskolor. Den ansvariga verksamhetschefen för kommunens grundskolor intervjuas i denna studie.

Förvaltningsnivå

I den första rekryteringsomgången kunde förstelärarna användas som centrala resurser, men detta begränsades under den andra omgången då det var rektorerna och inte förvaltningen som utsåg förstelärarna. Ifrån förvaltningens sida valde man den första omgången att stanna vid fyra kriterier som utgjorde grunden för att bli förstelärare:

"Att du ska ha haft en anställning på minst 4 år, att du ska vara drivande i skolutveckling, du ska ha en god – och utvecklad undervisning samt inneha lärarlegitimation." - Verksamhetschefen

Några fler kriterier användes inte och verksamhetschefen menade på att de 11 som valdes som förstelärare under den första rekryteringsomgången var de som redan innan drev ett utvecklingsarbete:

"Man blir ju inte någon som driver utveckling bara för man blir förstelärare utan man är en förstelärare". - Verksamhetschefen

I den första omgången pratades det även mycket om huruvida alla skolor ska ha en förstelärare eller inte. Det finns en risk att kvalitén på förstelärarna skiljer sig om man bara utser de bästa på varje skolenhet. Detta då kompetensen mellan enheterna kan variera. Det som bestämdes var att utse de bäst lämpade lärarna oavsett geografisk placering.

"Vi stannade faktiskt vid det och tyckte att de som är våra förstelärare, det är de som redan idag driver ett utvecklingsarbete, så vi valde faktiskt de 11 första tjänsterna av att man fick söka, alla grundskolor i kommunen fick söka dessa tjänster och så var det ett centralt förfarande med en grupp rektorer och verksamhetschef som hade intervjuer utifrån de ansökningarna som kom in och då gjorde vi inte det utifrån du ska ha i uppgift att utveckla detta eller detta utan det här är personer som redan idag driver utveckling och som har ett mandat och sina kollegors öra för det var detta det handlade väldigt mycket om. Det var ju inte bara att du skulle finnas i klassrummet, eller för lång och trogen tjänst utan det var för att du är med, är viktig för skolans utveckling idag. Vår tanke med det var att de där 11 skulle kunna dels jobba på sin egen enhet där man redan förhoppningsvis drev ett utvecklingsarbete, men också inom någon mån vara med som en central resurs i vårt gemensamma utvecklingsarbete" - Verksamhetschefen

Verksamhetschefen upplevde att det fanns kritik ifrån skolvivån att alla inte fick en förstelärare vid den första rekryteringsomgången då de 11 karriärtjänsterna blev ojämnt fördelade inom kommunen. Detta eftersom hänsyn enbart togs till kompetens och kvalité vilket kan skilja sig mellan olika skolenheter. Vid den andra omgången kom påtryckningar ifrån personal och rektorer ifrån olika skolor att de också ville ha förstelärare i sin verksamhet. Då fördelades de nya antalet förstelärartjänsterna, 33 stycken procentuellt jämnt över sex olika geografiska områden inom kommunen. Då var det rektorerna inom de olika geografiska områdena som valde vem som skulle få tjänsten istället för förvaltningen. Detta fördelades på vad området behövde utveckla, exempelvis olika ämneskunskaper. Dock kunde kvalitén på de som utsågs till förstelärare variera kraftigt. Vissa skolor genomförde väldigt ambitiösa rekryteringsprocesser, medan andra skolor bara tittade på ett papper menar verksamhetschefen. Det genomfördes även en tredje rekryteringsomgång som åter blev central. Det var dock bara 4 tjänster, vilket ansågs svårt att fördela på 17 skolor varpå det lades ut till allmänheten att söka och inte bara för lärare inom kommunen.

Verksamhetschefen ansåg att förvaltningen var mest nöjd med den första rekryteringsomgången eftersom de upplevde att de då kunde använda förstelärarna som en central resurs. De första 11 menar verksamhetschefen var förstelärare, men det var mer tveksamt om de resterande 33 i andra omgången var detta då spjutspetsarna redan var handplockade i den första omgången. Det är också dessa som förvaltningen upplever att de haft mest nytta av. I den andra omgången begränsades detta då förstelärarna fick en tydligare roll inom sin specifika skola:

"Alltså har vi en väldigt god kompetens om vi säger den skolan där som kan något väldigt specifikt kring nyanländas lärande, den pedagogen, försteläraren skulle jag vilja använda på en skola där jag ser att kompetensen behöver höjas. Det kan ju inte jag riktigt göra nu när man äger dem på skolorna. Där tänker jag att man behöver öppna upp. Ska man ha en sån här tjänst behöver man också vara beredd att stötta upp i kompetensutveckling där det behövs." - verksamhetschefen

Verksamhetschefen märker av förstelärarna vid deras gemensamma kompetensutveckling i kommunen. Under deras lärostämman är det ofta förstelärare som föreläser om aktuella ämnen istället för externa personer som tidigare plockats in. Verksamhetschefen menar på att det är viktigt att utnyttja den kompetens som finns inom kommunen och sprida denna kunskap. I det systematiska kvalitetsarbetet märks det också att förstelärarna är med i utvecklingsgrupper på enheterna och vid verksamhetsbesök är det oftast förstelärare som man möter. De tar också ett stort ansvar om det ska göras en revision, frågor kring elevers inflytande eller om Skolinspektionen är på besök. Dock menar verksamhetschefen på att förstelärarna är drivna personer som antagligen hade gjort mycket av detta ändå. Utvecklings – och stödenheten i kommunen håller även i ett nätverk med förstelärare, men detta forum var bara aktivt under det första året. Vad som diskuterats inom förvaltningen är om

de ska ha en mer riktad kompetensutveckling inom gruppen då förstelärarna är i en situation då de ska leda ledare.

Förstelärarna har inte fått någon avsättning i tjänst till sitt uppdrag under någon av de tre rekryteringsomgångarna. Om de behöver tid till att förbereda en aktivitet får de lösa det med rektorn så får de försöka fixa en vikarie. De riktlinjer rörande tid som finns inom kommunen är att förstelärarna ska undervisa minst 50 %.

Hur väl den nya karriärtjänsten mottogs inom skolan berodde till stor del på hur väl rektorn presenterade förstelärarna inför lärarkollegiet, menar verksamhetschefen. De 11 som utsågs första omgången hade redan ett tydligt mandat hos sina kollegor vilket gjorde att det blev ganska självklart, men det fanns också någon skola där det var otydligare varpå andra kunde undra varför den tjänade 5000 kr mer än mig. Det fanns också en del oro bland de som utsågs till förstelärare vid den första omgången att de skulle bemötas annorlunda. Det förekom en viss avundsjuka och det kunde även dyka upp syrliga kommentarer ibland berättar verksamhetschefen. Även relationen mellan rektor och förstelärare har till viss del förändrats:

"Jag kan se lite tendenser till att ibland har rektorn tagit ett steg tillbaka i det pedagogiska ledarskapet. Därför plötsligt kommer det in en förstelärare som ska driva saker och då får de ett ökat ansvar för kompetensutveckling. Jag tycker att som pedagogisk ledare så är kompetensutvecklingen oerhört viktig att hålla i sin hand för det är ett styrmedel. Där kan jag se lite att rektorn backar och låter förstelärarna anta scenen och ansvaret lite grann och då backar de lite där. Jag hade ju hellre sätt att man mycket mer gjorde det tillsammans" - Verksamhetschefen

En oro som har uttalats ifrån förstelärare när reformen var ny var att de var rädda att de skulle bli som en biträdande rektor med mycket administrativa uppgifter. Denna utveckling har dock inte skett enligt verksamhetschefen. Däremot är det svårt enligt verksamhetschefen att uttala sig om reformen medfört några konkreta effekter eller om de som blev förstelärare hade tagit det utvecklingsansvaret även utan utnämningen till förstelärare. Möjligtvis att förstelärarna mer regelbundet har varit ett stöd i utvecklingsarbetet än tidigare, vilket kan ha att göra med att de har fått ett tydligare mandat enligt verksamhetschefen. Dock talar man på förvaltningsnivå om reformen som en meteorit som kraschat ner och det gäller därför nu att göra det bästa av situationen och anpassa den till den egna kommunens förutsättningar:

"Jag är ju tveksam till saker som kommer uppifrån. För där vet vi enligt forskningen att de har ju inte alls den effekten som man önskar utan det är ju underifrån den ökade förståelsen har större betydelse" - Verksamhetschefen

En annan aspekt som har tillfört osäkerhet kring karriärtjänsten är att det inte framgår ännu vad som

händer när försteläraryuppsattningen löper ut. De förstelärare som tillsattes under den första rekryteringsomgången, deras uppsattningsuppdrag löper ut till våren. Det har därför gjorts en utvärdering av hur man uppfattar sitt försteläraryuppsattningsuppdrag och hur man upplever sig kunna påverka skolutveckling både på enheten och inom kommunen. Utvecklingschefen säger ändå att:

"Vi sitter i samtal med facket, men vi ser ju en fortsättning av försteläraryuppsattningsreformen fast i kommunal regi. Där ser vi att vi behöver skriva avtal och beskriva uppsattningsuppdraget skriftligt och hur det ser ut". - Verksamhetschefen

På frågan om förstelärarna har blivit en naturlig del av skolverksamheten anser verksamhetschefen att det beror mycket på hur rektorn har synliggjort dem på enheten. På en del skolenheter har man hittat ett bra sätt att arbeta med förstelärarna varpå de är självklara och kollegor har ett högt förtroende för dem. På andra ställen där det saknas ett tydligt uppsattningsuppdrag riskerar de att bli ganska osynliga menar verksamhetschefen. Det finns också risk för konflikter om kollegorna inte vet varför de har 5000 kr mer i lön. Verksamhetschefen är på ett personligt plan skeptisk till om försteläraryuppsattningsreformen är en bra idé och menar att det kanske istället vore bättre om vi nu har individuell lönesättning, att kunna lyfta alla de pedagoger som gör ett bra arbete. Det blir inte lätthanterligt när det introduceras nya titlar inom skolan anser verksamhetschefen.

Skolnivå

Skola 1 är en F-9 skola och är belägen på landsorten. Det går c:a 340 elever på skolan. I denna studie intervjuas rektor som är ansvarig för årskurs 4-9. Den intervjuade försteläraren är verksam inom årskurs 6-9 och den intervjuade läraren är verksam inom årskurs 4-9. Det finns totalt 2 stycken förstelärare på skolan.

Skola 2 är en 4-9 skola och är belägen i den centrala tätorten. Det går c:a 350 elever på skolan. I denna studie intervjuas rektor som är ansvarig för årskurs 4- 9. Den intervjuade försteläraren är verksam inom årskurs 6-9 och läraren är verksam inom årskurs 4-9. Det finns totalt 5 förstelärare på skolan.

Skola 1

På skola 1 tillsattes ingen förstelärare vid den första rekryteringsomgången även om det var några som sökte. Det var först vid den andra omgången som två lärare på skolan blev tilldelade ett försteläraryuppsattningsuppdrag. Rektorn på skolan var mer nöjd med den andra rekryteringsomgången eftersom det då var rektorerna inom de olika pedagogiska områdena som fick utse förstelärarna. Vid den

första omgången var det istället ett centralt förfarande och tydligare styrning ifrån förvaltningens sida, men idag upplever inte rektorn någon styrning ifrån förvaltningen. Den styrning ifrån förvaltningen som försteläraren kan uppleva är att de ska hålla i kompetensutvecklingen på kommunens lärstämman.

Enligt rektorn är syftet med förstelärollen att premiera lärare som har extra mycket fokus på skolutveckling och ge dem ett tydligt mandat att också ta den rollen i lärargruppen. Detta ska underlätta för dem att sprida sina kunskaper vidare. Försteläraren anser att det är ett bevis på att man är duktig på det man gör vilket ska öka inspirationen hos andra lärare – och därigenom leda till att höja kunskapen hos eleverna. Läraren på skolan anser att syftet är att ge lärare möjlighet att utvecklas och dessutom få ersättning för det jobb man lägger ner och de ambitioner man har. Dessutom menar läraren att försteläraren ska sprida vidare sina pedagogiska idéer och delge sin kompetens. Dock uppfattade läraren att det ursprungliga uppdraget var väldigt otydligt varpå personen kände sig osäker till att själv söka tjänsten. Läraren känner inte heller till den strategi som skolan haft för att utforma uppdraget.

Enligt rektorn så har förstelärarna inget specifikt uppdrag. När förstelärarna var nya träffades dessa tillsammans med de tre rektorerna inom det pedagogiska området under en halvdag och diskuterade deras övergångar till förstelärare. Förstelärarna fick då också delge vad de hade för tankar. Det saknas dock skriftliga dokument. De riktlinjer som finns är de punkter som stod i ansökningsförfarandet berättar försteläraren. Förstelärarna har ingen nedsatt tjänst på skolan utan de har tolkat att de ska vara i verksamheten och sprida god pedagogisk verksamhet där. Detta genom att rektorn försöker få med dem i mer diskussioner och att de får ett utökat ansvar. Förstelärarna får ansvar för studiedagar, men även för pedagogiska eftermiddagar som bedrivs fyra gånger per termin. De har också haft ansvar för en eftermiddag på kommunens lär-stämman. Försteläraren beskriver strategin så här:

”Vi ska hålla i pedagogiska eftermiddagar. Vi har varit lite ledare i olika diskussioner. Om rektorn behöver hjälp kan man självklart hjälpa henne med konferenstider och sådana saker. Som jag sade tidigare, lite spindeln i nätet och se till att saker och ting blir gjorda” - Försteläraren

Försteläraren anser dock att det inte finns något specifikt uppdrag och medger att det skulle vara önskvärt om det fanns mer tid till att bedriva ett konkret uppdrag. Tidsaspekten har diskuterats med både kommun och fackliga organisationer, men det är kommunen som bestämmer riktlinjerna. Försteläraren menar dock på att det inte varit några problem att begära tid om det är någonting specifikt som ska göras. Läraren märker personligen inte av förstelärarna så mycket i verksamheten, mer än de kompetensutvecklingsdagar de haft ansvar för, men hade uppskattat om de fått en

tydligare roll i det vardagliga arbetet och att det presenterats en uppdragsbeskrivning för lärarna. Samtidigt menar läraren på att det är svårt att ha konkreta förväntningar när det inte finns ett tydligt uppdrag.

Rektorn upplever inga bekymmer att motivera valet av förstelärare för lärarkollegiet och menar på att det inte varit någon diskussion överhuvudtaget. Framförallt var den ena försteläraren självklar i rollen och hade redan innan tillsättningen fått mycket god feedback av kollegor berättar rektorn. Dock finns en önskan om att den andra försteläraren ska bli lite mer synlig i verksamheten. Samtidigt var söktrycket ganska lågt vilket gör det mindre komplicerat då färre nekats tjänsten menar rektorn. Dock ser rektorn att ett problem med karriärtjänsten är att det inte alltid är de mest lämpade lärarkandidaterna som söker tjänsten. Försteläraren ansåg att rektorn skött motivering av förstelärare väl och berättat vad deras uppdrag gått ut på och vad lärarna kan förvänta sig av förstelärarna. Detta har gjort att det inte har varit några invändningar menar försteläraren. Försteläraren menar att detta är viktigt så inte vissa lärare undrar varför en viss person fick uppdraget och inte en annan. Enligt läraren finns det acceptans för uppdraget, men denne hoppas på att förstelärarna får en tydligare funktion som pedagogiska ledare. Dock upplever inte läraren att rektorn tydligt har motiverat val av förstelärare utan snarare att:

"De har introducerat personerna, att vi vet om att tjänsterna är tillsatta" - Läraren

Enligt rektorn har lärarna inte fått vara med och tycka till om vad förstelärarna ska bidra med. Detta instämmer även försteläraren i. Läraren anser att denne inte kunnat påverka, men betonar också att:

"Sen känner väl jag att i och med att jag inte har velat åta mig det uppdraget så har jag inte heller fördjupat mig i den diskussionen heller. Det har inte varit så mycket diskussion kring utformandet av förstelärartjänsten". - Läraren

Samtidigt säger rektorn att: "... Uppdraget ska vara förankrat i den dagliga lärargärningen". Det saknas dessutom ett formellt uppdrag på den lokala nivån. Det saknas även enligt rektorn en allmän diskussion om syftet med förstelärarskapet och det finns dessutom en önskan från rektorns sida att de är mer drivande och synliga i diskussioner överlag. Dock säger rektorn att *"det är ju jag som sätter rubriker och styr innehåll"*. Det saknas också ett övergripande mål med reformen på skolan även om det finns en förhoppning att det ska leda till en bättre skolverksamhet. De resultat som rektorn kan urskilja är att det möjligtvis har blivit en förhöjd allmän pedagogisk dialog.

Rektorn upplever att förstelärarna har mottagits väl inom skolan. Det har inte varit några svårigheter. Rollfördelningen har inte förändrats nämnvärt mellan rektorn och förstelärarna mer än att försteläraren fått ta över vissa kompetensutvecklingsdagar och bistå rektorn i vissa saker.

Däremot finns inga stående uppgifter berättar försteläraren. Rektorn har en önskan att kunna utöka förstelärarnas övergripande ansvar och ha med dem mer i diskussionerna. Detta är dock inget som genomförts ännu och rektorn bollar inte så mycket idéer med förstelärarna i nuläget. Rektorn anser inte heller att lärarnas och förstelärarnas relation har påverkats mer än att förstelärarna själva lättare kan uttrycka olika pedagogiska tankar. Detta har dock inte påverkat det sociala samspelet mellan rektorn och försteläraren. Läraren ser själv ingen skillnad alls i rollfördelningen på skolan sedan införandet av karriärtjänsterna. Dock menar läraren att denne får stöd av förstelärarna, men mer som kollegor emellan än en effekt av karriärtjänsten. Utifrån lärarens perspektiv har det egentligen inte skett någon direkt förändring.

Det har inte heller uppstått några konflikter på skolan på grund av den nya karriärtjänsten, men rektorn har hört att konflikter har förekommit på andra skolor. Försteläraren är noga att påpeka att det inte heller bör uppstå några hierarkier i och med den nya karriärtjänsten, men att lärarna borde ha lite högre förväntningar på förstelärarna sedan de tilldelats uppdraget:

"... jag kan tycka att eftersom jag har förstelärartjänst kan jag ha vissa saker som inte de andra ska behöva göra för det bör ligga på mig. Sen kan man diskutera roller som om hur man ser på varandra som personer. Där tycker inte jag att det har förändrats. Det är inte så att jag är chef över de andra. Det är inte så det får vara. Vi är jämberdiga. Sen har jag uppdraget att hålla i sakerna och se till att sakerna blir gjorda och driva fram det på ett sätt. Men man får akta sig att det inte blir så att man blir chef i chefen" - Försteläraren

Samtidigt menar försteläraren att det blir oundvikligt att inte ha någon form av tjänstemannahierarki då vissa saker bör ligga på försteläraren som innehar karriärtjänsten. Inom organisationen beskriver försteläraren sin roll som:

"en sammanhållande kraft till lärare eller vad man ska säga. Jag ska ju inte vara rektorns hjälpreda gentemot lärarna. Det är ju inte förstelärarens jobb anser jag utan förstelärarens jobb är att se till att lärarna kan lyfta sin undervisning tillsammans med förstelärarna och varandra då. Så jag är ju inte en studierektor till rektorn utan en resurs för lärarna och framförallt eleverna då" - Försteläraren

Enligt rektorn sker det ingen utvärdering av försteläraruppdraget, medan försteläraren menar på att det sker kontinuerligt i medarbetarsamtal. Vad som framgår vid intervjun med läraren så får dessa inte var med och "utvärdera" förstelärarnas uppdrag.

Samtliga aktörer, rektorn, försteläraren och läraren tror på att karriärtjänsten kan höja nivån på lärarna, men försteläraren är noga med att betona att det i så fall är en av många metoder.

Skola 2

På skola 2 tillsattes två förstelärare vid den första rekryteringsomgången varpå ytterligare tre fick tjänsten under den andra omgången. Tre av dessa arbetar på högstadiet och två på mellanstadiet. Rektorn känner sig lika nöjd med båda rekryteringsomgångarna. Försteläraren var mer nöjd med den första rekryteringsomgången då styrningen upplevdes som tydligare och mer objektiv och säger att:

"Ja, första året var den tydlig, sen har den blivit otydlig. Det är väldigt synd att den har blivit det. Jag skulle önska att kommunens förstelärare träffar verksamhetschefen och att verksamhetschefen har grova riktlinjer med vad man vill. Och vi är ju många förstelärare med olika typer av kompetens och olika typer av uppdrag, där det kan bli en riktigt stark kommun. Vi är ju i alla årskurser, i alla åldrar. Det är en grym styrka som man inte tar tillvara" - Försteläraren

Enligt rektorn är syftet med förstelärarna att de ska vara med och driva utvecklingsarbete på skolan, inom det pedagogiska området, men också för hela kommunen. Försteläraren ser karriärtjänsten som ett steg emot att höja statusen hos lärarna och kunskapen hos eleverna:

"... höja den svenska skolan med duktiga lärare som vill och kan och har möjlighet att skaka om, att driva eleverna framåt". - Försteläraren

Försteläraren säger också:

"Ja, i slutänden vore det guld om hela skolan strävade efter samma mål med ungefär samma metoder oavsett vilket ämne vi undervisar i. Jag blir en del i det. Jag som förstelärare kan vara drivande genom att ha konferenser som handlar om det, eller hur man nu bygger upp organisationen. Att man har en samsyn om vad är undervisning och hur ser vi att vår undervisning ger resultatet vi faktiskt vill att det ska ge. Det är en jättehärlig dröm som man har. Det vore jättehärligt om det blev så".-Försteläraren

Läraren ser förstelärarreformen som en morot för duktiga lärare att utvecklas mer. Att lyfta de lärare som har viljan, energin och ambitionen att jobba för att förbättra skolan och även att hjälpas åt inom hela landet för att lyfta lärarkåren och visa vilket otroligt jobb lärare gör. Är du ämneslärare så ska du inte bara lyfta din egen undervisning utan även stödja och lyfta andra lärares undervisning samt lyfta ämnet på ett generellt plan på den egna skolenheten menar läraren.

Rektorn verkar personligen inte så insatt i hur försteläraruppdraget har utformats och vad det finns för strategi på skolan utan hänvisar istället att fråga försteläraren om det. Försteläraren tycker inte att det finns en tydlig strategi och säger:

"Det har varit lite luddigt hur man vill nyttja min kompetens som förstelärare. Där har nog jag varit mer pådrivande än min rektor, varit kravställare. Den otydligheten tror jag kommer till viss del från verksamhetschefen också. Det är ju flera led. Så det har inte formats någon tydlighet här på våran enhet". - Försteläraren

Förstelärarna ska varje år ansvara för kommunens lärstämman där de berättar om hur de arbetar med olika saker inom sitt specialområde. Inom skolan är förstelärarna ansvariga för något som kallas didaktiska konferenser som är ett mötesforum där lärare träffas varannan vecka. De har varsin grupp som de leder i att driva klassrumsarbetet framåt för att de ska gynna elevernas lärande. En stor del av syftet med konferenserna är att skapa en homogen bild över skolans syn på lärande. Dock menar rektorn att det är svårt att uttala sig om detta är en effekt av att Skolinspektionen vid senaste besöket ställde krav på detta eller om det beror på införandet av karriärtjänsten. Försteläraren själv tror att de didaktiska konferenserna är tydligare för förstelärarna själva än vad de är för lärarna, att det finns ett glapp där. Försteläraren säger också att samtliga förstelärare på skolan driver ett projekt kring kollegialt lärande utifrån den nya läroplanen, LGR 11. Det är inga föreläsningar utan man skapar uppgifter som lärarna sedan testat i klassrummet vilket sedan återkopplas kring hur väl det fungerade. I övrigt menar rektorn på att förstelärarna gör allt det där extra som att vara ett föredöme i korridorer, i klassrum, när alla träffas i grupp på arbetslagsmöten, i matsalen och när det gäller lärande av elever överlag. Dock menar rektorn att förstelärarna var sådana som personer redan innan de fick uppdraget. Läraren instämmer i det och anser att det är lärare som är i framkanten. Dock är läraren osäker på vad förstelärarnas alla specifika åtaganden inbegriper. Försteläraren upplever att tiden inte riktigt räcker till ibland utan önskar att det kunde frigöras specifik tid till försteläraryupdraget.

Rektorn upplever inga problem i att motivera valen av förstelärare och menar att detta inte ens varit en fråga eftersom personerna är självklara. Det fanns dock enligt rektorn en diskussion om det i början. Denna diskussion var dock mer fokuserad på hur förstelärarna uppfattade uppdraget än vad lärarna ansåg. Rektorn upplevde att förstelärarna tyckte att det förekom en viss avundsjuka i början inom lärarkollegiet. I övrigt anser rektorn att karriärtjänsten har mottagits väl inom skolan. Försteläraren upplever också att karriärtjänsten mottagits väl och blivit en del av verksamheten, men hade uppskattat om rektorn tagit en tydligare ledarroll när det kom till att motivera valet av förstelärare samt tydliggöra vad man vill uppnå med uppdraget på skolan. Försteläraren menar också på att det varit lite prat kring val av förstelärare vid den andra rekryteringsomgången där vissa lärare ansett att fel person blivit utsedd, men att detta inte förekom första omgången. Läraren upplever personligen att förstelärarna har blivit en naturlig del inom verksamheten, men kan också ibland se tendenser till att vissa personer kan känna sig lite uppdelade i ett a – och ett b lag. Dock menar läraren att det inte har lett till några konflikter på skolan.

Enligt rektorn har lärarna inte varit delaktiga i utformandet av förstelärarnas uppdrag. Det är rektorerna inom de geografiska områdena som har bestämt inriktningen på uppdragen som lärarna kan ansöka till. Lärarna som fått uppdraget har sedan fått vara med och diskutera hur det ska utformas tillsammans med rektorn. Försteläraren instämmer i detta och menar att uppdraget tydligt getts av rektorn och upplever att det finns en förståelse för att personen ifråga fick uppdraget bland lärarna. Läraren är ganska ny på skolan, men har det senaste 1,5 året inte fått vara med och tycka till någonting om utformningen av försteläraryuppdagen.

Rektorn anser inte att rollfördelningen har påverkats alls av karriärtjänsten. Rektorn uppskattar att använda förstelärarna som bollplank och har en nära relation till dem, men menar att den relationen fanns redan innan utnämningen.

"Kanske att de har mer legitimitet då att ta ansvar för saker och driva igenom och så. Att man som rektor kan lämna en boll till dem och så slutför de den. Det kanske jag inte använder dem till tillräckligt mycket". - Rektorn

Försteläraren upplever personligen att denne har fått ett tydligare mandat och mer auktoritet att uttrycka pedagogiska tankar och idéer även om personen gjorde detta tidigare också. Försteläraren upplever dock att det finns en större självsäkerhet att göra det idag. Försteläraren anser samtidigt inte att rollfördelningen på skolan har förändrats i någon större bemärkelse. Rent organisatoriskt upplever inte heller rektorn att förstelärarna fått en annan roll, utan de är fortfarande en del av lärarkollegiet.

"Ibland poppar de upp där och är mer nära mig, men jag ser dem som en massa. Men ibland poppar någon eller alla upp och är närmare mig beroende på vad det är för någonting" - Rektorn

De har inte heller fått några administrativa uppgifter eller blivit någon form av biträdande rektor anser rektorn. Den ene försteläraren håller på med schemaläggning, men det gjorde personen redan innan den fick uppdraget. Försteläraren upplever själv inte att denne har fått en ledarfunktion, men ser detta som positivt och menar på att:

"Inte i ledningsfunktionen, det tycker jag i och för sig är bra eftersom man ändå leder och driver med övriga kollegor så blir det svårt om man sitter och har en uttrycklig ledningsfunktionsroll. Då får man en dubbelroll, det är inte bra, det hämmar. Utan det blir mer att jag är en lärare, fast jag är en förstelärare. Det är helt accepterat" - Försteläraren

Däremot kan försteläraren till viss del känna att den ibland har fått ta över delar av rektorns pedagogiska ledarskap när rektorn inte har tid eller möjlighet att vara på plats. Dock har det inte blivit något problem, men försteläraren menar ändå att:

”Det är lite synd, eftersom rektorns ledarroll är så grymt viktig. Men ibland kan det i periodvis bli lite så, framförallt drivande vid t.ex. konferenser, vid träffar och studiedagar kan det bli så, inte i vardagen men i den gemensamma biten”.

- Försteläraren

Läraren ser förstelärarna som språkrör som kan framföra lärarnas åsikter till rektorn. Det kan vara ett effektivt sätt och ge bättre gehör jämfört om enskilda lärare framför åsikter menar läraren. Läraren upplever inte heller att det har uppstått en intern hierarki på skolan och ser inte försteläraren som rektorns högra hand:

”Nej, jag upplever inte att de går rektorns ärenden. Jag ser nog mer att de är så att säga på vår sida om vi nu ska ställa oss på två sidor av en påhittad linje, vi och rektorerna, men att dom upplever jag alla fall, de förstelärare jag har mött har varit väldigt inlyssnande kring vad vi vill. Snarare tvärtom kanske ställs sig på vår sida och framfört eller kämpat för saker som vi tycker är viktiga som lärarkår så att nej jag upplever inte att de är till-rektorer” - Läraren

Något intressant som kan tilläggas som rektorn tog upp självmant i slutet av intervjun var att denne hade lite dåligt samvete för att inte ha lagt tid på att följa upp försteläraryuppdragen tillräckligt:

”Kanske ett dåligt samvete att jag inte är tillräckligt nära den utveckling som sker tillsammans med förstelärarna. Att jag låter dem driva detta själva för att jag litar så fullständigt på dem och ser det på avstånd. Så jag tar mig inte tiden, prioriterar inte att vara så nära det arbetet som jag egentligen skulle vilja och kanske borde” - Rektorn

”Jag tror det beror på att jag litar så fullständigt på dem. Sen är det också så att jag och min kollega har delat upp det så att hon har första tjing på det. Men det är väl vad jag kan grunna på, men det är väl både tidsbrist, men mer en prioriteringsfråga för man har ju tid till det man prioriterar, men jag låter dem sköta det själva. Å de kan ju vara både bra och dåligt. Jag har fullt förtroende för dem och att det drivs vidare, men det kan kännas som ett dilemma eller ett dåligt samvete” - Rektorn

Det saknas konkreta riktlinjer för att följa upp själva karriärtjänsten på skolan anser försteläraren:

”Vi har nog inte diskuterat det så himla mycket. Nej, själva försteläraryuppdraget följs inte upp i typ verksamhetsrapporter eller kvalitetsdokument specifikt. Sen är det inblandat i vårt utvecklingsarbete på skolan, i vår verksamhetsrapport. Att vi är delaktiga där. Men reformen följs inte upp” - Försteläraren

4.4 Kommun B

Kommun B är likt Kommun A en mellanstor pendlingskommun med c:a 40 000 invånare. Kommunen har c:a 60 förstelärare i sin verksamhet. Grundskoleverksamheten sorteras under barn- och utbildningsförvaltningen. I denna studie har förvaltningschefen för barn- och utbildningsförvaltningen intervjuats samt en utvecklingschef som haft ett operativt ansvar över

förstelärarna i kommunen.

Förvaltningsnivå

När förstelärrerformen lanserades 2013 fanns det ett tydligt motstånd emot att införa karriärtjänsten i kommunen då utvecklingschefen ansåg att detta stred emot förvaltningens synsätt på medarbetare och lönesättning. Denna kritik framfördes till de kommunala politikerna, men utan verkan. I den första rekryteringsomgången valde förvaltningen att införa en central styrgrupp bestående av utvecklingschef och biträdande förvaltningschef ifrån förvaltningen samt två rektorer. De diskuterade tillsammans vilken typ av uppdrag som förstelärarna ska få i verksamheten.

Vid den första rekryteringsomgången tillsattes 15 förstelärare. Rekryteringsprocessen beskrivs som gedigen och transparent, men samtidigt fanns det många frågetecken och osäkerhet under processens gång. Utifrån förvaltningschefens perspektiv var det viktigt att involvera samtliga rektorer i rekryteringsprocessen för att skapa en samsyn kring vad förstelärarna skulle göra på skolorna. Lärarna fick ansöka centralt och skriftligen motivera varför de skulle få uppdraget varpå styrgruppen gjorde ett första urval och kontaktade rektorerna vid de berörda skolorna för att få ett utlåtande. Enligt utvecklingschefen fanns det olika synsätt bland rektorerna i detta skede av processen:

"Rektorerna har inte alls samma samsyn hur man ska bedöma. Men de fick ändå säga någonting" - Utvecklingschefen

Kandidaterna till tjänsterna träffades också gemensamt och fick inför sina kollegor motivera varför just de skulle få uppdraget. De skulle även presentera detta skriftligt. Efter detta gjorde styrgruppen ett andra urval. För att göra processen mer likvärdig besökte två erkänt skickliga pedagoger från andra kommuner de tilltänkta förstelärarna i klassrummet och gav sina synpunkter varpå slutligen 15 förstelärare valdes ut. Då processen varit så genomarbetad upplevde förvaltnings – och utvecklingschefen inget ifrågasättande ifrån skolnivå. Det var på tydliga grunder som förstelärarna hade fått sina respektive uppdrag vilket enligt förvaltningschefen ger lärarna ett tydligt mandat gentemot sina lärarkollegor. Dock fanns det enligt utvecklingschefen en farhåga över att det inte alltid var de bästa lärarna som sökt tjänsten. Därför försökte utvecklingschefen få rektorerna att motivera sina "bästa" pedagoger till att söka.

Den andra rekryteringsomgången såg annorlunda ut, mycket på grund av att antalet tjänster utökades ifrån 15 till 60. Kommunen hade inte längre ekonomin att ge förstelärarna 20 % nedsättning i sin tjänst. Utvecklingschefen upplevde att det denna gång blev svårare att utse de nya

45 tjänsterna. I den andra omgången fanns det inte längre ett centralt ansökningsförfarande utan det var rektorerna inom de olika geografiska skolområdena som tillsammans bestämde vem som ska utses till förstelärare och hur uppdraget skall vara utformat. Varje skolområde fick ett visst antal platser att fördela över sina skolor. Utvecklingschefen anser att det varit en svår uppgift att fördela tjänsterna mellan de olika områdena och säger:

”Det här var en väldigt grannliga uppgift för det är inte säkert att du kan fördela helt och hållet utifrån elevantal. För det är inte säkert att du har en lika duktig lärare här som där och då ska du ju inte bli förstelärare där, bara för att någon ska vara förstelärare för det sänker kvalitén något enormt i så fall” - Utvecklingschefen

Detta gör att det ifrån rektorernas sida ibland kan upplevas som orättvist hur uppdragen varit fördelade inom kommunen. Rektorerna anser att förstelärare är en kvalitetsstämpel på verksamheten och strävar därför att få förstelärare till sin verksamhet menar förvaltningschefen. Då det inte heller förekom någon nedsättning i tjänsten under den andra omgången menar utvecklingschefen att förvaltningen inte längre kan ställa krav på hur rektorerna ska utforma försteläraryupdragen:

”Där har ju inte vi gått in och styrt det på något sätt utan det får de göra utifrån vad de har för utrymme i sin budget och hur de vill jobba med skolutvecklingen på sin skola” - Utvecklingschefen

Förvaltningschefen har tolkat de statliga intentionerna med reformen som att det främst handlar om att belöna duktiga lärare med ett lönepåslag och att det kan stanna vid det. Förvaltningschefen menar dock att det blir ett för enkelt synsätt då det tillkommer parametrar i en kommunal kontext som förvaltningen måste ta hänsyn till:

”...från ett arbetsgivarperspektiv så känns det väldigt konstigt att här får du plötsligt 5000 mer extra i lön och jag kan inte förvänta mig ett enda dugg mer utav dig” - Förvaltningschefen

Därför har det varit viktigt att den nya karriärtjänsten är kopplad till ett tydligt skolutvecklingsuppdrag eftersom det annars kan riskera att skapa avundsjuka och missunnsamhet bland lärarkollegiet. Samtidigt menar utvecklingschefen att det är viktigt att försteläraren är duktig i klassrummet, att det är en god pedagog snarare än en god organisatör. Förvaltnings – och utvecklingschefen har också involverat rektorer och förstelärare att vara med och delge sina synpunkter kring hur man ser på försteläraryupdraget i den lokala verksamheten. I denna process har det visat sig tydligt att det finns olika uppfattningar på skolnivå om hur uppdraget ska tolkas och utformas. Utvecklingschefen anser dock att reformens utformning har gjort att det saknas handlingsutrymme att anpassa karriärtjänsten till den kommunala kontexten:

"När vi delade på uppdragen så kunde det bli att en rektor fick två förstelärare att anställa, men den rektorn kanske har tre stjärnpedagoger på sin skola som den bedömer är precis lika duktiga. Då kan man tycka att man tar de här 10 000 kronorna och fördelar på de här tre. Men nej, det får du inte göra. Det är två som ska ha 5000 kronor och en som inte får någonting fast du som rektorn har bedömt att de personerna är precis lika duktiga" - Utvecklingschefen

"Ska ministrar verkligen vara ute och detaljstyra på nivå hur cheferna sätter löner. Det tror jag snarare att det skadar skolans anseende" - Utvecklingschefen

Samtidigt som handlingsutrymmet upplevs som litet finns det en önskan ifrån förvaltningschefen att delar av reformen varit tydligare ifrån statens sida:

"Det var ett halv paket vi fick och hade vi fått hela så hade det varit lättare att hantera det. Om man hade sagt här har ni lönen och hade man sagt att ni får 20 % för varje lärare som tid. Då hade det varit lättare för oss att implementera det. Nu blev det för mycket frågor för kommunen själv att hantera och det blir olikheter i kommunerna som snarare gör att vi snor från varandra" - Förvaltningschefen

Förvaltningschefen upplever också att det är problematiskt att kommunen inte har "ägt" reformen själva och säger:

"Jag tycker självklart att det är en jättebra idé, men det borde ha gett oss pengarna och säga att det här ska ni fördela på de som ni tycker är de bästa lärarna" - Förvaltningschefen

Förvaltningsrepresentanter träffar förstelärarna löpande i ett nätverk för att tillsammans stämma av hur arbetet går och vilka utmaningar man ställs inför. Utvecklingschefen har velat hitta kommunalt övergripande frågor där förstelärarna kan utgöra en viktig resurs:

"För mig är de en resurs. Här sitter jag med kommunens mest kompetenta lärare. De har ett signalvärde. De kan vara ute och sprida, att stötta och vara en vision" - Utvecklingschefen

Samtidigt menar utvecklingschefen att det blir svår avvägning att ge förstelärarna ytterligare uppdrag då de i många fall bär upp sina skolor:

"Hade jag fått använda förstelärar-uppdraget som jag ville och många med mig när vi har pratat om det så skulle man ju verkligen vilja tillvarata deras fantastiska sätt att undervisa och coacha medarbetare. Det vill säga besöka andras lektioner, ge feedback på det och jobba tillsammans. Men det kan man inte begära att en lärare ska hinna. De som är förstelärare, det är våra stjärnpedagoger idag. Det är ju dem som gör allt och som säger att jag kan hjälpa till, jag kan göra det, det fixar jag. Som bär oftast upp en hel skola. Och då dessutom lägga ännu mer arbetsuppgifter på dem utöver det de redan gör är liksom inte gångbart. Så där ligger den där konstiga balansen i att få något slags förnyat uppdrag." - Utvecklingschefen

Förvaltningen har ställt krav på att rektorerna ska upprätta lokala dokument där det konkret framgår vad förstelärarna ska göra utifrån sitt uppdrag. Här har även förstelärarna själva fått vara med och påverka i viss utsträckning. Detta i syfte att gentemot lärarkollegor synliggöra vad förstelärarna gör i verksamheten. Dock menar utvecklingschefen att rektorerna i liten utsträckning informerat lärarna om detta. Utvecklingschefen menar att det är viktigt att rektorn synliggör och ger förstelärarna ett tydligt mandat, det ska inte försteläraren skapa själv menar utvecklingschefen. Det blir ett problem i de skolor där rektorn är lite svagare som ledare och inte uppmärksammar detta anser utvecklingschefen.

Utvecklingschefen upplever att rollfördelningen och den interna hierarkin inom skolan har förändrats i stor utsträckning i och med införandet av karriärtjänsten. Uppdrag som tidigare varit informella har blivit mer formaliserade. Utvecklingschefen beskriver att försteläraren har blivit en stödfunktion åt rektorn där denne fått ta visst ansvar för det pedagogiska ledarskapet och avlasta rektorn. Förvaltningschefen beskriver det så som att:

"rektorn kanske mer blir som en vd och den som leder och följer upp verksamheten, men som inte gör hantverket i klassrummet" - Förvaltningschefen

Förvaltningschefen tror att man går emot en utveckling där försteläraren blir rektorns högra hand, nästan som en form av biträdande rektor, men där försteläraren har en fot i båda världarna. Rektorn har arbetsledarrollen och försteläraren ansvarar för det skolutvecklande uppdraget. Förvaltningschefen skulle se detta som en positiv utvecklingstrend. Dock så tror utvecklingschefen att förstelärarens roll har blivit otydligare sedan den andra rekryteringsomgången då kommunen inte längre har kunnat avsätta tid till förstelärarnas uppdrag. Detta riskerar leda till att man går tillbaka till gamla roller och det skapas irritation bland övriga lärare kring vad förstelärarna gör i verksamheten. Dessutom medför faktorn att uppdraget är tidsbegränsat en ytterligare osäkerhet.

Utvecklingschefen upplever att förstelärrerformen har drabbat lärare negativt och säger:

"Inte minst känner lärarna det. En del tappar geisten. De känner att de varit duktiga, men så får de ändå inte uppdraget. Då känner de sig nedtryckta och då förlorar vi duktiga pedagoger som tappar suget" - Utvecklingschefen

"Man ska inte blunda för vad det gör för ett lärarrum när man i vardagen gör sådana otroligt tydliga markeringar" - Utvecklingschefen

Trots en del oklarheter och frågetecken upplever förvaltningschefen ändå att reformen har blivit integrerad i verksamheten, men att effekten av karriärtjänsten varierar kraftigt mellan olika skolor.

Utvecklingschefen berättar att försteläraryupdraget har utvärderats i form av en enkät till förstelärarna i kommunen. Försteläraryupdraget diskuteras även kontinuerligt på skollärdarträffar, i förstelärarnätverket och med lärarfacken. Däremot har inte lärarna fått tycka till om försteläraryupdraget. Det är något utvecklingschefen funderar på att genomföra framöver då det har framkommit ett sådant önskemål från lärare.

Skolnivå

Skola 1 är en F-6 skola och är belägen i den centrala tätorten i kommun 2. På skolan finns det c:a 270 elever. I denna studie intervjuas rektor som är ansvarig för F-6 samt förstelärare och lärare som är verksamma inom F-6. På skolan finns det totalt två förstelärare.

Skola 2 är en 7-9 skola och är belägen likt skola 1 i den centrala tätorten. Det finns c:a 350 elever på skolan. I studien intervjuas ansvarig rektor samt förstelärare och en lärare som är verksamma i årskurs 7-9. På skolan finns det totalt 3 förstelärare.

Skola 1

Skolan tilldelades inga förstelärare under den första rekryteringsomgången. Däremot fick skolan tre tjänster under den andra omgången. Uttagningsprocessen bestod i att lärarna fick göra en skriftlig ansökan varpå rektorerna inom det lokala skolområdet genomförde observationer om hur de aktuella lärarna arbetade i vardagen.

Rektorn anser att försteläraryrollen syftar till att stödja andra lärare genom att lyfta skolutvecklingsfrågor och vara insatt i forskning. En förstelärare är enligt rektorn en person som har en djupare förståelse kring barns utveckling och hur skolan kan nå bättre kunskapsresultat. Försteläraren bör ha gått en specialutbildning inom till exempel metodik eller som samtalsledare och ska dessutom agera professionellt, vara prestigelös och värderingsfri. Det är samtidigt viktigt att det finns ett genuint intresse att driva skolutvecklingsfrågor och att försteläraren har ett ovanifrånsperspektiv och ser hela skolans organisation menar rektorn. Försteläraren beskriver sin roll som ett stöd till rektorn. Försteläraren menar vidare att uppdraget syftar till att stärka skolutveckling och fortbildning på skolan och det är viktigt att man har stor erfarenhet av läraryrket. Den intervjuade läraren anser att försteläraryrollen främst handlar om att stötta lärare till att bli mer professionella genom att de har ett tydligare fokus på forskning. Försteläraren ska även stödja rektorn i sitt arbete menar läraren.

Rektorn anser att det fanns en osäkerhet kring vad förstelärarna skulle göra i verksamheten under

det första året. Detta diskuterades på arbetsplatsträffar för att se vad det fanns för förväntningar hos lärarkollegiet. Rektorn menar på att det är problematiskt när det kommer otydliga uppdrag uppifrån då det kan riskera att skapa konflikter. Då uppdraget var otydligt blev det också svårare att kommunicera ut och involvera övriga lärare i processen:

"När det väl kommer uppifrån så behöver det vara tydligare, mera genomtänkt egentligen. Det blir effekter när det inte är genomtänkt som man måste lägga tid på att fundera kring. Det har mycket med förhållningssätt och förväntningar att göra" - Rektorn

Försteläraren ansåg också att uppdraget var alldeles för otydligt formulerat vilket gjorde det oklart hur de konkret skulle arbeta. Denna osäkerhet skapade också en del ifrågasättanden hos lärarkollegiet över vad förstelärarna gjorde som berättigade ett lönepåslag på 5 000 kr.

"Vi hade inte riktigt förutsättningar. Då hade vi ingen tid. Ingen form av nedsättning för det. Inget tydligt uppdrag och vi fick vår ersättning och hjälpte till lite här och lite där, men det var för flummigt. Det tycker jag har varit det svåraste" - Försteläraren

Inledningsvis bestod förstelärarnas uppdrag främst i att hålla föreläsningar under kompetensutvecklingsdagar, men försteläraren ansåg också att de gjorde mycket extrauppgifter som kollegorna inte såg i vardagen. Läraren ansåg att uppdraget var vagt under första året och det fanns funderingar inom lärarkollegiet om vad de konkret gjorde i verksamheten. Dessutom upplevde läraren att lärarna överlag på skolan inte visste så mycket om själva rekryteringsprocessen:

"Vi visste inte så mycket om det. Man hade sökt, sen var det igång och så helt plötsligt var de förstelärare. Det var lite mer stängt runt det" - Läraren

Otydligheten kring försteläraryuppgifterna resulterade i att förstelärarna ställde krav på rektorn att gemensamt formulera ett tydligare uppdrag. Denna otydlighet har också gjort att rektorn tyckt att det har varit viktigt att ha en tydlig dialog med förvaltningen.

"Och då hamnade vi mycket i skolutvecklingsfrågor, att driva vårt arbete bättre med kunskapsmålen och få med lärarna på tåget och få igång diskussionen på ett djupare plan. Att utveckla det kollegiala sam-lärandet och skapa en samsyn också kring både bedömning och betyg" - Rektorn

Förstelärarna har sedan höstterminen 2015 fått i uppdrag att varannan vecka leda kategoriträffar för att skapa en samsyn på skolan kring bedömning och betyg med lärarkollegorna.

Rektorn har också avsatt en timme varje vecka då förstelärarna planerar upplägget för kommande

kategoriträffar, studiedagar och arbetsplatsträffar.

"Förutsättningarna för att det ska bli ett bra arbete kräver ju också att man kanske avsätter en viss tid" - Rektorn

Dessutom har nu uppdraget skrivits ned i ett dokument. Det var förvaltningen som betonade vikten av att alla rektorer ska skriva ned förstelärarnas uppdrag för att skapa en samsyn kring vad det finns för förväntningar på uppdraget. Försteläraren menar att uppdraget är mer strukturerat nu och det är lättare för lärarna att ta del av vad förstelärarna gör vilket ger dem legitimitet att utföra sitt uppdrag. Enligt försteläraren har alla lärare fått ta del av detta uppdrag, men enligt läraren har detta inte skett. Dock anser läraren att det nu finns en tydligare strategi på skolan än första året:

"Det märks när vi har våra kategoriträffar då är det förstelärarna som håller i det. Men självklart är vi lärare med och bidrar till det här, att det blir ett bra arbete. Men det känns som man jobbar lite mer professionellt" - Läraren

Rektorn och försteläraren upplever att lärarna har fått vara med och tycka till kring vad förstelärarna ska göra genom de kontinuerliga kategoriträffarna. Försteläraren och läraren menar vidare att lärarna kan påverka innehållet kring vad som ska tas upp på träffarna. Lärarna har däremot inte kunnat påverka de praktiska förutsättningarna kring hur träffarna ska utformas.

Försteläraryppdraget har också inneburit ett tätare samarbete med en annan skola i det lokala skolområdet där förstelärarna fått i uppgift att leda gemensamma utvecklingsdagar. Förstelärarna träffas även i ett förstelärarnätverk där de får möjlighet att diskutera uppdraget utan att rektorn är närvarande. Försteläraren är själv positiv till att det har funnits ett tolkningsutrymme att utforma uppdraget utifrån lokala behov på den egna skolan och upplever ingen direkt styrning ifrån förvaltningen. Utöver kategoriträffarna anser inte läraren att förstelärarna märks av i verksamheten. Läraren hade önskat mer enskild handledning och stöd av förstelärarna, men inser samtidigt att tidsbristen gör detta svårt.

Rektorn anser att förstelärarna var självklara i sin roll, men att mandatet gentemot lärarkollegiet har växt fram över tid. Det fanns i början avundsjuka och osäkerhet inom lärarkollegiet över vad förstelärarna gjorde i verksamheten som betingade ett lönepåslag på 5000 kr, men genom att uppdraget har tydliggjorts så har även mandatet stärkts enligt rektorn. Försteläraren beskriver att det var jobbigt i början att motivera sin roll gentemot lärarkollegiet eftersom det fanns en osäkerhet hos både rektorn och förstelärarna kring uppdragets innehåll. Det var därför viktigt enligt försteläraren att rektorn förmedlade att uppdraget kommer ifrån rektorn för att undvika ifrågasättanden ifrån lärarkollegorna. Läraren upplever också att det har blivit tydligare över tid vad förstelärarna konkret

gör i verksamheten.

Rektorn anser inte att rollfördelningen har förändrats till följd av införandet av förstelärare i verksamheten. Det beror på att de som fått tjänsten är människor som redan stack ut innan, var drivande inom skolan och hade ett mandat gentemot sina kollegor. Dock anser rektorn att förstelärarna fått ett tydligare ansvar vilket visar sig i pedagogiska diskussioner rörande skolutvecklingsfrågor.

Överlag ställer sig rektorn positiv till att förstelärarna har fått ett ökat inflytande, men säger samtidigt att det är viktigt att se uppdraget som tidsbegränsat och att det inte cementeras på enskilda personer. På skolan var det en förstelärare som fick avsäga sig sitt uppdrag i förtid varpå uppdraget övergick till en annan enhet inom det lokala skolområdet. Försteläraren upplever personligen snarare att ett längre uppdrag hade varit önskvärt eftersom det skapas en ovisshet när uppdraget löper ut nästa år. Försteläraren upplever inte heller att uppdraget har inneburit några större förändringar i relationen gentemot elever, föräldrar eller lärarkollegor. Den främsta skillnaden är att uppdraget tar mer tid ifrån arbetet vilket gjort att försteläraren fått lägga mer tid hemma till att planera.

Däremot har förstelärarens relation till rektorn förändrats till den grad att deras samarbete blivit tydligare då de träffas i större utsträckning. De bollar idéer och driver utvecklingsarbete tillsammans. Försteläraren upplever sig ha fått ta över en mer ledande funktion i skolan, men menar samtidigt på att detta mandat fanns redan innan. Däremot kan försteläraren se tendenser till att denne har fått ta över rektorsrollen inom vissa områden genom att exempelvis leda studiedagar där rektorn delegerat ansvaret. Försteläraren ser sig inte som högre i hierarkin än övriga lärare utan som en del i lärarkollegiet. Läraren själv upplever detsamma, men kan se att förstelärarna har tagit över en viss del av det pedagogiska ledarskapet. Dock menar läraren på att detta är en positiv utveckling då rektorer inte alltid har en pedagogisk utbildning i grunden.

Rektorn, förstelärare och lärare tycker att försteläraryupdraget över tid har blivit en naturlig del i verksamheten då skolan har regelbundna träffar som förstelärarna håller i. Detta har stärkt det kollegiala lärandet anser rektorn. Försteläraren upplever i likhet att det finns en större acceptans för uppdraget när lärarna ser vad förstelärarna gör i verksamheten och när rektorn tydliggör detta. Läraren upplever att förstelärarna bidrar till verksamheten genom kategoriträffarna. Det har stärkt samsynen kring betygsättning och bedömning på skolan och bidragit till en ökad professionalism menar läraren.

Det har inte genomförts någon specifik utvärdering av försteläraryuppslaget enligt försteläraren. Enligt rektorn lyfts frågan på medarbetarsamtal, men då specifikt kopplat till kategoriträffarna. Förstelärarna dokumenterar även kategoriträffarna för att kunna följa processen och utröna om de pedagogiska träffarna ger effekt genom att skapa en ökad samsyn på skolan kring bedömning.

Skola 2

Vid den första rekryteringsomgången fick skolan två förstelärare varpå de fick ytterligare en i den andra omgången. I den senare omgången var det enligt rektorn en tuff kamp inom det lokala skolområdet om vilka skolor som skulle få platserna. Rektorn ansåg att den första omgången var bättre eftersom den processen var tydligare och mindre godtycklig. I den andra omgången var det svårare att utskilja vem som skulle få uppdraget då det fanns flera lärare på skolan som låg på samma nivå:

”Jag tycker det är för liten skillnad mellan den som blir förstelärare och annan duktig lärare som kanske av en slump inte blir det. För några blir det så. Jag tycker jag har många duktiga lärare här och några ser jag väldigt tydligt att dom skulle kunna vara förstelärare och då ligger dom 5000 under. Det känns inte ok.” - Rektorn

Den intervjuade försteläraren tillsattes under den första rekryteringsomgången och upplever att bedömningen var mer objektiv under den första omgången eftersom processen skedde på förvaltningsnivå och personer utanför skolan fick bedöma förstelärarens arbete. Samtidigt berättar försteläraren att det fanns en otydlighet från förvaltningen:

”Den första omgången när vi skulle rekryteras så, om man tar det ifrån kommunens sida så var de oerhört otydliga. De ändrade kriterierna för förstelärarna tre gånger och den sista gången var efter ansökningen hade gått ut.” - Försteläraren

Under den andra rekryteringsomgången upplever försteläraren i likhet med rektorn att det blev mer godtyckligt vem som fick tjänsten samtidigt som det uppstod en konkurrens mellan skolorna. Försteläraren ser det som en nackdel när den egna rektorn utser vem som ska bli förstelärare. Läraren var inte särskilt insatt i rekryteringsprocessen överlag, men detta kan delvis förklaras av att denna är relativt ny på skolan.

Rektorn anser att försteläraryuppslaget handlar om att belöna duktiga pedagoger som kan sprida sin kunskap till elever genom att de har en hög kvalitet i sin undervisning. Det räcker dock inte med att vara duktig i klassrummet utan försteläraren ska samtidigt kunna höja andra lärares undervisning. Försteläraren har tolkat att uppdraget syftar till att stötta yngre lärare, vara en förebild gentemot sina

kollegor samt att vara en del i utvecklingsarbetet på skolan. Försteläraren menar vidare att det är viktigt att som förstelärare ha ett helhetsperspektiv, att både se individ, grupp och förvaltningsnivå. Försteläraren ska vara både ett stöd till kollegor och rektor samtidigt som de ska kunna förmedla detta utåt. Läraren menar att syftet med karriärtjänsten är att bidra till att bättre planera kompetensutvecklingen på skolan. Förstelärarna är väl insatta personer vilka kan delge sin kunskap till lärarkollegorna och hjälpa till att stödja dem. Vidare menar rektorn att de som blivit förstelärare är de som alltid har drivit olika utvecklingsprojekt och som har förmågan att inspirera kollegor att utvecklas.

Bland de tre förstelärarna är det en som driver matematikfrågor, en driver arbetet med nyanlända och en driver arbetet mer generellt kring svenska. Förstelärarna är med och driver fortbildningsfrågor i arbetslag och ämneslag varje vecka och har haft kortare föreläsningar för lärarkollegor. Detta är dock ingen effekt av reformen utan rektorn menar på att dessa lärare gjorde detta redan innan de fick uppdraget. Den främsta förändringen sedan införandet av karriärtjänsten är att förstelärarna idag i allt högre grad driver utvecklingsfrågor i vardagen. Rektorn känner samtidigt att denne med gott samvete kan ge dem det ansvaret utifrån deras roll som förstelärare.

Ifrån rektorns perspektiv är det ganska tydligt vad de gör i rollen som förstelärare. Försteläraren anser också detta och menar att dennes uppdrag handlar om att vara en resurs kring specifika utvecklingsfrågor. Uppdraget har bestått i att diskutera organisatoriska frågor med rektorn kring nyanställningar och tjänstefördelning. Förstelärarna träffar också rektorn en gång i månaden. Försteläraren jobbar även med språkutvecklande arbetssätt, är ansvarig för studiedagar och tar fram material kring det, men menar på att detta är uppgifter som denne hade även innan reformen. Försteläraren upplever att uppdraget synliggjort personens arbete och gett denne ett tydligare mandat gentemot kollegor. Detta märks av genom att lärarkollegor i större utsträckning söker sig till försteläraren för råd och stöd istället för att fråga rektorn.

Förstelärarna träffar även andra förstelärare i kommunen i ett gemensamt nätverk ett par gånger per termin där de diskuterar deras roll i verksamheten med representanter ifrån förvaltningen. Dock finns det ifrån förstelärarna en önskan att det hade kunnat finnas en avsatt tid för uppdraget. Den avsatta tiden på 20 % som förvaltningen införde första rekryteringsomgången har inte tillämpats på skolan. Detta menar både rektorn och försteläraren beror på att det inte finns något ekonomiskt utrymme att plocka in vikarier för den tiden som försteläraren plockas bort ifrån undervisningen. Läraren känner däremot inte till om det finns någon strategi kring försteläraruppdraget på skolan. Detta kan dock förklaras av att läraren var tjänstledig när förstelärarna tillsattes på skolan. Läraren har inte heller varit med om att det har förts några diskussioner om uppdraget under det senaste året.

Personen är dessutom osäker på vad försteläraryupdraget rent praktiskt innebär:

"Jag kan nog säga att det kanske inte är alla som ens vet vilka som är förstelärare. Det här ordet förstelärare det nämner man inte. Jag använder aldrig det. Det är inte så att där kommer förstelärarna och nu gör de det här. Så det är ett väldigt luddigt uppdrag." - Läraren

Det läraren känner till är att förstelärare är med och driver ett språkutvecklingsprojekt, men denne är osäker på om det är till följd av försteläraryupdraget eller om det skulle skett ändå. Däremot upplever läraren sig få mycket stöd av en förstelärare som finns i lärarens arbetslag, men det fick läraren även innan införandet av försteläraryreformen. Läraren anser att rektorn inte har tydliggjort försteläraryns uppdrag.

Rektorn har tillsammans med förstelärarna utformat uppdraget skriftligt i ett dokument. Lärarna har inte varit involverade i utformandet av försteläraryupdraget enligt rektorn. Rektorn har också varit noga att betona att försteläraren inte ska få en ny uppgift utan denne ska fortsätta med det utvecklingsarbete som personen redan bedriver på skolan. Rektorn har i detta hänseende haft en avvikande bild av hur uppdraget ska vara utformat gentemot förvaltningens perspektiv:

"Jag tycker att det låter som att man ifrån förvaltningen tycker att det är nya uppgifter de ska ha, att det är något nytt dom ska göra och så tycker jag inte. Det är inte något nytt. Och de ska inte jobba mer med administration, de är duktiga på att undervisa och de är duktiga på att få med sig sina kollegor och det är där dom ska lägga kraften och inte någon annanstans." - Rektorn

Rektorn anser att det varit relativt tydligt redan innan rekryteringsprocessens början vilka som skulle bli förstelärare då vissa personer redan tidigare haft ett mandat och en hög status bland lärarna. Försteläraren upplever att rektorn har haft en viktig roll i att tydliggöra försteläraryns uppdrag.

"Blir det några förstelärare blir det några siste-lärare också. Liksom tanken att vi gör ju ungefär samma jobb, varför duger inte mitt jobb. Varför ska hennes arbete premieras mer. Men den tanken och de diskussionerna försvann när vår chef förtydligade sin tanke med försteläraryjobbet." - Försteläraren

Läraren anser att det är rätt personer som blivit tilldelade uppdraget. De är alla kompetenta personer med stor erfarenhet. Uppdraget blir som ett kvitto på att de gör ett bra jobb.

Rollfördelningen på skolan har enligt rektorn inte förändrats till följd av försteläraryupdragen. Förstelärarna är personer som lärarkollegorna alltid har sökt sig till för stöd och råd. Rektorn vittnar om att samarbetet har blivit tätare och mer inrutat genom att rektorn har delegerat mer ansvar till

försteläraren, men samarbetet fanns där redan innan karriärtjänstens inträde i kommunen. Rektorn upplever att förstelärarna fortfarande är en del av lärarkollegiet. Ingen av de intervjuade upplever att det har uppstått några konflikter på grund av införandet av karriärtjänsten vilket rektorn tror beror på att de utsedda var självklara kandidater. Försteläraren upplever sig vara ett stöd till rektorn genom att de blir ett par extra ögon i verksamheten samtidigt som samarbetet fördjupats rörande visioner och målsättning kring den pedagogik som ska bedrivas på skolan.

Försteläraren beskriver att rektorn alltid varit tydlig med att markera att det inte ska förekomma några interna hierarkier på skolan. Försteläraren upplever sig inte ha fått någon ledarfunktion förutom att denne är ansvarig när de två ordinarie rektorerna är borta. Läraren upplever att försteläraren i större utsträckning blivit rådgivande till rektorn. Däremot anser inte läraren att den nya karriärtjänsten har påverkat den redan sedan tidigare sammansvetsade lärargruppen:

"Jag tror att man har varit väldigt rädd för att det ska bli en elitgrupp och försöka stävja allt som har med det att göra. För vi har försökt få en riktig arbetslagsledare och det motarbetas av många för att då skulle den vara närmare rektorn. Många som inte vill ha det så, så därför tror jag att det också har blivit så med förstelärarna, att de ska inte utmärka sig." - Läraren

Sammantaget upplever rektorn att försteläraryuppdragen har blivit integrerade i verksamheten genom att förstelärarna tydligare driver på utvecklingsarbetet i vardagen även om detta till viss mån skedde redan innan. Försteläraren anser däremot inte att uppdraget har blivit en naturlig del av verksamheten:

"Det är ju inte så att om jag har ett möte med rektorn så går jag ut och berättar det för mina kollegor. Så är det ju inte utan det är kanske lite på ett sätt en liten ö." - Försteläraren

Försteläraren upplever sig jobba med samma frågor som tidigare.

Läraren upplever inte heller att försteläraryuppdraget har blivit en naturlig del av verksamheten eftersom försteläraryrollen är så otydlig:

"Jag tror att många inte vet vad det är eller varför det finns och vad det ska leda till. Även de som är förstelärare kommer inte veta om det kommer finnas kvar. Vad är egentligen meningen med det och så." - Läraren

Rektorn följer upp förstelärarnas uppdrag kontinuerligt och ser över om det är någon förstelärare som ska bytas ut inför nästa år. Det har däremot inte gjorts någon uppföljning över vad lärarna tycker om förstelärarna och deras uppdrag på skolan.

5. *Analys*

Vid analysen av det empiriska materialet kommer utgångspunkten vara det analysverktyg som presenterats i teorikapitlet (se figur 1). Först kommer förstelärrarreformen som idé analyseras utifrån ett professionsteoretiskt perspektiv. Därefter kommer de empiriska fallen att analyseras utifrån de kategorier som utmärker *professions* – respektive *byråkratisk styrning*. Kategorierna är *typ av styrning*, *ledarskap* och *maktrelationer* där typ av styrning berör vem som har styrt tillsättningen – och utformat försteläraryppdraget. Denna del av analysen hjälper att besvara studiens första forskningsfråga angående vilka styrlogiker som har präglat införandet – och arbetet med förstelärrarreformen. Analysdelen avslutas med ett stycke som återknyter till studiens andra forskningsfråga som handlar om vilken typ av professionalisering som skapats inom verksamheten.

5.1 *Förstelärrarreformen som Idé*

Det slutgiltiga målet med förstelärrarreformen utifrån statens perspektiv är att på lång sikt höja elevers kunskapsnivå. I den statliga promemorian lyfts det fram att den viktigaste faktorn för att kunna göra detta är att stärka lärarprofessionen (U2012/4904/S:28). Staten har därför infört karriärtjänster för att höja läraryrkets attraktivitet och stärka lärares kompetens. Det betonas att läraryrket som profession måste återupprättas genom att underlätta för lärare att göra det de är utbildade till, nämligen att undervisa (Ibid:29). Det lyfts också fram att lärarnas administrativa börda bör minska. Det finns således en vilja från statligt håll att återupprätta lärarnas autonomi. Det kan ses som ett avkall från den byråkratiska styrningen där ansvarsutkrävande i form av uppföljning och kontroll är en central del (Liljegren & Parding 2010:281). Reformen syftar vidare till att stärka det kollegiala samarbetet. Det finns därmed en tilltro ifrån statligt håll att lyfta fram särskilt skickliga lärare inom skolan och ge dem utökade möjligheter att sprida sin kunskap till sina lärarkollegor.

Förstelärrarreformen som idé bär tecken på en professionalisering som i grunden bygger på en professionslogik. Samtidigt kan det ses som ett aktivt försök ifrån statens sida att styra lärarprofessionen då det är staten som reglerar hur statsbidraget ska utformas (Liljegren & Parding 2010:276ff). Uppdragets utformning lämnas sedan över till huvudmännen att besluta kring. Det är således intressant att studera vad detta får för konsekvenser för lärarprofessionens utveckling.

5.2 Vem har styrt tillsättningen – och utformningen av försteläraryuppsattnen?

När försteläraryuppsattnen infördes fick kommunerna en hög grad av handlingsutrymme vid utformningen av tjänsterna, men samtidigt var statsbidragen strikt reglerade över hur de fick fördelas. Både förvaltningen och flera av rektorerna i de undersökta fallen hade önskat en omvänd ordning. Att staten angivit tydligare riktlinjer rörande försteläraryuppsattnens uppsattn, men en mer flexibel fördelning av statsbidragen.

Processen har varit toppstyrd då staten har utformat övergripande regler – och direktiv varpå förvaltningen och rektorerna har haft makten att tillsätta tjänsterna och utforma uppsattnen. Förvaltningens inflytande över försteläraryuppsattnens uppsattn har dock förändrats mellan den första – och andra rekryteringsomgången. I den första omgången var det förvaltningen i de undersökta fallen som både tillsatte tjänsterna och utformade uppsattnen. Försteläraryuppsattnen var inte knutna specifikt till den egna skolenheten utan de sågs mer som en resurs för kommunen att bedriva utvecklingsfrågor. Det var således förvaltningen och inte lärarkollegiet som definierade hur försteläraryuppsattnens arbete skulle organiseras för att förbättra skolen. Lärarna fick istället anpassa sig till förvaltningens direktiv (Parding 2010:98).

Bland de intervjuade fanns det en övervägande positiv bild av den första rekryteringsomgången. Det framkom dock att många andra skolen varit negativt inställda eftersom det blivit en ojämn fördelning av försteläraryuppsattnen mellan skolen. Uppsattnen fördelades uteslutande på kriteriet kompetens och bortsåg ifrån geografisk placering. Rekryteringsprocessen förändrades under den andra omgången till följd av en kritik från skolen om en för ojämn fördelning. Det var samtidigt för kostsamt med ett ytterligare centralt rekryteringsförfarande. I den andra rekryteringsomgången lades istället ett större fokus på att få en jämnare geografisk fördelning av försteläraryuppsattnen. I denna omgång var det istället rektorerna som fick makten att tillsätta – och utforma försteläraryuppsattnen. Detta upplevde förvaltningen i bägge kommunerna som begränsande då deras möjligheter att använda försteläraryuppsattnen som centrala resurser inskränktes. Detta eftersom försteläraryuppsattnen blev knutna till den egna enheten.

Det har uppstått en form av styrkonflikt mellan förvaltnings – och skolen om hur försteläraryuppsattnen ska användas och fördelas inom kommunerna. Rektorn har huvudfokus på vad som är bäst för skolen eftersom detta är dennes ansvar medan förvaltningen ser till kommunens bästa. Denna organisatoriska ambivalens gör att det finns delade meningar inom kommunerna om hur man ska använda försteläraryuppsattnen. Även i den första omgången när rekryteringen var central upplevde

förstelärarna själva att de inte kunde arbeta med övergripande utvecklingsfrågor i tillräcklig utsträckning eftersom de samtidigt behövdes på den egna skolan.

Bägge rekryteringsomgångarna tar ett steg ifrån den traditionella synen på professionsstyrning då rekryteringsprocesserna har karaktäriseras av att det är antingen organisationsledningen eller rektorn som styr professionaliseringen istället för en professionalism som konstrueras inom professionen (Svensson 2006:583, Evetts 2009:408). Det framkommer tydligt i intervjuerna att lärarna inte har blivit involverade i processen, mer än de som själva sökt tjänsten. Lärarna saknar överlag kunskap om förstelärarnas uppdrag och vad de konkret gör i verksamheten.

I två av skolorna har dock förstelärarna varit mer drivande i att påverka vad de vill göra i verksamheten. I kommun B har förvaltningen också ställt krav på att rektorerna ska formulera en uppdragsbeskrivning för att synliggöra deras uppdrag gentemot lärarkollegorna. Dock är den övergripande tendensen utifrån vårt empiriska material att uppdragen inte har förankrats tydligt inom lärarkollegiet. Detta kan ses som motsägelsefullt då reformen utifrån de statliga intentionerna syftar till att stärka lärarprofessionen som helhet och inte enbart höja förstelärarnas status (U2012/4904/S:28).

Utifrån professionsforskningen kan detta förstås som ett sätt för ledningen att etablera sig som en del av professionen (Noordegraaf 2007). Inom skolan är detta en utvecklingstrend som började redan vid decentraliseringen då administratörer och rektorer fick ökad makt och kontroll över lärarprofessionen genom att bestämma vilka mål som professionen ska sträva efter (Parding 2010:98, Ringarp 2011:183). Vid intervjuerna har det framkommit att förvaltningen och rektorer till stor del styrt uppdraget genom tids – och resursmässiga förutsättningar. Förstelärarna uttrycker generellt en vilja att göra mer än vad de lokala förutsättningarna tillåter. Detta gör att förstelärarna själva inte helt kan styra över sin arbetssituation, utan snarare förlorar en del av sin autonomi vilken är en central aspekt av en profession (Freidson 2001:17). Det framkommer dock att rektorer och lärare har en hög grad av tilltro till förstelärarnas förmåga och kompetens. På skolorna litar rektorerna på att förstelärarna sköter sitt arbete på ett föredömligt och adekvat sätt varpå de intervjuade förstelärarna inte upplever att de har blivit granskade eller behövt försvara sina handlingar (Liljegren, Parding 2010:278).

Den övergripande tendensen är dock att förstelärarreformen i de undersökta fallen, snarare har stärkt den byråkratiska organisationen istället för att vara en professionsstärkande åtgärd för lärarprofessionen. Detta har som nämnts tidigare illustrerats genom att rektorer och förvaltning har styrt tillsättningen – och utformningen av uppdraget varpå lärarna själva inte varit involverade. Det

har också funnit en otydlighet kring hur man på lokal nivå ska arbeta med reformen vilket gjort att den statliga idén till viss grad har tolkats olika av de intervjuade aktörerna.

5.3 Ledarskap

En generell tendens som framkommit vid intervjuerna är att de som blivit utsedda till förstelärare, framförallt under den första rekryteringsomgången har setts som självklara i rollen. Dessa har tidigare ansetts som en form av informella ledare vilket har synliggjorts och formaliserats genom införandet av den nya karriärtjänsten. Det kan finnas både styrkor och svagheter med denna formaliserade roll. Den har till viss del gett förstelärarna ett starkare mandat att driva skolutvecklingsfrågor, men vårt material visar också att det riskerar att utmana traditionella strukturer inom lärarkåren. Lärare är en yrkesgrupp som innehar en hög grad av autonomi och de är själva ledare i klassrummet. Yrket har traditionellt sätt präglats av en avsaknad av interna hierarkier vilket gjort lärarna svårstyrda (Liljegren, Parding 2010:280). Idealbilden av en professionsstyrd verksamhet är en platt organisation utan tydliga mål och direktiv ifrån ledningsnivån, där läraren till största delen utformar sitt eget arbete (Lipsky 1980:9, Parding 2010:96). De motstridiga styrlogiker som visar sig inom skolans värld riskerar att skapa konflikter inom organisationen. Framförallt då införandet av karriärtjänsten till stor del sker på den byråkratiska organisationens villkor och inte på professionens. Således finns det tveksamheter bland de intervjuade om den nya karriärtjänsten på sikt kommer stärka lärarkollegiet som helhet. Detta var statens intention med reformen, men risken finns att det istället kan skapa skiktningar inom lärarkåren.

I de studerade fallen har det inte uppstått några konflikter på grund av reformen, men det fanns bland de intervjuade på skolnivå ett ställningstagande emot att försteläraren ska få en formaliserad ledarroll. I kommun B på skola 2 uttrycker en lärare tydligt denna attityd och menar på att de försökte införa arbetslagsledare vid ett tidigare tillfälle, men att det inte gick på grund av att det skulle skapa hierarkier inom skolan. Istället ansåg de intervjuade på skolnivå att förstelärarna ska fortsatt vara en del av kollegiet och inte vara överordnad lärarna. Från förvaltningens sida i kommun B finns det en mer uttalad oro över vad som händer med ett lärarkollegium när det görs så tydliga markeringar som vid införandet av en ny karriärtjänst. Det finns en farhåga att det ska dela upp lärarkollegiet i ett a – respektive b lag. Detta belyser att trots att det finns en acceptans hos samtliga intervjuade gentemot förstelärarna så utmanar samtidigt förstelärollen rådande strukturer inom skolan.

5.4 Maktrelationer

Utifrån de intervjuades egna uppfattningar, med undantag från förvaltningen i kommun B, så upplevs inte förstelärarreformen ha påverkat rollfördelningen eller de interna hierarkierna på de undersökta skolorna i någon större utsträckning. Samtidigt är helhetsintrycket utifrån intervjuerna att det finns tendenser som tyder på motsatsen. Det kanske inte har skett några förändringar på ett personligt plan, men rent tjänstemannamässigt har det skett vissa förändringar genom en formaliserad försteläroll. Det har illustrerats genom att förstelärarna i flera av de undersökta skolorna har tagit över delar av rektorns pedagogiska ledarskap, vilket inte var en uttalad ambition med reformen ifrån statligt håll (U2012/4904/S:26, Prop.2012/13:136). Den statliga idén har således omvandlats och delvis givits ett nytt innehåll på lokal nivå. Det pedagogiska ledarskapet tar sig uttryck genom att förstelärarna bland annat har fått ansvar att hålla i studiedagar och arbetsplatsträffar. Uppgifter som traditionellt har ingått i rektorns uppdragsbeskrivning. Införandet av förstelärollen har även inneburit ett mer formaliserat samarbete mellan rektorn – och försteläraren och stärkt bägge parternas insyn i verksamheten. Det har även inneburit att nya formaliserade mötesforum har skapats utanför den egna skolan genom att förstelärarna samlas i ett nätverk med förvaltningsrepresentanter i Kommun B. Detta har gett förvaltningen ökad insyn över skolverksamheten och möjlighet att använda förstelärarna som centrala resurser i högre utsträckning än tidigare.

Förvaltningen och rektorer ser i de undersökta fallen tendenser till att karriärtjänsten har medfört att försteläraren tagit över delar av det skolutvecklande uppdraget medan rektorn alltmer övergår till att ta det arbetsledande ansvaret. Lärarna har överlag inte varit inkluderade i dessa diskussioner rörande förstelärens roll inom skolan. Deras avsaknad i processen kan ses som en tendens av en professionalisering utifrån *New Professionalism*, genom att rektorn och förvaltningen sätter upp mål och styr verksamheten varpå lärarna får anpassa sig till dem (Stenlås 2009:90).

Enligt professionsforskningen är en övergripande tendens inom offentlig verksamhet idag att arbetslagsledning och ledningsnivån innehar ett större inflytande över professioner (Svensson 2006, Evetts 2009, 2011). Inom skolan pekar forskningen på att den mer byråkratiska – och marknadsanpassade styrningen har påverkat maktrelationerna mellan de lokala aktörerna genom att rektorer – och administratörers positioner har stärks på bekostnad av lärarnas (Ringarp 2011:183). Rektorns roll har dessutom mer och mer institutionaliserats som administrativ ledare och knutits närmare den byråkratiska organisationen varpå de har hamnat längre ifrån lärarprofessionen (Stenlås 2009:86). Denna utveckling tar avstamp ifrån den traditionella synen på professionsstyrning. Om försteläraren på sikt blir mer av en resurs åt rektor, vilket det empiriska materialet visar tendenser på, finns risken att försteläraren hamnar i kläm mellan rektorn och lärarkollegiet (Lipsky 1980:9). Detta skulle då strida emot de statliga intentionerna med reformen

om att bland annat stärka lärarkollegiet och underlätta för lärarna att sprida sin kunskap sinsemellan (U2012/4904/S:28). Istället skulle det kunna äventyra samarbetet inom professionen varpå en polarisering och konkurrens kan uppstå över vilka värderingar som ska styra skolverksamheten (Stenlås 2009:40).

5.5 Vad är det för typ av professionalisering som har skapats inom skolverksamheten?

Det har inom forskningen diskuterats huruvida den ökande marknadsiseringen och byråkratiseringen som går att urskilja inom offentliga verksamheter idag tar ett steg emot en *avprofessionalisering* av professioner eller om det snarare är ett nytt synsätt på professionsstyrning, *New Professionalism*. Utifrån det tidigare perspektivet kan förstelärarysreformen i viss mån förstärka tendenserna mot en avprofessionalisering av läraryrket. Detta genom att lärarna måste anpassa sitt arbetssätt till de direktiv som kommer uppifrån av rektor och förvaltning. Utifrån det senare kan reformen istället ses som ett naturligt utvecklingssteg i en alltmer mål – och resultatnriktad offentlig verksamhet. Professionsstyrning kan således inte ses som en avskild styrlogik utan måste samexistera med en byråkratisk – och marknadsinfluerad styrning (Evetts 2011: 407).

Den svenska lärarkåren har traditionellt sätt beskrivits som en heterogen grupp med interna motsättningar och skild kultur (Ringarp 2011:31). Emellertid har tendensen varit att vilja stärka och förena lärarkåren vilket har exemplifierats med införandet av lärarlegitimationer och nya karriärtjänster (Stenlås 2009:91). Samtidigt finns det en risk att förstelärarysreformen kan driva professionsutvecklingen åt motsatt håll om karriärtjänsten bidrar till att polarisera lärarkollegiet. Det framkommer i de undersökta fallen att det är centralt att det finns en gemensam förståelse kring målet med uppdraget om det ska kunna förankras bland samtliga aktörer. Förvaltningen och rektorerna har haft makten att tillsätta – och utforma uppdragen och har därigenom fått ett stort ansvar i att förankra detta på optimalt sätt inom verksamheten (Czarniawska 2005:111).

Detta har överlag inte skett i de undersökta skolorna och lärarna har saknat insyn under processens gång. Det illustrerats genom att de intervjuade lärarna överlag uttrycker en osäkerhet över vad förstelärarna rent konkret gör idag som de inte gjorde innan de fick förstelärarysreformen. Denna bristande dialog mellan de olika aktörerna kan vara en förklaring till att förstelärarysreformen inte fått något tydligt genomslag hos lärarkollegiet. Det har istället gestaltat sig mer som en professionsstärkande åtgärd för enskilda lärare snarare än för lärarkollegiet som helhet. Det kan leda till att det uppstår en konkurrens mellan lärare om vem som ska få tjänsten istället för något som stärker lärarkollegiet (Evetts 2009:251). Detta kan ses som problematiskt då det riskerar att leda till

att yrkesskickliga lärare väljs bort i processen då det oundvikligen finns ett begränsat antalet tjänster. En konsekvens av det kan bli att yrkesskickliga lärare väljer att lämna läraryrket vilket förvaltningen i Kommun B också har sett tendenser av. Ifrån förvaltning – och rektoreernas sida framkommer det att man hellre sett att professionsstärkande åtgärder inriktas så att det kommer fler lärare till del. Detta då en idé har större chans att få acceptans och institutionaliseras om den överensstämmer med de intressen och den logik som finns inom hela den lokala organisationen (Tomson 2008:33).

Studien åskådliggör att det finns en styrkonflikt över hur lärarprofessionen ska stärkas. De statliga riktlinjerna, främst i form av de reglerade statsbidragen skär sig med den lokala organisationens syn på lärarkollegiet. Studiens empiriska material pekar även på tendenser av en mer toppstyrd byråkratisk styrning vid införandet av förstelärarna i de två kommunerna.

6. Slutsatser

Syftet med denna studie är att generera kunskap om hur lärarprofessionen påverkas vid införandet av en ny kategorisering lärare och vad detta får för konsekvenser för skolarbetets organisering. Vi har i denna studie sett hur förstelärarreformen som idé har omvandlats i den lokala kontexten. Ursprungligen var den statliga idén tänkt att stärka lärarprofessionen, men istället ser vi tendenser till en förstärkning av den byråkratiska organisationen. Detta kan ses som en oväntad konsekvens av förstelärarreformen. Det har åskådliggjorts genom att lärarna i de undersökta skolorna inte har varit involverade i processen och haft bristande kännedom om förstelärarnas uppdrag. Den nya karriärtjänsten har påverkat skolarbetets organisering genom att det har formaliserats en roll inom skolan som tidigare beskrivits som informell. Förstelärarreformen har således synliggjort tidigare informella strukturer inom skolororganisationen. Detta är en intressant observation då det bryter mot den organisationskultur som traditionellt sätt präglat skolan. Fenomenet kan också förstås ur ett bredare perspektiv genom att den offentliga sektorn på ett generellt plan utmärks av en ökad hierarkisering och förstärkning av det formella ledarskapet inom offentliga organisationer (Noordegraaf 2007:763).

Överlag har inte försteläraruppdragen fått ett tydligt genomslag i de undersökta skolorna. Trots detta ser vi tecken på att förstelärarna knyts närmare rektorn i den interna skolhierarkin. Detta illustreras genom att förstelärarna i vissa av de undersökta skolorna har blivit en resurs till rektorn. Samtidigt finns det uttalat bland samtliga intervjuade att förstelärarna primärt ska vara en resurs åt lärarna för att höja undervisningen på ett generellt plan. Försteläraren riskerar således att hamna i kläm mellan den byråkratiska organisationens – och professionens krav varpå de kan få en hybridroll. Dessa

tendenser ser även Alvunger (2015) i sin studie där förstelärarna hamnar i gränslandet mellan lärarkollegiet och skolledningen. En annan intressant aspekt är att den interna organiseringen har förändrats genom att förstelärarna fått ta över delar av rektorns pedagogiska ledarskap. Detta kan stärka tendenserna till att rektorn hamnar längre ifrån lärarkollegiet och distanseras alltmer i sin administrativa ledarroll (Stenlås 2009:86). Detta får ses som en oväntad konsekvens av förstelärrerformen.

Det går också att i viss mån urskilja tendenser till en starkt individualisering och konkurrens vid styrningen av lärarprofessionen. Detta genom att karriärtjänsten blir en professionsstärkande åtgärd för enskilda lärare snarare än för lärarprofessionen som helhet. Detta går i linje med de observationer som Evetts (2009, 2011) har gjort kring professionsstyrning där det blir allt viktigare att synliggöra och lyfta fram enskilda insatser inom professionen. En förklaringsfaktor till detta kan vara de övergripande tendenserna av *New Public Management* inom offentlig verksamhet där individualisering och konkurrens är nyckelord. Detta kan på sikt riskera att skapa skiktningar inom lärarkollegiet då utvecklingen bryter mot de rådande normer och värderingar som finns inom skolan och lärarkollegiet.

Frågan kvarstår då om huruvida förstelärrerformen har blivit en professionsstärkande åtgärd eller om det snarare bidragit till att ytterligare avprofessionalisera lärarprofessionen. Vi har i denna studie sett tecken som pekar emot en förstärkning av den byråkratiska organisationen och menar att förstelärrerformen bär tecken på en professionalisering utifrån *New Professionalism*. Förstelärruppdraget har styrts och formulerats utifrån ledningsnivåns mål snarare än en professionalisering där lärarna har haft makt och inflytande över processen. Detta går i linje med den övergripande tendensen inom offentlig sektor idag där organisationsledningen får allt större makt över utformningen av professionens arbete. Denna studie bidrar med ökad empirisk kunskap om detta fenomen (Evetts 2009, 2011). Det finns dock fortfarande för lite forskning kring ämnet för att kunna uttala sig om huruvida *New Professionalism* har blivit en etablerad styrform. Därför menar vi att det krävs fler studier kring vad som händer med professioner inom en offentlig sektor under omvandling.

7. Vidare forskning

Denna studie har pekat på en rad intressanta observationer som vi anser utgör relevanta ämnen för framtida studier. I vår studie framkom det att förstelärarnas roll utmanar de etablerade strukturerna inom skolan genom att försteläraren har tagit över delar av rektorns pedagogiska ledarskap. Vad detta får för konsekvenser för skolarbetets organisering på lång sikt står dock höljt i dunkel. Det gör

det relevant att i vidare studier analysera hur detta påverkar maktrelationen mellan förstelärare och lärare. Kommer förstelärarna förbli en del av lärarkollegiet eller alltmer närma sig en ledarfunktion inom skolan?

Det är också relevant att studera hur rektorns roll förändras på sikt. I denna studie har det varit fokus på att studera hur förstelärarreformen påverkar lärarprofessionen. Rektorn är likt lärarna en profession under omvandling. Traditionellt har skolledarrollen inbegripit ett pedagogiskt ledarskap så väl som ett administrativt ledarskap. Vi har i denna studie sett tendenser mot att rektorn distanseras alltmer från lärarprofessionen och blir en allt tydligare del i den byråkratiska hierarkin (Stenlås 2009:86). Det kan tänkas uppstå en styrkonflikt gentemot lärarkollegiet rörande vilka värderingar som ska styra skolan om rektorn alltmer institutionaliseras i sin administrativa roll. Utvecklingen av skolledarrollen utgör därför ett högst relevant område för vidare studier.

En annan viktig aspekt är att analysera hur förstelärarreformen institutionaliseras inom skolverksamheten på längre sikt. I vår studie har det förekommit en hög grad av osäkerhet kring hur aktörerna ser på förstelärarreformens framtid. Det grundar sig i att uppdragen är tidsbegränsade och det finns en osäkerhet bland huvudmännen kring den framtida finansieringen av karriärtjänsterna. Detta ställer krav på den enskilda kommunen att bestämma hur man väljer att hantera frågan. I Göteborg har det exemplifierats med att man har valt att tillsvidareanställa förstelärarna. Det är således intressant att följa upp vad som händer med förstelärarreformen över tid och huruvida karriärtjänsten blir ett permanent inslag inom skolverksamheten.

8 Avslutande reflektioner

En aspekt som inte berörts i studien, men som är relevant att lyfta fram och problematisera är huruvida förstelärarreformen påverkar likvärdigheten inom skolväsendet. Detta är tillsammans med en hög kunskapsnivå det viktigaste målet på lång sikt. Syftet med förstelärarreformen är att höja lärarnas kompetens och på lång sikt även lyfta elevernas kunskapsnivå.

Det är samtidigt viktigt att undervisningen håller en jämn nivå i hela landet varpå elevens geografiska placering inte ska styra kvalitén på undervisningen. Därigenom blir det viktigt att försteläraruppdragen fördelas på ett sätt som jämnar ut dessa skillnader för annars riskerar det att ytterligare förstärka redan befintliga kunskapsklyftor inom den svenska skolan.

Dock kan vi i vårt empiriska material se att synen på förstelärarnas roll i verksamheten skiljer sig åt mellan skol – och förvaltningsnivå, vilket riskerar att stärka klyftorna i ett redan fragmentiserat och

splittrat skolväsende. Fördelningen av karriärtjänsterna har dessutom skiljt sig mellan den första – och andra rekryteringsomgången. Under den första omgången var det förvaltningen som tillsatte – och utformade uppdragen. Ambitionen från förvaltningsnivå var att kunna använda förstelärarna som en central resurs genom att använda deras kunskap där det finns störst behov inom kommunen. Det var sålunda enbart kompetens som togs i beaktande vid rekryteringen vilket gjorde att karriärtjänsterna blev ojämnt fördelade inom kommunen. Förutsatt att förstelärarna kan användas som en central resurs inom kommunen är detta ett flexibelt tillvägagångssätt. Dock har det i realiteten visat sig svårt att plocka bort dessa lärare ifrån sin enhet då det riskerar att splittra arbetslag. När förstelärarna alltmer knyts till sin verksamhet och cementeras i sin roll så kan den ojämna fördelningen istället riskera att leda till att ytterligare stärka ojämlikheten mellan skolor. Vid den andra rekryteringsomgången ändrades detta och istället fördelades platser över de olika geografiska områdena inom kommunerna, varpå rektorerna inom respektive område fick diskutera hur det skulle fördelas inom det egna skolområdet. Ett problem med detta scenario är att rektorerna med största sannolikhet främst prioriterar sin egen skolenhet över kommunen som helhet varpå det inte alltid är säkert att den mest utsatta skolan får mest stöd.

För att kunna höja kunskapsnivån inom hela landet och samtidigt försöka utjämna skillnader mellan skolor kan ett alternativ vara att se förstelärare som en resurs som främst riktar sig till de mer utsatta skolorna i en kommun. Samtidigt kan det finnas en begränsning i detta synsätt då det kan riskera att leda till att färre lärare väljer att söka tjänsten. Argumentationen visar tydligt på att det inom policyskapande finns för – och nackdelar med alla reformer varpå det är viktigt att vara medveten om att en policylösning i de flesta fall förstärker tidigare – eller skapar nya utmaningar.

Källförteckning

Litteratur

Alvesson, M. Sköldberg, K. (2008) *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Blomqvist, C. (1996) *I marknadens namn: mångtydiga reformer i svenska kommuner*, Nerenius & Santérus förlag, Stockholm.

Bryman, Alan (2011): *Samhällsvetenskapliga metoder* (2:a uppl.) Liber AB, Malmö.

Bryntse, K. (2000) *Kontraktstyrning i teori och praktik*. Lund Business Press, Institute of Economic Research, Lund.

Czarniawska, B (2005): *En teori om organisering*, Studentlitteratur, Lund.

Esaiasson, Peter Et al. (2012) *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Fjärde upplagan, Norstedts Juridik AB. Stockholm

Freidson, E. (2001): *Professionalism, the third logic: On the practice of knowledge*. The University of Chicago Press, Chicago.

Fredriksson, A. (2010) *Marknaden och lärarna. Hur organiseringen av skolan påverkas lärares offentliga tjänstemannaskap*, Doktorsavhandling, Göteborg Studies in Politics 123, Göteborgs universitet.

Kastberg, G. (2005) *Kundvalsmodeller. En studie av marknadsskapare och skapade marknader i kommuner och landsting*. Avhandling, Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet.

Lipsky, M. (1980): *Street-Level Bureaucracy – Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russel Sage Foundation, New York.

Ringarp, J. (2011) *Professionens problematik. Lärarkårens kommunalisering och välfärdsstatens omvandling*, Doktorsavhandling, Södertörns högskola, Göteborg.

Artiklar

Alvunger, D (2015): *Styrning, ledning och organisation i implementeringen av karriärlärarreformen i Vetlanda kommun*, Delrapport våren 2015. Linneuniversitetet, Kalmar Växjö.

Evetts, J (2009) *New professionalism and New Public Management: Changes, Continuities and Consequences* i *Comparative Sociology* 8 s: 247-266.

Evetts, J (2011) *A new professionalism? Challenges and opportunities*, *Current Sociology*, 59 (4), 406-422.

Johnson, B. (2003) *Policyspridning som översättning. Den politiska översättningen av metadonbehandling och husläkare i Sverige*, Lunds universitet & Arbetslivsinstitutet.

Liljegren, A. Parding, K. (2010) *Ändrad styrning av välfärdsprofessioner - exemplet evidensbaserad i socialt arbete*, Socialvetenskaplig tidskrift, nr. 3-4.

Noordegraaf, M. (2007). *From "Pure" to "Hybrid" Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains*, Administration & Society 39 (6):761-785.

Parding, K. (2010) *Lärares arbetsvillkor: handlingsutrymme i tider av förändrad styrning*, Didaktisk tidskrift, 19(2), s: 95-111.

Sjöberg, L. (2010) *Lärarprofessionalitet på glid: Performativ förskjutning av statlig och lärarfacklig utbildningspolicy* i Pedagogisk forskning i Sverige, Vol. 15(1) s: 18-32.

Svensson, L.G. (2006) *New Professionalism, Trust and Competence*, Current sociology 54 (4), 579-593, Gothenburg University.

Stenlås, N. (2009): *En kår i kläm – Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier*, Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Finansdepartementet.

Tomson, K. (2008) *Amnesty in translation - Ideas, Interests and organizational change*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm Universitet.

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning*, Hämtad 2015-12-29 <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Offentligt tryck

Svensk författningssamling, Skollag (2010:800). Utbildningsdepartementet, 2010.

U2012/4904/S: *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet*, 2012
Utbildningsdepartementet.

Prop.2012/13:136: *Karriärvägar för lärare i skolväsendet mm*, Stockholm 2013,
Utbildningsdepartementet.

U2013/7215/S: *Uppdrag om fortbildning i läs- och skrivutveckling – Läslyftet*,
Utbildningsdepartementet. Utgiven 5 December 2013.

SOU 2008:52: *Legitimation och skärpta behörighetsregler*, Utbildningsdepartementet. Utgiven 21
Mars 2008.

SOU 2014:5: *Staten får inte abdikera – om kommunalisering*. Stockholm 2014,
Utbildningsdepartementet.

SOU 2015:22: *Rektorn och styrkedjan*. Stockholm 2015, Utbildningsdepartementet.

RiR 2014:25: *Specialdestinerade statsbidrag-ett sätt att styra mot en mer likvärdig skola*,
Riksrevisionen

Skolverket (2012): *Hur kan kollegialt lärande bidra till elevers kunskapsutveckling?*

Skolverket (2015): *Finns förstelärarna där de behövs?*

Statskontoret 2015:12 – *Uppföljning av karriärstegsreformen för lärare*, Delrapport 1

Bilagor 1-4

1. Intervjuguide till förvaltningsnivån

1. Beskriv Förstelärrarreformens inträde i din kommun: vad hände efter det att beslut kom från statsmakterna?
2. Vad tänkte du kring reformen, vad diskuterades hos er?
3. Hur har ni organiserat arbetet med reformen på förvaltningsnivå? Hur ser ni på förstelärraruppdraget?
4. Hur går det rent praktiskt till vid tillsättning av förstelärare? Vilka urvalskriterier har använts och på vilka grunder fördelas uppdraget inom kommunen?
5. Vad fanns det för intressen hos skolor att ansöka om statsbidrag för karriärtjänster? (Första och andra rekryteringsprocessen)
6. Rådde det enighet kring hur kommunen skulle jobba med reformen?
7. Upplever du att förstelärarnas inträde har påverkat rollerna inom skolan? Dynamiken mellan förstelärare/rektorer? respektive förstelärare/lärare?
8. Vilken insyn har du i hur förstelärarna arbetar inom skolorna? Har du någon personlig kontakt med dessa? Hur följer ni upp arbetet? Finns det några fasta rutiner för detta? Utvärderingar?
9. Har ni någon samverkan med andra kommuner?
10. Hur ser samverkan ut förstelärare emellan? Finns något nätverk av förstelärare i Härryda?
11. Hur har rekryteringsprocessen förändrats sedan första omgången? Ser urvalskriterierna annorlunda ut? Hur många omgångar har det genomförts?
12. Vilka effekter hoppas ni uppnå?
13. Vilka frågor har varit svårast att lösa?
14. Ser ni redan några resultat av reformen? Hur upplever du att förstelärrarreformerna har mottagits inom skolan?
15. Vilka är de tydligaste för- och nackdelarna du ser med reformen?

2. Intervjuguide Rektor

Tolkning:

Vad tänkte du när reformen lanserades 2013, vad diskuterades på er skola? Var det många inom skolan som ville ansöka om karriärtjänsten?

Vad är syftet med förstelärollen som du ser det?

Hur är man en bra respektive mindre bra förstelärare enligt dig?

Är det något de gjort, inte gjort, som du hade tänkt dig?

Handling:

Har ni en tydlig strategi/idé på er skola, berätta om hur den växte fram?

Beskriv rekryteringsprocessen, kriterier? (motivation, drivkrafter, vilka var lämpliga?)

I vilken grad har du varit delaktig i rekryteringsprocessen?

Upplever du att du har kunnat motivera val av förstelärare till resterande anställda? Finns det en acceptans för karriärtjänsten bland lärarna? Legitimitet?

Vad gör förstelärarna konkret, hur ser rollfördelningen ut på er skola?

Hur har rekryteringsprocessen förändrats sedan första omgången? Ser urvalskriterierna annorlunda ut? Hur många omgångar har det genomförts?

Relationer:

Hur har rollfördelningen förändrats inom skolan efter tillsättningen av karriärtjänsterna?

Hur ser förstelärarnas relation ut till *andra lärare*?

Hur ser förstelärarnas relation ut till dig som *rektor*? (samarbete, uppgifter, ansvarsfördelning)

Har förstelärarna fått en fristående roll eller intar de en mer administrativ roll? t.ex. biträdande rektor?

Har det uppstått några konflikter bland kollegor sedan införandet av karriärtjänsten?
Förstelärare/Rektor och Förstelärare/Lärare.

Vilken styrning upplever du uppifrån, hur ser samarbetet/relationen till förvaltningen ut vid arbetet med förstelärrerformen?

Institution:

Vilka effekter hoppas ni uppnå?

Vad har varit mest problematiskt med förstelärrerformen? Vilka frågor har varit svårast att lösa?

Ser ni redan några resultat av reformen?

Hur upplever du att förstelärarreformen har mottagits inom er skola? (Grad av integrering)

Vilka är de tydligaste för – och nackdelarna du ser med reformen?

3. Intervjuguide till förstelärare

Tolkning:

Vad tänkte du när reformen lanserades 2013, vad diskuterades på er skola? Var det många inom skolan som ville ansöka om karriärtjänsten?

Vad är syftet med förstelärollen som du ser det?

Hur och varför blev du förstelärare? (motivation, drivkrafter, hur visste de som utsåg att du var lämplig?) Beskriv rent konkret.

Hur är man en bra respektive mindre bra förstelärare enligt dig?

Handling:

Har ni en tydlig strategi/idé på er skola?

Berätta om de mer konkreta sakerna du gör som förstelärare? (nu planerar att göra)

Vilka skillnader ser du mellan hur du upplevde ditt jobb tidigare och hur du upplever det nu?

Är det något du gjort, inte gjort, som du hade tänkt dig?

Upplever du att du har tillräckliga förutsättningar för att utföra uppdraget? (Tid, resurser, stöd mm?)

Hur har rekryteringsprocessen förändrats sedan första omgången? Ser urvalskriterierna annorlunda ut? Hur många omgångar har det genomförts?

Relationer:

Hur ser relationen ut till *andra lärare*? Har din relation ändrats sedan du blev förstelärare?

Har det förekommit konflikter med kollegor?

Upplever du att det finns en acceptans för uppdraget?

Vilken roll har rektorn haft för att legitimera uppdraget?

Hur ser relationen ut till *rektor*? (samarbete, uppgifter, ansvarsfördelning, stöd)

Har din roll/relation gentemot ledningen förändrats sedan du blev förstelärare? Vad/vem känner du att du ansvarar för/inför?

Upplever du att du får något stöd eller handledning i din roll som förstelärare? Hur följs arbetet upp? Hur kvalitetssäkras det?

Har du någon kontakt med andra förstelärare inom andra skolor/kommuner?

Institution:

Vilka effekter hoppas ni uppnå med förstelärollen?

Vad är svårt, har varit svårt som förstelärare? Vilka frågor har varit svårast att lösa?

Ser du redan några resultat av reformen?

Hur upplever du att förstelärarreformen har mottagits inom er skola? (Grad av integrering)

Vilka är de tydligaste för – och nackdelarna du ser med reformen?

Vad är utmanande framöver?

4. Intervjuguide Lärare

Tolkning:

Har du ansökt om att bli förstelärare? Om ja, varför? Om nej, varför inte?

Vad är syftet med förstelärollen som du ser det?

Handling:

Har ni en tydlig strategi/idé på er skola?

Vad är de största förändringarna som skett sedan förstelärare utsågs, hur har det påverkat dig?
(Handledning, stöd i undervisning mm)

Relationer:

Hur ser din relationen ut till förstelärarna?

Har hur relation förändrats sedan denna nya karriärtjänst tillsattes?

Får ni lärare något stöd från förstelärarna?

Har det förekommit konflikter mellan kollegor? (Avundsjuka)

Upplever du att det finns en acceptans för uppdraget?

Vilken roll har rektorn haft för att legitimera uppdraget?

Institution:

Vilka effekter hoppas ni uppnå?

Vad har varit mest problematiskt med förstelärrerformen? Vilka frågor har varit svårast att lösa?

Ser du redan några resultat av reformen?

Hur upplever du att förstelärrerformen har mottagits inom er skola? (Grad av integrering)

Vilka är de tydligaste för- och nackdelarna du ser med reformen?