

Att drivas eller drivA+

En kvalitativ studie av arbetsmotivation hos gymnasielärare.

Abstract:

This study examines how the teacher's work motivation within the Swedish high school is affected by their work environment. The research takes place within the area of *Educational Effectiveness Research*, and aims to add to current research by contributing with a management perspective of motivation within the workplace. The area of interest is defined by an empirical work on teachers and principals own experience and how they perceive the role of the teacher. A qualitative method has been executed by interviewing teachers and principals, in the fields of mathematics and Swedish within three high schools in Stockholm, Sweden. Understanding has been the main objective, and the result is presented through a model for motivational structure. Findings show how the profession and feeling of contributing to society plays a big part in the teacher's work motivation, and leads to intrinsic motivation. This motivation is diluted by lacking, external factors which leaves an imprint on the hygiene level of the work situation. Findings shows how the lacking external factors of the work situation is hindering the teachers from achieving full motivation.

Keywords:

Educational Effectiveness Research, Work Motivation, Job Satisfaction, Profession

Handelshögskolan i Stockholm
Kandidatexamensarbete i Management
Mats Wallén, 23426 & Filippa Wähl, 23522
Handledare: Stefan Einarsson
Framläggning: Maj 2018

Vad motiverar dig?

“En vilja om att förändra världen.”

- Gymnasielärare

Först vill vi tacka vår handledare Stefan Einarsson för ett fantastiskt engagemang och givande möten tillsammans.

Tack till alla lärare och rektorer som så generöst delat med sig av kloka tankar och gjort detta arbete möjligt.

*Tack till handledargruppen för ovärderlig feedback och trevliga timmar tillsammans:
Klara, Amanda, Johanna, Alexandra, Henrik, Rebecka, Jacob & Max.*

Tack till fantastiska Kerstin, Peter, Pia, Pär, Nellie, William, Joanna & Ebba för input och trevliga samtal.

Innehållsförteckning

1. Introduktion.....	8
1.1. Syfte och frågeställning	8
1.1.1. Avgränsning.....	9
1.2. Teoretisk Bakgrund.....	9
1.2.1. Den Svenska Gymnasieskolan.....	9
1.2.2. Tidigare forskning.....	10
1.2.3. Kunskapsgap	11
2. Metod.....	12
2.1. Forskningsmetod.....	12
2.2. Forskningsdesign	12
2.2.1. Urval av studieobjekt	12
2.2.2. Insamling av data	13
2.3. Metod för hantering och analys av empiri	14
2.4. Diskussion kring metod	14
2.4.1. Etiskt förhållningssätt	15
3. Teori.....	16
3.1. Arbetsmotivation.....	16
3.1.1. Mål- och Processfokuserad Mätbarhet.....	16
3.2. Hygien- och Motivationsfaktorer.....	16
3.3. Inre och Yttre motivation.....	17
3.3.1. Inre motivation.....	18
3.3.2. Yttre motivation.....	18
3.3.3. Motivation Crowding Teori	18
3.4. Professionsteori.....	19
3.5. Sammanslagen modell	19
3.5.1. Kritiskt förhållningssätt	20
4. Empiri	21
4.1. Lärarens roll i skolan	21
4.1.1. Kollegialt arbete.....	21
4.1.2. Möjlighet till påverkan och utveckling.....	22
4.1.3. Utvärdering och lönesättning.....	23
4.1.4. Karriärmöjlighet.....	24

4.2. Arbetsförhållanden.....	24
4.2.1. Skolan som arbetsplats.....	25
4.2.2. Arbetsuppgifter	25
4.2.3. Arbetstid.....	26
5. Analys	27
5.1. Är läraryrket av naturen meningsfullt?	27
5.2. Vem bestämmer?	28
5.3. Delat ansvar, eller inget upplevt ansvar?	29
5.4. Vem säger tack?	30
5.5. Möjlighet eller orimlighet?	31
5.6. Sammanfattning av analysen	32
6. Diskussion & Slutsats	33
6.1. Svar på forskningsfråga	33
6.2. Relevans och bidrag till forskning	34
6.2.1. Förslag till vidare forskning.....	34
7. Referenser	35
8. Bilagor.....	40
8.1. Bilaga 1: Intervjuguide	40
8.2. Bilaga 2: Tabell över intervjupersoner	41

1. Introduktion

Den svenska skolan är under ständig förändring. Det senaste decenniet har präglats av omfattande reformer; införandet av ny läroplan, lärarlegitimation, statliga lönepåslag och karriärlärarreformer. Huvudfokus har varit att göra läraryrket mer attraktivt och utbildningen mer framgångsrik (SFS 2012:161; Skolverket 2011; Utbildningsförvaltningen 2015). Då denna studie tar form uppgår omkring 60 procent av de lärare som valt att lämna yrket att arbetsbelastningen i förhållande till arbetstid bidragit helt, eller till stor del (SCB 2017). Från 2010 och framåt menar 9 av 10 lärare att arbetsbelastningen ökat dramatiskt och läraryrket är den yrkesgrupp som utmärker sig negativt (Lärarförbundet 2014).

Under 2000-talet har skola och utbildning varit en av de viktigaste frågorna för väljarna inför samtliga riksdagsval (Valu 2014). Då 2018 års riksdagsval närmar sig placerar sig frågan kring utbildning åter bland de viktigaste (Novus 2018). Förändringen fortgår men lärarens huvuduppdrag kvarstår, och syftar till att säkerställa att elevens lärande står i centrum och att eleven når skolans kunskapsmål (Utbildningsförvaltningen 2010). Utöver skolans utbildande syfte läggs även ett stort ansvar på läraren inom andra områden, utanför den pedagogiska sfären. Gymnasieskolans läroplan förklarar bland annat hur utbildning ska förmedla och förankra respekt för mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar (Skolverket 2011).

I boken *Att organisera för skolframgång (2017)* förklarar de tre författarna Jarl, Blossing och Andersson vad som definierar en framgångsrik skola. Faktorer som lyfts är skolans organisation, stabilitet i ledarskapet och fokus på kunskapsutveckling (Jarl, Blossing & Andersson 2017). Alla är kriterier som ofta går i linje med den interna arbetssituationen för lärare. Något som dock inte ses som en avgörande faktor, utan endast tas upp i relation till pedagogiken, är lärarens arbetsmotivation. Därmed finns ingen säkerställd koppling mellan huruvida en framgångsrik skola skulle leda till motiverade lärare, alternativt om motiverade lärare skulle leda till en framgångsrik skola.

Motivation hos medarbetare är att ses som en grundläggande faktor för såväl individens som organisationens framgång (Anderfuhren-Biget et al. 2010). Läraren är avgörande för elevens utveckling då motiverade lärare är starkt kopplat till motiverade elever (Skolverket 2015). Det är den fråga som ofta ställs, "*Hur kan lärare motivera elever?*" som sätter eleven i centrum. I dagens skola som präglas av konstant förändring bör även läraren lyftas och ställa frågan "*Vad motiverar lärare?*".

1.1. Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att förstå vad som driver lärare inom den svenska gymnasieskolan utifrån dess arbetssituation. Detta ska uppnås genom en kvalitativ tvärsnittsstudie för att se hur faktorerna i arbetssituationen påverkar läraren. Studien ämnar bidra till befintlig forskning genom att ge en utökad förståelse kring läraryrket och vad som definierar en framgångsrik skola. Vidare, är syftet att ge en förklarande faktor för hur arbetssituationen påverkar lärarens

motivation och därmed bidra till pågående samhällsdebatt kring ämnet. Mot denna bakgrund har följande frågeställning fastslagits,

Hur påverkas lärarens motivation av arbetssituationen inom svensk gymnasieskola?

Vi förklarar vår syn på motivation under *3.1 Arbetssituation*. Arbetssituation syftar till de inre, yrkesmässiga faktorerna, och de externa faktorer som påverkar yrket. Begreppet sätts i direkt relation till de faktorer som sammanfaller med motivation.

1.1.1. Avgränsning

Avgränsningen av skolor har baserats på den definition Jarl, Blossing och Andersson (2017) gör av framgångsrika skolor i deras bok *Att organisera för skolframgång*. Författarna sammanfattar forskningsläget inom skolframgång och fastställer vilka faktorer som framhålls leda till framgång. Definitionen av framgång utgår från resultat, i form av elevernas betyg och betygsutveckling. Faktorer som leder till framgång är; ett engagerat ledarskap, fokus på lärande, god skolkultur med höga förväntningar på alla inblandade, att skolan följer upp sitt arbete, att kompetensutveckling är anpassat till interna behov samt att både elever och föräldrar är delaktiga i processen (Jarl, Blossing & Andersson 2017).

Avgränsning görs till framgångsrika skolor då det finns en stark koppling mellan motiverade medarbetare och framgång då man ser till andra yrken än läraryrket (Anderfuhren-Biget et al. 2010). Lärarens motivation är någonting Jarl, Blossing och Andersson (2017) inte berör i större utsträckning vid deras studie om skolframgång. Geografiskt avgränsas studien till Stockholms län. Anledningen är att elever i huvudsak väljer gymnasium inom Stockholms län, och inte inom kommunen. Detta återspeglas även i hur in- och utpendling från hemkommunen har ökat som en följd av det fria skolvalet (Skolverket 2012).

1.2. Teoretisk Bakgrund

1.2.1. Den Svenska Gymnasieskolan

Enligt 1 kap. 4§ av den nu gällande skollagen (SFS:800), ska utbildningen inom skolan syfta till att *“Barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden”*. Vidare förklarar lagen hur utbildning ska *“...förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på”* (SFS 2010:800). Skolsystemet bygger på en kommunalt finansierad skolpeng, som ges utifrån antalet elever oberoende om det är en privat eller offentlig huvudman. Skolpengen betalas ut av hemkommunen till den skolan där eleven studerar och bestäms av varje enskild kommun. (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) 2015).

Dagens läroplan, GY11, introducerades genom gymnasiereformen 2011 med syfte att bland annat; öka fokus på att eleverna ska förberedas för fortsatta studier eller yrkesverksamhet, öka likvärdigheten mellan utbildningar och öka tydligheten i studievägar och studiedokument.

Detta har lett till ett nytt betygssystem där elevens kunskaper bedöms på en skala från A till F utifrån hur väl man uppfyller målen, anpassade efter det centrala innehållet i undervisningen (Skolverket 2011).

Ytterligare två reformer som påverkat gymnasieskolan det senaste decenniet är förstelärarreformen och lärarlönelyftet. Förstelärare infördes 2013 i syfte att skapa en karriärstege och på så sätt lyfta yrkesskickliga lärare. Förhoppningen var att detta skulle göra läraryrket mer attraktivt och därigenom utveckla undervisningen (U2012/4904/S). Utöver det ordinarie läraruppdraget, har försteläraren även ett utvecklingsuppdrag för verksamheten där arbetsuppgifter vanligtvis knyts till ett särskilt undervisningsämne. Respektive skola avgör vem som är kvalificerad som förstelärare och ökningen av månadslönen för dessa ligger på minst 5000 kr (Skolverket 2015). År 2016 infördes lärarlönelyftet, som även det riktar sig till yrkesskickliga lärare för att göra läraryrket mer attraktivt. De lärare som omfattas av lärarlönelyftet får en ökad månadslön med i genomsnitt 3000 kr. När lärarlönelyftet trädde i kraft gavs det till 60 000 lärare (inom alla årskurser), i jämförelse med de 17 000 lärare som omfattades av förstelärarreformen (Utbildningsdepartementet 2015).

1.2.2. Tidigare forskning

Tidigare forskning inom skolvärlden rör sig främst inom området *Educational Effectiveness Research*, som i sin tur delas in i skoleffektivitet och skolförbättring (Reynolds et. al. 2014). Forskningsområdet av skolförbättring tog sin början genom Lewins fältteori som förklarade dynamiken inom grupper och gick att sammanfatta vid "helheten är mer än summan av delarna" (Lewin 1939 se Hopkins et. al. 2014). Lewins tankar togs vidare av bland annat Ekholm (1971) som utvecklade ett koncept kring skolans infrastruktur. Där ingår bland annat målhanteringssystem, granskningssystem och beslutssystem (Ekholm 1971; 1989).

Den senaste tidens fokus för forskningen har främst legat på faktorer kopplat till eleverna. Dessa tillvägagångssätt har vid flera tillfällen problematiserats och gått över till att snarare fokusera på skolors självständiga betydelse, samt till faktorer som undervisningens kvalitet och det sociala klimatet i skolan (Sammons 20007; Reynolds et. al. 2014). Skoleffektivitet lägger stor vikt vid kopplingen mellan skolors organisation och elevresultat (Rothstein 2012).

Tidigare forskning kring offentlig verksamhet berör ofta hur styrreglering och organisering inom offentlig verksamhet inspirerats av marknadsideologier. De gemensamma förändringarna sammanfattas under namnet New Public Management (NPM) och belyser hur dagens offentliga verksamhetsledning ser till marknaden som föredöme där en decentraliserad beslutsmetod har stor inverkan (Hood 1991). Flera reformer som präglar dagens skola, såsom kommunaliseringen 1991 och införandet av friskolereformen 1992 är resultat av NPM (Green-Pedersen 2002).

Profession inom läraryrket är även det välstuderat och yrket klassificeras som en semiprofession då det brister på ett par av de avgörande faktorerna för att definieras som en profession (för vidare teori, se avsnitt 3.4. *Professionsteori*)(Brante 2009). Motsvarande gäller

om professionen inte har möjlighet att erbjuda samma ekonomiska incitament samt sociala och ekonomiska status (Brante 2009). Det lyfts även tydliga restriktioner i läraryrket på grund av de regleringar som följer av att vara en politiskt styrd organisation och kommunernas ansvar över den huvudsakliga finansieringen av skolan (Freidson 1984). Även Sullivan (2000) benämner läraryrket som ett mindre lyckat område gällande att nå professionalisering, och antyder att professionslogik inte är lika stark hos lärare som den är hos exempelvis läkare. Detta beror på att läraryrket inte kunnat erbjuda samma ekonomiska incitament samt sociala och ekonomiska status (Sullivan 2000).

Day (2000) förklarar hur lärares hängivenhet till professionen samt professionella identitet är viktiga motivationsfaktorer, som eventuellt har försvagats med strukturella reformer under de senaste 20 åren genom ökad kontroll och begränsat självbestämmande. Reformerna har visat på inskränkning av autonomi och därmed en begränsad profession, vilket är förenligt med lärare som semiprofession (Day 2002). Johan Alvehus (2017) har även studerat lärarprofessionen på den svenska skolmarknaden och hur denna påverkas av försteläraryrket. Detta har hittills enbart publicerats i form av nyhetsartiklar medan den kommande boken på området ännu ej är publicerad. Alvehus kommer fram till att försteläraryrket, trots kraftigt kritiserat, har förstärkt lärarprofessionen genom att differentiera arbetsuppgifter och fokusera på pedagogiskt ledarskap (Dagens Nyheter 2017).

Arbetsmotivation inom offentlig sektor är välstuderat i flera olika aspekter, benämnt *Public Service Motivation* och utstakar ofta en stark koppling mellan profession och den inre motivationen (Wright 2007). I mars 2018 publicerades artikeln "Vad driver framtidens lärare?", med syfte att förklara hur framtida lärarstudenter väljer läraryrket och motivet till det karriärvalet (Bergmark et al. 2018). Där förklaras de faktorer som har stor betydelse för de som väljer att studera på lärarhögskolan; möjligheten att ha ett givande yrke, möjligheten att påverka och vikten av ämneskunskap.

1.2.3. Kunskapsgap

Utifrån tidigare forskning, ser vi hur flera studier undersökt läraryrket, skoleffektivitet och professionalisering men mer sällan har dessa relaterats till lärares motivation utifrån ett managementperspektiv. Vi vet från tidigare forskning hur skoleffektivitet leder till nöjdare elever, men kopplingen till motiverade lärare är däremot ej förankrad. Vidare är lärare som profession sammankopplat med inre motivation (Day 2002), men en koppling mellan professionsstärkande reformer och lärares motivation har ej genomförts. Ett intressant moment då läraryrket idag brister som profession och klassas som en semiprofession (Brante 2009), och hur den medföljande inre motivationen beror på faktorer som ligger till grund för ökad professionalisering.

2. Metod

I detta kapitel beskrivs den forskningsmetod som utgår från en abduktiv ansats och det interpretivistiska paradigmet. Vidare förklaras använd forskningsmetod, hantering av empiri och analys samt hur ett etiskt förhållningssätt använts. Slutligen problematiseras metoden i ett kritiskt diskussion.

2.1. Forskningsmetod

Studien har genomförts utifrån en abduktiv ansats, där teori inledningsvis format empiriinsamlingen, men sedan även formats själv av den empiri som samlats in. Detta har inneburit en större möjlighet att anpassa det teoretiska ramverket efter de teman som visas i empirin (Bryman & Bell 2015). Detta har bedömts vara nödvändigt för att kunna ta fram den sammanslagna teoretiska modell som senare varit utgångspunkt för analysen. Vidare har genomförandet av empiriinsamling och den teoretiska analysen gjorts i en iterativ process med utgångspunkt i ett teoretiskt ramverk för att sedan låta den empiriska insamlingen vara en källa för ett problematiserande av teori (Bryman & Bell 2015).

En kvalitativ metod har använts där fokus lagts på individers egna upplevelser. Motivation, i sin komplicerade *identifierbarhet*, kräver ett sammanhang av både verklighet såväl som den individuella uppfattningen. Därför ämnar denna studie studera lärarens underliggande värderingar och den självupplevda bilden av motivation för att ge en djupare förståelse. Individens egna upplevelse står i centrum och vår möjlighet till tolkning är avgörande, vilket placerar denna studie i ett tolkande, interpretivistiskt paradig. Djupet, snarare än bredden i forskningsmetoden har varit nödvändig för att få en helhetsuppfattning av lärarens underliggande värderingar (Bryman & Bell 2015).

2.2. Forskningsdesign

Studien har haft sin utgångspunkt i en kvalitativ tvärsnittsstudie av det detaljerat granskande slaget (Denscombe 2014) och utförts på tre gymnasieskolor i Stockholms län. Denna forskningsdesign valdes för möjligheten att se överskridande karaktärsdrag utan att för den delen behöva begränsas till enskilda organisationer. Ett tvärsnitt lyfter den upplevda erfarenheten och ställer identifierade grupper mot varandra istället för att dra skiljelinjer mellan förutbestämda fördelningar (Bryman & Bell 2015).

2.2.1. Urval av studieobjekt

Utifrån avgränsningen, som är satt till framgångsrika skolor i Stockholms län, har ett urval gjorts på de skolor där högskoleförberedande program har ett betygssnitt som ligger i den 85:e percentilen (Skolverket 2017). Vidare har skolor valts utifrån ett teoretiskt urval där fokus legat på egenskaper kring utbildning och lärande. Skolorna har alla ett högt söktryck vid elevantagning och stor efterfrågan vid nya personaltillsättningar. Vidare är skolornas mål och visionsdokument, om än olika, av en tydlig karaktär. Trots skilda identiteter mellan skolorna

går det att urskilja en gemensam ambition kring vad som är huvudfokus med verksamheten. Urvalet syftar till att öka likheten mellan skolorna för att på så vis understryka *validiteten* i det tvärsnitt och den generalisering som görs.

För en bredare och mer utökad förståelse kring frågeställningen har intervjuer genomförts med både rektorer och lärare vid skolorna. Detta hoppades kunna bidra till en mer nyanserad bild på hur olika reformer och arbetssätt påverkar lärare. Vidare, i syfte att precisera studien och öka jämförbarheten, har samtliga valda skolor en kommunal huvudman. De utfrågade lärarna undervisar alla på högskoleförberedande program inom matematik och svenska, där hälften varit förstelärare. Dessutom har en jämn könsfördelning hos respondenter eftersträövats. Valet av matematik och svenska ses som naturligt, dels för dess akademiska natur och historiska kontinuitet, men även dagens politiska angelägenhet genom statsbidrag av både matematik- och läsluft (SFS 2012:161; SFS 2015:42). Utöver det, hör även de två ämnena till de gymnasiegemensamma ämnena och jämförbarhet existerar oberoende av vilket högskoleförberedande program som studeras.

För en utökad förståelse kring ämnet i stort har kompletterande intervjuer genomförts. Inledningsvis intervjuades en rektor som en del av förstudien, i syfte att utveckla en intervjumall (se *Bilaga 1: Intervjuguide*) och avgränsning till studien. Försättningsvis, har en intervju med en blivande lärare inom matematik genomförts i kompletterande syfte då det tros addera till studien då lärare tenderar att välja yrket av delvis andra faktorer än de som senare framstår som viktiga. Slutligen, som bakgrund till studien har även en representant från Lärarnas Riksförbund intervjuats som ett av de stora fackförbunden för lärare. Detta i syfte att nå större förståelse för de reformer som påverkat läraryrket och vad den allmänna bilden har varit av dessa reformer.

2.2.2. Insamling av data

Semistrukturerade djupintervjuer kring lärarens egna uppfattningar står till grund för studiens empiriinsamling. Intervjuernas längd har varit mellan 45 och 75 minuter och ägt rum på skolorna. Samtliga respondenter har anonymiserats och givits fingerade namn. Som utgångspunkt till intervjuguide har vi använt Touré-Tillery och Fischbachs arbete och forskning kring mål- och processfokuserad motivation (2014) (för teori, se *3.1.1 Mål- och Processfokuserad mätbarhet*). Intervjuguiden i sin helhet finns bifogad i *Bilaga 1: Intervjuguide*. Genom att låta respondenten diskutera fritt utifrån ett antal förutbestämda områden som anknyter till motivation ges respondenten möjlighet att dela med sig om den underliggande motivationen. Ändamålet med intervjuguiden var därmed att beakta alla områden men inte aktivt leda respondenten till svar, vilket var en lärdom av den förberedande intervju som hölls med en rektor utanför studien.

Intervjuer med rektorer har utgått från en aningen mer ostrukturerad intervjuteknik, där samma intervjuguide som för lärare använts men genomförts i en mer öppen diskussion. Detta för att få en förståelse av skolans arbetssätt med lärarens motivation samt för att bygga ett underlag inför de semistrukturerade intervjuerna med lärarna.

Första kontakten med skolorna har inletts genom mejlkontakt med rektor på respektive skola, som sedan sammankopplat oss till lärare inom svenska och matematik. En första kontakt med rektorer snarare än lärare har varit nödvändigt, dels på grund av att alla skolor inte väljer att informera offentligt vilka ämnen lärare undervisar i och dels då vi önskat träffa både rektor och lärare på varje skola för att få med en koppling till organisation och arbetssätt. En vidare problematisering av hur detta påverkar studien görs under 2.4. *Diskussion kring metod*. I kommunikation med respondenterna har transparens eftersträvat och vi har förklarat bland annat vår ambition med studien, studiens anonymitet och vår ambition att bidra till vidare forskning (Bryman & Bell 2015).

2.3. Metod för hantering och analys av empiri

Vid analys av empiri har utgångspunkt legat i grundad teori, där datainsamling, analys och val av teori gjorts om vartannat och tillåtits påverka varandra (Bryman & Bell 2015). Samtliga intervjuer spelades in i samtycke med respondenten för att sedan transkriberas av en av författarna. I de fall då endast en av författarna närvarade vid intervjun har transkribering gjorts av den person som inte var med vid intervjun, för att ge ytterligare en synvinkel och öka studiens *kredibilitet* genom att säkerställa att vi uppfattar situationen lika. Det syftade även till att ge personen som inte deltog under intervjun en mer noggrann uppfattning om intervjun.

Transkribering har genomförts löpande och sedan tolkats, kodats och tematiserats utifrån Bryman & Bells (2015) ramverk. Utifrån en gemensam kategorisering har var och en för sig plockat ut citat för kodning, för att öka studiens reliabilitet och objektivitet i hur vi uppfattar respondenternas svar. Resultatet var en likartad kategorisering utifrån huvudkategorierna som tagits fram, dock ibland med skillnad i vilken underkategori som ansågs lämpligast. För att hantera detta har intervjuerna åter genomgått och vi har diskuterat de områden där vi inte höll med varandra för att komma till en gemensam uppfattning. Utifrån den samlade bilden av de kategoriserade koncepten har dessa studerats och analyserats utifrån tvärsnittet.

2.4. Diskussion kring metod

Studiens karaktär av att vara en kvalitativ studie gör att *överförbarheten* blir svår att bedöma. Detta är dock inte syftet med studien, utan syftet är att studera upplevelsen kring motivation inom vårt strategiska urval. Det som gjorts för att ta hänsyn till överförbarheten är att empirin har presenterats på ett utförligt sätt, där många olika synvinklar beaktats och få områden uteslutits. Detta har syftat till att ge läsaren en möjlighet att skapa en egen uppfattning och på så sätt göra en bedömning av *överförbarheten*.

Någonting som begränsar studiens *överförbarhet* är dock att den inledande kontakten har skett via rektorerna, som sedan kopplat oss samman med majoriteten av lärarna. Detta kan eventuellt ha inneburit att de lärare som ingått i studien tillhör en grupp som rektorn vill lyfta fram och därigenom representerar ett visst synsätt. Det skulle även kunna ha bidragit till att lärare känt ett visst tvång att delta i studien. Dock är vår uppfattning att lärare har problematiserat och i

vissa fall även kritiserat hur skolan leds, vilket är varför vi ansett att urvalet inte representerar enbart de lärarna som har samma åsikter som rektorerna själva.

Vetskapen om att studien ämnat besvara frågor kring motivation samt att frågor ställts kring områden respondenter inte alltid upplevs ha reflekterat över tidigare kan ha bidragit till svar som formats utifrån valet av frågor. Detta framförallt i direkt koppling till motivation, då vi sett viss tendens till att lärare ändrat uppfattning kring det egna drivet vid längre diskussion.

För att stärka studiens *kredibilitet* har en välarbetad empiriinsamling gjorts, där transkribering såväl som kodning av data har genomförts kritiskt och enskilt av de båda författarna. Syftet har varit att säkerställa att analysen reflekterar samma tolkade bild av verkligheten där hänsyn även tagits till hur de olika kategorierna hänger samman. Detta är även gjort med hänsyn till studiens *konfirmering*. Vidare har vi under intervjuerna sett till att aktivt ställa följdfrågor för att se till att vi har förstått vad respondenten menat med ett uttalande. Även hur vi inkluderat rektorer i vår empiriinsamling har bidragit till ytterligare en synvinkel kring lärarens arbetssituation. För att stärka *pålitligheten* i studiens utförande har vi valt att följa en korrekt process, utifrån Bryman och Bells kriterier (2015).

Ett kritiskt förhållningssätt mot vårt val av frågeställning, är hur det möjligt inte är arbetssituationen i sig som är bidrar till lärarens motivation utan det faktum att motiverade lärare söker sig till framgångsrika skolor. Fallet skulle även kunna vara att utifrån urvalet, så är inte faktorn att elever presterar bra för att lärarna är drivna, utan att eleverna själva är drivna.

2.4.1. Etiskt förhållningssätt

För både skola och lärare har vi värnat om respondenternas integritet, vilket varit orsaken till tillvägagångssättet vid initial kontakt och genomförandet av intervju. Anonymisering ställdes mot det förväntade värdet av att kunna analysera skolorna sinsemellan, men då mycket kontakt skett genom rektorerna på skolorna, menar vi att det vore omöjligt att göra en analys där kopplingen mellan en enskild lärare och skolan är tydlig utan att skada lärarens integritet. Utan anonymisering, skulle det vara möjligt för de individer som deltagit i studien att förstå vilka andra inom den egna organisationen som står bakom citaten, vilket skulle skada respondentens integritet då frågor kring ledning och kultur förekommer. Därför har valet gjorts att utesluta denna faktor och inte visa på koppling mellan varje enskild person och dess skola i 4. *Empiri*.

3. Teori

I detta kapitel beskrivs det teoretiska ramverk som tagits fram i syfte att besvara forskningsfrågan. Inledningsvis förklaras arbetsmotivation och utvecklar ett ramverk av mål- och processfokuserad mätbarhet. Sedan förklaras tre teorier som alla angränsar till området; Hygien- och motivationsfaktorer, inre- och yttre motivation samt professionsteori. Slutligen sammanfattas dessa teorier i en sammanslagen modell varpå de mest centrala faktorerna lyfts fram.

3.1. Arbetsmotivation

Motivation i arbetslivet, vidare benämnt arbetsmotivation, kopplas till de processer som driver en individs handlingar och omfamnar därmed de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål (Latham & Pinder 2005). Motivation berör allt från energi, riktning, uthållighet som sammanfaller i att aktivera och driva individer (Ryan & Deci 2000). Amotivation förklarar avsaknaden av arbetsmotivation, där motivation helt saknas och aktiviteten upplevs vara helt kontrollerad utifrån (Ryan & Deci 2000).

3.1.1. Mål- och Processfokuserad Mätbarhet

Motivation kan tolkas och utföras på flertalet sätt, vilket därför kräver en förståelse om vilken typ av motivation som ska analyseras. Här särskiljer Touré-Tillery och Fishbach (2014) mål- och processfokuserad motivation. Målfokuserad motivation utgår från ett satt mål av individen som tolkas av hur lättillgängliga målrelaterade koncept är i minnet, till vilken nivå de anses vara positiva, hur snabbt man agerar för att nå de satta målen och effektivitet. Vid processfokuserad motivation är mätbarhet utifrån mål inte lika effektivt. Istället är det bättre att se om man haft en positiv upplevelse av processen, en längre beständighet av motivation i sig (Touré-Tillery & Fishbach 2014).

3.2. Hygien- och Motivationsfaktorer

År 1959 publicerades Herzberg sin tvåfaktorteori och definierar 14 typer av faktorer som påverkar förhållningssättet till arbete, uppdelat i hygien- eller motivationsfaktorer (se *Modell 1*). Motivationsfaktorer är faktorer som Herzberg menar bidrar till mer eller mindre motivation, medan hygienfaktorer i sig endast kan bidra till arbetstillfredsställelse eller avsaknaden av denna (Herzberg 1974). Det centrala i modellen, som återges av Sachau, (2007) är hur olika faktorer spelar in för huruvida en person är motiverad eller om arbetstillfredsställelse saknas. Närvaron av en hög nivå av båda faktorerna bidrar till stark motivation hos anställda och få klagomål (Sachau 2007).

Hygienfaktorer	Motivationsfaktorer
Ledning och företagspolicy Upplevd Kontroll Relation med ledning Arbetsförhållanden Status Lön Relation till kollegor Jobbsäkerhet	Upplevd framgång Uppmärksamhet och bekräftelse Arbetet i sig Ansvar Avancemang Personlig utveckling

Modell 1: Hygien- och motivationsfaktorer (Herzberg 1974)

Avsaknaden av hygienfaktorer kan därmed likställas vid amotivation och syftar inte till faktiska innehållet i arbetet utan dess kontext (Herzberg 1974). Kopplingen till den yttre motivationen (se 3.3.2 *Yttre motivation*) är här befintlig då det rör sig om yttre arbetsförhållanden. Detta även om Herzberg själv varit tydlig med att hygienfaktorer inte själva bidrar till ökad motivation finns kritik, vilket lyfts bland annat av Sachau (2007). Hygien och motivation inte är varandras negationer och det går inte att klassificera faktorer som enbart hygien eller enbart motivation (Sachau 2007).

3.3. Inre och Yttre motivation

Inom motivationsteori utgör begreppen inre och yttre motivation ytterligare en fördelning av faktorer (se *modell 2*) (Bandura 1994; Csikszentmihalyi 1990; Ryan & Deci 2000). Konceptet introducerades av White (1959) men har sedan formulerats som en vedertagen modell för analys av motivation av Ryan och Deci (2000). Motivationens karaktär gäller för underliggande attityder och syften, snarare än just bara nivån av motivation (Bandura 1994; Csikszentmihalyi 1990; Ryan & Deci 2000).

Inre motivation	Yttre motivation
Meningsfullhet Autonomi Ansvar Förtroende för egen förmåga Feedback Kreativitet	Lön och belöning Resultat Status

Modell 2: Exempel på faktorer som leder till Inre och yttre motivation (Ryan & Deci 2000).

3.3.1. Inre motivation

Att ha inre motivation innebär att du agerar eller lär dig för din egen skull snarare än för belöningar och resultat. För denna motivation krävs ett intresse och engagemang som innefattar egenskaper av att vara nytt, utmanande eller estetiskt värdefullt (Ryan & Deci 2000). Sachau (2007) lyfter hur Berlyne även menar att aktiviteter blir intressanta om de är mentalt utmanande (Berlyne 1963 se Sachau 2007). Det måste finnas en balans mellan utmaningen individen ställs inför och ett förtroende för de egna förmågor man har. En upplevd känsla av att man gör nytta (Ryan & Deci 2000; Bandura 1994, Csikszentmihalyi 1990). Feedback lyfts även det av flera författare, och det understryks hur det måste finnas ett specifikt mål för att ge meningsfull återkoppling (Ryan, Deci 2000, Csikszentmihalyi 1990). Samhörighetskänsla, lärande och kreativitet hör till inre motivationsfaktorer (Ryan & Deci 2000).

Autonomi, eller självbestämmande, är besläktat med inre motivation och gör den inre motivationen kvantifierbar. Ryan och Deci (2000) gör skillnad mellan olika tillstånd av motivation baserat på graden av autonomi. Sann inre motivation anses vara stadiet av hög autonomi och amotivation sammanfaller med låg autonomi. Mellan dessa två poler avgörs graden av hur externt, respektive internt, det upplevda ansvaret är (Ryan & Deci 2000).

3.3.2. Yttre motivation

Yttre motivation fokuserar på resultat och förväntningar på resultat, belöningar och bestraffningar. Du är därmed helt yttre motiverad om du endast arbetar på grund av arbetets objektiva värde. Den yttre motivationen anses ofta vara den typ av motivationsfaktor forskning kring motivation härstammar från och ibland porträtterats som "negativ motivation" (Ryan & Deci 2000).

Inre- och yttre motivation är även kopplat till hur en person tar ansvar för resultatet eller inte, genom attributionsteori. Teorin gör skillnad på dels huruvida de faktorer som påverkar resultatet anses vara interna eller externa, dels om dessa faktorer är förutbestämda eller påverkbara. En person med synsättet att resultatet beror på faktorer som är interna och som du kan påverka kommer ta större ansvar för sin egen prestation och resultatet av denna, och blir därigenom mer motiverad (Dickinson 1995).

3.3.3. Motivation Crowding Teori

Införandet av extern belöning, exempelvis en monetär ersättning för att genomföra en aktivitet där du finner inre motivation kommer denna undermineras på sikt (Bénabou & Tirole 2003). Inom forskningen benämns detta vid *Motivation Crowding Teori*, vilket förklarar hur den yttre motivationen gynnas medan den inre motivationen tar skada (Frey & Oberholzer-Gee 1997). Även om incitament har möjlighet att påverka individen positivt på kort sikt finns en negativ korrelation mellan belöning och inre motivation (Lepper, Greene & Nisbett 1973).

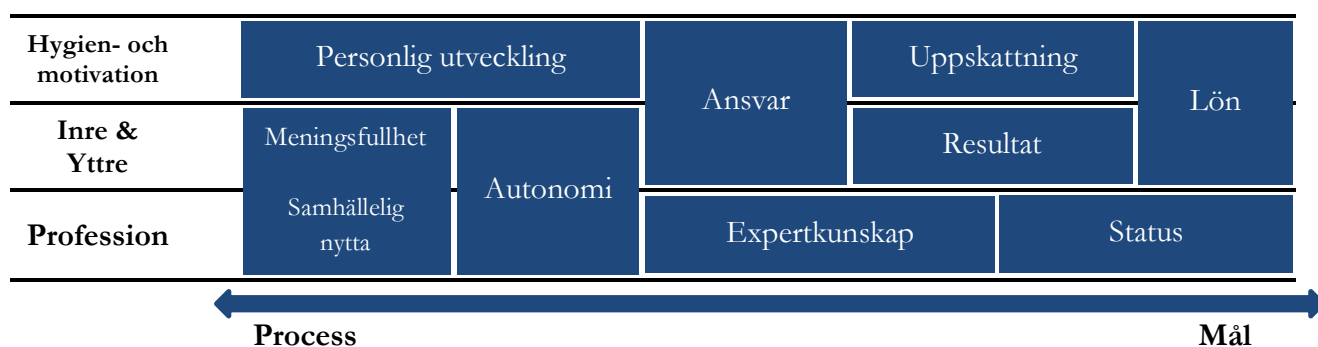
3.4. Professionsteori

Professionsteori förklarar hur personer inom en profession hanterar och organiserar sitt arbete inom ramen för ett visst yrke (Goodrick & Reay 2010). Teorin bygger på faktorer som skapar en logik för hur de verksamma inom en yrkesgrupp identifierar sig med sitt yrke. Det finns ingen strikt definition gällande vad en profession är, utan forskare tenderar ha delvis skilda åsikter om vilka faktorer som ska räknas in i definitionen av en profession. Gemensamt är att professionen ska grunda sin yrkesverksamhet utifrån akademisk vetenskap, där formell utbildning fungerar som inträdesbiljett att få denna expertkunskap, och därigenom även till professionen (Brante 2009; Sullivan 2000). Detta leder till en monopolistisk ställning på marknaden där enbart är personer med denna expertkunskap får utöva yrket (Goodrick & Reay 2011).

En profession ska ha viss grad av autonomi i yrkesutövandet, där kontrollen sker inom professionen. Detta förklaras även av den expertkunskap som en profession anses ha, vilket i sin tur krävs för att värdera det professionella utövandet. Kontrollen bör därför inte ligga på en part som inte innehar nämnda expertkunskap (Brante 2009; Freidson 1984). Starka professioner tenderar även arbeta för ett socialt, samhällsförbättrande syfte, vilket leder till en viss social status inom yrket (Sullivan 2000). Statusen är även viktig för att locka människor till professionen. Det är viktigt att en profession är attraktiv då det omfattar arbete som dels är viktigt för samhället och dels är av hög vetenskaplig grad (Brante 2009).

3.5. Sammanslagen modell

Utifrån ovan beskriven teori, har vi skapat en sammanslagen modell för att mer precist kunna besvara vår forskningsfråga. Denna har graderats utifrån den process- och målinriktade frågeguide vi använt oss av och demonstrerar de teoretiska överbryggande faktorer som finns mellan de olika teorierna. Genom vår abduktiva ansats har denna modell formats av de variabler, som utifrån empirin ansetts vara kopplade till frågeställningen, där de tre teorierna kompletterar varandra i förklarandet av dessa variabler. Syftet är att formulera en översikt av de olika variablerna, och sätta dem i samma kontext för att skapa bild av hur de olika faktorerna hör samman specifikt för läraryrket. Modellen ska inte tolkas som sammanslagen teori, där de olika teorierna påverkar varandra, utan var enskild rad utgår från respektive teori och förhållningssätt.



Modell 3: Sammanslagen modell

Mål- och processfokuserad motivation (Touré-Tillery & Fishbach 2014) utgör referensramen för hur vi väljer att mäta respektive faktor. Därefter har olika faktorer kategoriserats in som hygien/motivationsfaktorer, inre/yttr motivation samt profession. Flera faktorer är gemensamma för de olika modellerna, vilka har markerats som överlappande mellan dessa, såsom ansvar, autonomi och lön. Vidare går det urskilja hur hygienfaktorer (Herzberg 1974) har mycket gemensamt med de faktorer som bygger yttr motivation, men med skillnaden att hygienfaktorer inte antas leda till ökad motivation utan enbart att man undviker vantrivsel.

På samma sätt är de olika delarna som bygger en profession viktiga framförallt för den inre motivationen. Profession har placerats i modellen utifrån att expertkunskap och autonomi krävs för att en yrkesgrupp ska få definieras som en profession (se 3.4. *Professionsteori*). Status är dels en bidragande faktor som följer av expertkunskap, men också en faktor som förstärker professionen. Samhällelig nytta är en faktor som professioner tenderar att ha och utifrån Days (2002) och Sullivans (2000) forskning har vi gjort bedömningen att det är en avgörande faktor för att skapa en professionell identitet, vilket är varför samhällelig nytta har inkluderats i modellen. Det anses även vara en viktig del i att professionen är motivationsstärkande.

3.5.1. Kritiskt förhållningssätt

Valet av teori och uppställning av den sammanslagna modellen är relaterad till ett dilemma av homogenitet, där varje individ antas motiveras av samma faktorer. Vår teori förklarar en bild av vad man motiveras av och påstår att alla motiveras av detta, vilket i praktiken inte nödvändigtvis måste vara fallet. För att ta hänsyn till detta har vi tagit upp ett antal fall där enskilda individer uttrycker preferenser som går mot det som teorierna säger. Utöver detta har analysen gjorts utifrån antagandet att teorin håll er, det vill säga utifrån antagandet att exempelvis ökad autonomi leder till ökad motivation.

4. Empiri

I detta kapitel beskrivs den insamlade empirin utifrån lärarens egna uppfattningar kring den egna rollen och arbetssituationen inom skolan. Dessa har kategoriserats utifrån de teman som varit möjliga att urskilja.

4.1. Lärarens roll i skolan

Ett meningsfullt uppdrag och ett jobb av betydelse framhålls som viktiga faktorer både när det kommer till det faktiska arbetet men också orsaken till varför man sökt sig till yrket. Matematiklärare Jonny berättar, *“För min egen del så är det nog en vilja om att förändra världen. Det ska bli bättre...”*. Individer söker sig till läraryrket trots att de själva anser att lönen inte motiveras av den långa studietiden och arbetsbelastningen. I linje med detta, ses skolans sociala natur och mötet med eleverna som engagerande, vilket är en bild som även delas av rektorer. Flera väljer även att lyfta vikten av kreativitet som en viktig faktor i arbetet.

Trots den starka känslan av meningsfullhet menar några lärare att även om de identifierar sig starkt med rollen som lärare vill de inte se sitt yrke som ett kall. Svensk- och förstelärare Per uttrycker det som, *“Jag tror inte läraryrket behöver vara ett kall men jag tror man måste brinna lite...”*. Flera respondenter har inte planerat att bli lärare utan menar att de hamnat i yrket då det passerat ens intresse för ämnet eller för att få jobba mer med människor. Vissa menar även att det finns två kategorier av lärare där man antingen identifierar sig starkt med yrket, *gymnasielärare* eller med det specifika ämne man undervisar i. Återkommande är hur lärare i stor utsträckning kopplar sitt driv i vardagen till varför man sökte sig till yrket från första början, vilket även är uppfattningen hos lärarstudent Carin.

Rektorer har överlag ett annat sätt att lyfta lärarens roll. De använder begrepp som *“höga krav”*, *“trivsel”*, och hur det inte ska uttryckas någon *“prestation”* inom ramen för yrket. Rektor Åke lyfter även lärarlegitimationsreformen som positivt i detta hänseende och drar kopplingar till läkaryrket. Han är även medveten om att det är bidragande att det är just en framgångsrik skola, och tror inte det är en generell slutsats att dra, då en lärarbrist kan ha stor betydelse i frågan. Åke ser viss problematik med hur lärare idag förväntas vara mer än bara lärare, *“att överleva som lärare idag är att skilja på personligt och privat”*.

4.1.1. Kollegialt arbete

Det kollegiala arbetet upplevs av flera lärare vara till grund för läraryrket och gör det möjligt för kreativitet att frodas. Vid frågan om hur arbetet inom kollegiet fungerar förklarar svensk-, och förstelärare Lisa *“..., jag skulle vilja säga att det är avgörande för om det ska bli bra eller inte”*. Samarbetet sker främst inom undervisningen, där lärarna verkar i arbetslag utifrån både ämne och program, dels för att få en gemensam bedömning, dels för att lärarna vill åt den sociala aspekten i samarbetet. Flera svar anknyter till svaret från svensklärare Ebba *“Jag är själv en sån person som får mer idéer om jag pratar med någon annan än om jag bara sitter*

själv”. Det finns dock en diskrepans kring om man ser sitt yrke som ett fortfarande relativt ensamt yrke, eller om man menar att lärare i hög utsträckning är beroende av sina kollegor.

På en av skolorna sitter lärarna i arbetsrum uppdelade utifrån ämnestillhörighet medan man på de två andra skolorna är uppdelade utifrån programlag. På en skola där man valt att sitta utifrån ämneslag beskriver en av lärarna det som en fördel för att man kan utbyta idéer gällande utbildningsmaterialet. Vid en annan skola där man sitter utifrån programlag lyfter Lisa det positiva i möjligheten att prata om elevgrupper, då alla har ett gemensamt ansvar för beslutsfattande för eleverna inom det programmet. Lisa uppmärksammar dock hur lärare som har arbetat på andra skolor ser det som en nackdel att inte ha möjligheten att få stöd i sitt ämne på grund av organisationens uppdelning.

Samtliga rektorer fokuserar på att skapa förutsättningar för möten för att stärka det kollegiala arbetet, vilker är något som lärarna själva har blandade åsikter om. Per förklarar, *“Jag tror inte på det, mötestid ska komma genom en dialog. [...] Jag tror inte man skapar samarbete på ett möte med 25 lärare, det leder till ingenting utan handlar bara om information”*. Denna upplevda ineffektivitet och avsaknad av lösningsfokuserade personer sammanfattar Per vid en *“gnällfaktor”* som han menar är en effekt av det bristande ansvaret. Hur lärare ofta är missnöjda men sällan vill göra någonting åt saken är en bild som delas av flera respondenter. Nora, förstelärare i svenska, lyfter dock en motsägande uppfattning; bättre förutsättningar för samarbete skulle kunna effektivisera det arbete man gör och bli en resurs för andra.

Ingen av lärarna i studien upplever det som jobbigt eller svårt att vända sig till ledningen. Däremot är det många som väljer att inte göra det om det inte verkligen behövs. Ebba berättar, *“Vi har väldigt mycket självbestämmande i arbetslaget så vi kan ju lösa jättemycket själv utan att blanda in dem”*. Samma åsikt är återkommande för flera av lärarna. Maria, som är rektor vid en av skolorna, tar upp detta och uppmärksammar hur lärare tenderar avstå från att gnälla inför ledningen. Hon ser däremot att det finns risk att negativ kritik inte kommer fram på grund av den kulturen.

4.1.2. Möjlighet till påverkan och utveckling

Den initiala uppfattningen kring möjlighet att påverka yrket är positiv. Bland annat lyfts flexibilitet och vad som händer i klassrummet som viktiga moment där påverkan har stor betydelse. Vid följdfrågor lyfter flera hur det självbestämmande som finns främst rör påverkan kring den egna undervisningen och istället upplevs flera aspekter av yrket som kontrollerat gällande både innehåll och tid. Införandet av GY11 beskrivs som en åtstramning av de yttre omständigheterna inom yrket, och en upplevd hårdare styrning av lärare utifrån. Även om det är möjligt att ge uttryck för sina åsikter anser lärare inte att skolledningen har möjlighet att aktivt agera då skolan är en politiskt styrd organisation. Jonnys syn på påverkan gentemot ledningen är *“de har goda ambitioner, men sen så kämpar de inom alldeles för snäva ramar”*. Flera lärare menar att detta är negativt för deras möjlighet till påverkan.

Gemensamt för skolorna är att rektorerna säger att det inte är deras jobb att kontrollera hur lärarna gör sitt jobb. Det som upplevs styrt av rektorerna är inte främst undervisningen utan arbetsuppgifterna vid sidan om. Innehållet i kurserna upplevs kontrollerade av kursplaner och styrdokument.

Möjlighet till utveckling inte bara inom arbetet utan även för det egna ämnet är viktigt flera lärare. Olika alternativ lyfts och för Jonny står fortbildning i fokus, *“...ta bort en undervisningskurs, lägg in att jag läser någon kurs på universitetet istället. Det tror jag skulle motivera jättemycket”*. Personlig utveckling är något som även lyfts fram men inte i samma utsträckning. Generellt menar de flesta att utvecklas inom yrket är en drivkraft för dem.

4.1.3. Utvärdering och lönesättning

Den utvärdering som görs av lärarnas prestation sker i huvudsak på kollegial nivå, där många lärare inte upplever att den individuella prestationen utvärderas. Utvärdering görs på egen hand tillsammans med kollegiet, men rektorer nämns sällan i utvärderingsarbetet. Ett tema som återkommer från flera lärare är just en upplevd motvilja att lyfta prestationer. Rektor Maria har även samma synsätt och förklarar, *“Alla vill prestera bra, men det finns ingen prestation”*.

Vid frågan om hur man som lärare ser på en god prestation och om man uppmärksammas för detta svarar alla lärare tydligt hur upplevd uppmärksamhet för utförd god prestation saknas. Vid frågan kring en god prestation får vi svaret från Nora *“... det ligger väldigt mycket i att man aldrig är nöjd”*. Istället lyfts elevernas resultat ofta in som en viktig del i utvärderingen av arbetet. *“Ja alltså det man tittar på är resultatet egentligen. Om man känner att eleverna har lyckats leverera, jämfört med den potential de har”* förklarar matematik- och förstelärare Hugo. Några lärare lyfter även den löpande utvärderingen under arbetets gång.

“Hade jag tänkt på pengar då skulle jag ju inte ha utbildat mig till lärare”, berättar Lisa och är en gemensam syn på lön från flera lärare. Lönen anses inte vara grunden till en driven lärare. I flera fall refererar lärare till att hög lön och läraryrket inte hör ihop. Överlag tenderar flera lärare att inte vilja beröra frågor kring lön samtidigt som samma lärare lyfter att lönen är viktig för dem. Flera lärare refererar till hur de karriärsstärkande reformer som genomförts inverkat positivt för den egna lönesättningen, i synnerhet de som tagit del av lärarlönelyftet och/eller blivit utsedda till förstelärare.

Rektor Åke förklarar hur skillnad i lön kan ha kraftig effekt på kollegiet. Han menar att det finns möjlighet till en kraftig lönekarriär och att det finns ett gap mellan duktiga och mindre välpresterande lärare. En annan respondent likställer lönesättning vid ett betyg på den egna prestationen och förklarar hur det skapar en hierarki inom kollegiet. Jonny menar att, *“Löneförhöjningen blir ju ett omdöme på hur väl ens cheftycker att man genomför sitt arbete”*. Det finns därmed en missämja utifrån hur utvärdering upplevs ha en lönegrundande effekt som resulterar i skillnader mellan olika lärare.

4.1.4. Karriärmöjlighet

Sedan förstelärarreformen introducerats, anser nästan alla lärare som upplevt förändringen att syftet var positivt. Samtidigt finns en negativ inställning till implementeringen och det faktiska uppdraget. Samma svar har fått från både de som är och inte är förstelärare. När skolan använt sig av en yttre kontrollerande instans vid urvalet anser både rektorer och lärare att det finns en tydlighet i processen, medan denna tydlighet saknas när urvalet skett internt av skolläningen. Något positivt som lyfts fram gällande reformen är bland annat möjligheten till att göra en lönekarriär. *“Det lönepåslaget som man fick när man blev förstelärare, det är ju omöjligt att få annars.”* förklarar förstelärare Lisa.

Flera av de lärare som varit i direkt kontakt med inrättandet av både förstelärartjänster och lärarlönelyftet anser att det bidragit till dålig stämning. Flera väljer specifikt att lyfta fram den negativa aspekten för de som sökt och inte fått tjänsten och/eller lönelyftet. Jonny, som utger sig vara negativ till karriärreformerna, berättar om hur han hade blivit uppmanad av rektor att söka en förstelärartjänst och sedan inte fått den. Han förklarar även själv hur avslaget kan ha varit en bidragande faktor till att han idag har en negativ uppfattning av reformen. Processen för lärarlönelyftet beskrivs internt som problematiskt, där en av lärarna varit med om att två kollegor slutat med orsak av att de inte valdes ut för lärarlönelyftet. Rektor vid samma skola valde att ej lyfta detta. *“Lärarlönelyftet, en katastrof. Kunde inte varit sämre ungefär. Det är så otroligt orättvis att av den stora massan får en höjd lön varav vissa inte får. Så det handlar ju inte om att lyfta upp de viktiga lärarna utan att trycka ned de som inte uppfyller vissa kriterier av någon anledning,”* berättar matematiklärare Isak.

Möjlighet till karriär inom läraryrket lyftes även av flera lärare, där det både fanns de som utgav sig vara allmänt positiva men även de som såg negativt på karriärsmoment i sig. Jonny berättar hur han uppskattat hur han vetat att redan när han examineras som lärare kommit så högt han kan komma, *“Det är en av de sakerna som, kanske inte nödvändigt gjorde att jag valde läraryrket men som jag under min lärarutbildning kom på att jag väldigt mycket tyckte om. Det var avsaknaden av en karriärstege”*. Detta visar tydligt på en “alla är lika bra-mentaliteten” inom lärarkollegiet.

4.2. Arbetsförhållanden

Den fysiska arbetsmiljön beskrivs generellt sett som bra av lärare vid samtliga skolor. Något som däremot lyfts är hur miljön ofta är rörig och pratig. Lisa berättar, *“...en krävande arbetsplats för att det händer mycket och att det är väldigt många människor, många elever och lärare som gör att man blir ganska trött”*. Flera lärare nämner svårigheten med att fokusera på arbetsplatsen på grund av antalet människor i rörelse och hur det hela tiden dyker upp någonting nytt. Ofta väljer lärare att göra jobb som kräver koncentration hemma, vilket ses som en självklarhet att behöva göra.

4.2.1. Skolan som arbetsplats

Gemensamt för lärare i studien är hur alla aktivt valt att jobba på den skola de jobbar på. Rektorerne upplever högt söktryck vid utlysandet av tjänster. Det aktiva valet och den höga konkurrensen om jobben beskrivs av en av rektorerna som positivt för den som fått jobbet på grund av att det har varit en omfattande process och stort urval.

Lärare vid samtliga skolor anser sig ha studiemotiverade elever, någonting som flera lärare menar driver dem i arbetet. Isak berättar, *"Man är inte mer än människa, man kan inte ge hur mycket som helst utan att få någonting tillbaka. Jag är lycklig över att jag har elever som jag faktiskt kan engagera, att det blir ett sånt samspel"*. Ebba förklarar även hon, *"Det är ju såklart roligare att prata för någon som vill lyssna. Men ibland kan jag tycka det är lite tråkigt för att man inte måste anstränga sig för att locka fram intresset hos folk på samma sätt"*. Matematikläraren Alva uttrycker det som att man med studiemotiverade elever får möjligheten att utvecklas inom ämnet medan man med mindre studiemotiverade elever får en möjlighet att utvecklas pedagogiskt. *"...efter ett tag så blir det alldeles för tröttsamt att försöka dra elever som inte vill bli dragna. Då är det lätt att ge upp"* berättar Isak.

Ett gemensamt tema är att lärare lyfter den egna skolan som passande med den personliga profilen alternativt till de egna ämnena. Man känner en identifikation till skolans vision eller arbetssätt. Det lyfts även att det är roligt att jobba på en skola som kan sikta högt och sätta höga mål. Någonting som tas upp på en av skolorna är hur ledningen upplevs pressa in så många elever som möjligt i samma byggnad, då elevantal bidrar positivt till skolans ekonomi, men att det utifrån elevantalet skulle behövas fler lokaler. Lärare uppskattar att jobba på en skola med god ekonomi, då det ger möjligheten att köpa in material för exempelvis laborationer och demonstrationer eller möjligheten att gå på teater med eleverna. Hugo berättar, *"En skola som funkar bra, det är viktigt att ha fullt med elever så att vi också får mycket bra ekonomiska resurser"*. Sammantaget upplevs arbetsmiljön inom skolan som positiv.

4.2.2. Arbetsuppgifter

Återkommande lyfter flera lärare hur de idag förväntas ha arbetsuppgifter som ligger utanför den generella lärarrollen, däribland administration och elevhälsa. Pers förklaring lyder, *"det är mer och mer som tar över läraryrket och vi har så extremt mycket administration, extremt mycket med just elevhälsa, vi ska sitta på bup-möten med elever och föräldrar och det är inte ett läraruppdrag tycker jag"*. Momenten som inte innefattas av det ordinarie läraruppdraget som upplevs framförallt göra det svårare för lärare att hinna med undervisningen. Dock ses de uppgifter som lärare gör utöver det faktiska läraryrket, däribland mentorskapet, som en viktig del för många lärare och inget man vill utesluta. Rektor Åke har försökt ta in övrig personal som tar över vissa arbetsuppgifter (exempelvis mentorskap och hantering av elevhälsa) mot att lärarna tar mer undervisning, men det har inte varit önskvärt.

En koppling mellan den nya gymnasiereformen, GY11 och ökad arbetsbelastning drar både lärare och rektorer. Mer arbete krävs utanför undervisningen samtidigt som detaljstyrningen av arbetet ökat, även om moment som t.ex. dokumentation och rättssäkerhet förbättrats. Rektor

Maria uttrycker dock hur införandet haft en extremt negativ inverkan på drivet hos lärare. Det går att urskilja en liknande effekt vid införandet av förstelärare, som inneburit ökad kravställning och utökad tjänst där läraren ska engageras i ytterligare utvecklingsarbete utan minskad undervisningstid. Det främsta som talar mot att detta ska fungera är arbetstiden och otydligheten i uppdraget.

4.2.3. Arbetstid

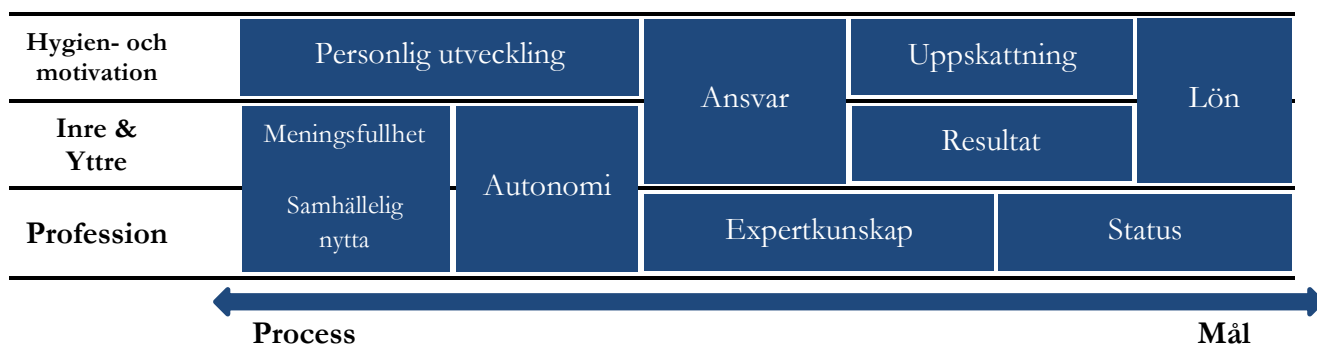
Arbetstid är en av de faktorerna lärare lyfter som ett av de största problemen inom skolan. Majoriteten av lärarna anser att man själv styr sin tid men att tiden inte räcker till. Vid samtliga skolor i studien har lärare ferietjänst vilket innebär 35 timmars reglerad arbetstid och 10,5 timmar förtroendearbetstid varje vecka. Syftet är compensation för loven, vilket gör att lärare måste nå samma antal timmar under ett år som en vanlig heltidstjänst med 40 timmar per vecka. Ferietjänst med tio timmar av förtroendearbetstid leder till att läraren förväntas jobba tills arbetet är utfört snarare än tills timmarna är slut och att man själv förväntas planera för att hinna med. Samtliga rektorer ser problematiken kring arbetstid och menar att problemet inte är att de måste kontrollera att lärare gör sitt jobb, utan snarare att lärare arbetar för mycket. Flexibiliteten i ferietjänst lyfts dock upp som positiv och ingen av skolorna arbetar utifrån att lärarna behöver vara på plats.

Ebba har idag en tjänst på 85% men känner att hon jobbar heltid tidsmässigt. För henne har det inneburit färre kurser än de övriga lärarna på skolan och vissa lärare tar upp just antalet kurser man undervisar som någonting man skulle vilja ändra på. *“Det är det man drömmer om hela tiden, att ha färre poäng, det är det vi kämpar för i facket. [...] Ju färre kurser man har, desto bättre kan man göra det jobbet, och att göra jobbet bra är ju det som man vill och då kan man ju må bra och inte gå in i väggen.”*

Loven är mycket viktiga menar samtliga lärare. Jonny beskriver hur, *“Sommarlovet är väl nästintill heligt för mig. Står det inte [när jag letar nya jobb] att jag får sommarlov då är jag inte intresserad längre”*. Även Per menar, *“Mycket av varför jag stannar i läraryrket är att jag får mina lov”*. Samtidigt poängterar flera lärare hur man ofta tvingas jobba under loven för att komma ikapp. Däribland Ebba, *“Det tycker jag är väldigt störigt att det verkar som att man är ledig fast man inte är det”*. Loven är dock ingenting som man är villig att offra för att istället jobba färre timmar varje vecka. På en av skolorna har man infört förstelärartjänsterna som en semestertjänst, där loven under terminerna ska användas till utvecklingsarbete. Dessa har därigenom gått över till 40-timmarsveckor utan lov, vilket har inneburit att du ska hinna med det vanliga lärarjobbet på färre timmar samtidigt som du jobbar under loven. Detta är någonting som lyfts upp som negativt av lärarna på den skolan, som säger att de inte skulle vilja ha en förstelärartjänst om det innebär att man måste jobba under loven. Den lärare som vi intervjuade där som är förstelärare värderar detta så pass högt att han eventuellt kommer kliva av den rollen för att få loven. Även på de andra skolorna upplever man att förstelärare inte har fått förutsättningarna för att göra det som ingår i tjänsten.

5. Analys

I detta kapitel analyseras den insamlade empirin med utgångspunkt i den teoretiska referensramen av vår sammanslagna modell. Fem skilda övergripande frågor har identifierats och sammanfattar de faktorer som ansetts relevanta för vår forskningsfråga. Vidare, från dessa kriterier ges en delsats och slutligen sammanfattas hur de olika faktorerna påverkar lärares motivation.



Modell 3: Sammanslagen modell

5.1. Är läraryrket av naturen meningsfullt?

Lärares egna uppfattning kring ett meningsfullt arbete är grunden för flera attribut som kopplas till motivation. De yttre faktorerna som talar för läraryrket; långa sommarledigheter och flexibilitet, kan inte ensamt förklara varför man söker sig till läraryrket, istället är det just drivkraften i att arbeta med någonting som är meningsfullt som dominerar. En upplevd samhällelig nytta knyter även an till den inre motivationen.

Det finns en gemensam övertygelse om att läraryrket är meningsfullt och detta har varit en bidragande faktor till att man sökt sig till yrket alternativt till varför man idag jobbar inom yrket. Det bedöms inte bidra negativt till den inre motivationen att flera lärare inte planerat sedan länge att jobba inom yrket då den inre motivationen grundar sig mer i hur man idag anser sitt yrke vara viktigt snarare än orsaken till detta. Däremot visar detta på hur meningsfullhet till viss del vuxit fram för många, som från början kan ha valt yrket av en tillfällighet eller av externa faktorer, såsom flexibilitet. Detta framgick extra tydligt hos den lärarstudent vi intervjuat. Allt eftersom fokus flyttas till yrkets meningsfullhet ökar den inre motivationen.

Vidare visar empiri en förflyttning av intresse över tid hos flera lärare. Från den grundläggande meningsfullheten, vilken syftar till mer processinriktade faktorer av motivation, influeras de som arbetar inom yrket mer av faktorer som lön, arbetstid och resultat vilka är av mer målfokuserad karaktär. Detta går även att utröna från hur flera lärare säger att dessa målfokuserade faktorer inte motiverar, men hur de ändå lyfts som bidragande till missnöje och får ofta stort utrymme inom empirin. Detta är att likställa vid avsaknad av uppfyllda hygienfaktorer. Missnöjet som återstår oavsett om motivationsfaktorerna är uppfyllda eller inte. Då läraren inte upplever att de grundläggande faktorerna för att bedriva meningsfull

verksamhet finns, påverkar missnöjet motivationen i sin helhet. Däremot, även om de yttre motivationsfaktorerna begränsas behöver det inte nödvändigtvis leda till att de inre motivationsfaktorerna trycks ned. Kopplingen till Motivation Crowding är även den rimlig, vilket exemplifierar tydligt hur införandet av monetära incitament har negativ påverkan på den inre motivation (Bénabou & Tirole 2003).

Diskrepansen huruvida lärare i huvudsak drivs av intresset för det egna ämnet eller för läraryrket i sig, det vill säga det pedagogiska, anser vi inte har påverkan på den inre motivationen. Detta då båda grundläggande utgångspunkter är förenliga med en tydlig målsättning där individen kan känna nytta med sitt arbete. Däremot är ett intresse för ämnet mer kopplat till kunskapsområdet av en profession medan ett intresse för det pedagogiska ligger inom samhällelig nytta.

Delslutsats: Den inre motivation är i grunden stark tack vare meningsfullhet. Över tid har en förflyttning skett från processfokuserad motivation till mer målfokuserade motivation på grund av bristande hygienfaktorer/yttre motivationsfaktorer.

5.2. Vem bestämmer?

I stor utsträckning upplever de flesta ett stort ägandeskap för det egna arbetet, och beskriver inledningsvis att de har stor möjlighet att påverka. Autonomin finns där och framförallt inom det kollegiala arbetet. Dock gäller inte självbestämmandet för alla delar av arbetet och framförallt upplever lärare en hård politisk detaljstyrning. Det politiska inflytandet över läraryrket påverkar inte bara självbestämmandet genom läroplaner och styrdokument utan bidrar även till komplicerade hierarkiska strukturer. Då bestämmanderätten ligger flera steg över lärarna i hierarkin minskar förtroendet för rektorer då de ej upplevs ha möjligheten att aktivt agera på åsikter från läraren. Den starka kontrollen, som ligger utanför lärarprofessionen, innebär en försvagad profession, då expertkunskap åsidosätts. Vidare, innebär detta även en försvagad inre motivationen då autonomin inskränks och enligt Ryan och Decis forskning (2000) är detta en effekt av hur det upplevda ansvaret befinner sig delvis externt.

Att lärare lägger stor vikt vid det kollegiala arbetet är en grund för att kreativitet ska växa och går att länka till en inre motivationsfaktor. Däremot kan denna kreativitet anses försvåras i och med att självbestämmandet minskar, vilket ger en motsatt effekt på den inre motivationen. Att lärarkollegiet beskrivs som starkt och att mycket av besluten sker inom kollegiet innebär att kollegiet som grupp kan jobba autonomt. Dock benämns lärare också som ett ensamt yrke, där läraren i mindre grad är beroende av sina kollegor. Detta oberoende av kollegiet och möjligheten att agera utan rektorer eller arbetslagsledares ständiga övervakning skulle då också bidra till autonomi.

Delslutsats: Självbestämmande finns, men är begränsad utifrån flera aspekter. Att kontrollen sker utanför professionen leder till åsidosatt expertkunskap. Ett starkt kollegialt arbete och upplevelsen av att vara kontrollerad/styrd är konflikterande hygienfaktorer. Försvagad inre motivation p.g.a. politiskt styre minskar känslan av att kunna påverka och därmed autonomin.

5.3. Delat ansvar, eller inget upplevt ansvar?

Ett gemensamt ansvar delas inom lärarkollegiet. Detta har inte ansetts bidra till ett främjat ansvarstagande hos individen, även om det enligt empiri bidrar till ökad kreativitet. När det endast är kollegiet i stort som utvärderas, och inte den enskilda läraren, tenderar ansvarstagandet för den egna prestationen minska och en tendens till free-riding uppstår. Ansvar som motivationsfaktor undermineras då det individuella ansvaret minskar eftersom gruppens delade ansvar tar över. Mot detta ställs känslan av ägandeskap för den egna pedagogiken, som upplevs vara stark. Ägarskap över det egna arbetet är en motivationsfaktor och leder till ökad inre motivationen.

Då utfall till större del beror på gruppens resultat och mindre på den enskilda individen förflyttas ansvaret från att vara internt till externt. Enligt attributionsteori (Dickinson 1995) leder detta till minskad motivation då individen inte kan påverka utfallet till lika hög utsträckning. Detta går även att länka samman med hur skolan upplevs vara styrd utifrån, och hur bristande tillit till förändringsförmåga medfört minskat ansvarstagande. Ett tydligt exempel på detta som visar på bristande ansvar är hur lärare förlitar sig till att gruppen ska lösa ett problem snarare än till sig själv. Detta förstärks ytterligare på vissa skolor där det betonas att det inte finns någon prestation och att man inte utvärderar på det sättet vilket tyder på ytterligare minskat ansvarstagande för utfallet.

Hur lärarens arbete upplevs innefatta ett ansvar som rör sig utanför det pedagogiska och utanför ordinarie arbetstid är att ses som ett utökat ansvarstagande. När arbetsuppgifterna ökar, både inom och utanför de upplevda, faktiska kraven, ökar även den förväntade lägstanivån. Detta har visserligen inneburit ett ökat ansvar hos läraren för skolans utvecklingsarbete vilket är en stärkande motivationsfaktor, men också ett minskat fokus på pedagogisk expertkunskap som försvagar professionen. Detta ställs till sin spets då lärare förklarar att ansvarsområden som medför löneökning inte främst fokuserar till undervisning utan till övrigt utvecklingsarbete på skolan.

En parallell till detta är försteläraryuppdraget som ofta medför ansvar som rör sig utanför undervisningen. Till skillnad från tidigare nämnda skolutvecklande arbetsuppgifter ansågs de utökade arbetsuppgifterna som ligger inom försteläraryuppdraget förstärka professionen då rollen som förstelärare innebär arbetsuppgifter inom pedagogisk utveckling.

Delslutsats: Flera faktorer talar för ett delat, och svagt upplevt ansvar hos läraren, vilket innebär minskad inre motivation. Däremot är det pedagogiska huvudansvaret fortfarande att ses som stärkande. Att utföra arbete som ligger utanför lärarrollen minskar professionens styrka då fokus flyttas från lärarnas expertkunskap, men bidrar ändå till visst ansvar.

5.4. Vem säger tack?

Bristande uppmärksamhet och bekräftelse har framkommit i flera delar av den insamlade empirin, även om det är någonting lärare själva inte verkar ha reflekterat över tidigare. En kombination av att utvärdering främst sker gruppvis och utifrån elevens resultat samt att det som ses som en god prestation inte uppmärksammas bidrar till att lärare går miste om motivationsfaktorn *uppmärksamhet*. Hur utvärdering ofta upplevs utgå från eleverna och inte den egna prestationen innebär att uppskattning som motivationsfaktor blir mer målfokuserad än den annars kunde ha varit. Då utvärdering läggs externt snarare än internt, övergår en faktor som kunde ha byggt inre motivation istället till yttre motivation.

Att utvärderingen sker i grupp har varit en viktig grund i det starka kollegiet inom läraryrket och en viktig del i arbetet enligt lärare. Att utvärdering görs kontinuerligt förstärker denna motivationsfaktor. Däremot, den individuella prestationen lyfts inte fram i rädsla att trampa någon på tårna, vilket är någonting för *utvärdering* som motivationsfaktor. Feedback och uppskattning för det arbete man utför är nyckelfaktorer för den inre motivation, men inskränks här på grund av ambitionen att inte främja den enskilda läraren mer än nödvändigt.

Lärarens relation till eleven påverkas inte bara av utvärderingar, utan kan även förklara en möjlighet till arbetsmotivation. Elevens motivationsnivå kan påverka både den upplevda framgången av själva arbetet men även vara en förutsättning för det egna drivet enligt lärarna. Detta visar återigen att yttre faktorer kan styra vad som leder till inre motivation.

Lön är också en faktor som går hand i hand med yttre motivation men även som hygienfaktor. Hur Ebba upplever att det är lättare att höja sin lön genom att ta på sig arbetsuppgifter utanför undervisningen än genom att göra en god prestation inom undervisningen. Eftersom lönen ses som ett verktyg för att utvärdera lärarens arbete, och på så sätt avgöra vem som är en duktig lärare och inte, innebär det att den uppskattning som visas i samband med lönesättning är relativt frikopplad från lärarens huvuduppgift inom undervisning. Detta försvagar professionen.

Behovet av uppskattning och autonomi kan dock anses svårt att kombinera i praktiken. De är visserligen inte varandras motpoler. men med en hög grad av självbestämmande och då även liten inblandning från rektorn kommer även antalet gånger rektor och lärare möts att minska. Vid ett mindre antal möten och framförallt när rektorns inblandning i hur jobbet ska göras minskar blir det även svårare att ge feedback.

Delslutsats: Den inre motivationen påverkas negativt genom bristfällig uppskattning. Uppskattningen är även förskjuten till att verka som yttre faktor, vilket gör den mer målinriktad. Professionen skadas då expertkunskap inom yrket inte premieras.

5.5. Möjlighet eller orimlighet?

Möjlighet att utvecklas inom yrket upplevs viktigt och införandet av karriärmöjligheter är således att ses som en motivationsfaktor. Även om implementeringen haft direkt negativ påverkan kortsiktigt på de arbetsrelaterade hygienfaktorerna uppfattas möjligheten att utvecklas haft större positiv inverkan som motivationsfaktor. Hur Jonny lyfter ett annat synsätt på detta, och menar att avsaknaden av karriärstegen i sig var till fördel för yrket visar hur synen på den personliga utvecklingen inte är entydig. För Jonny bidrar inte möjligheten till karriär till motivation, utan till en minskad känsla av status för de lärare som inte blir förstelärare, och därmed försämrade yttre motivation. Den starka känslan av det kollektiva jaget inom läraryrket minskat på grund av införandet av förstelärare, ses delvis som negativt på grund av den orättvisa som anses uppstå. Detta är extra tydligt på den skola där processen för att välja ut förstelärare har varit mindre tydlig och mer informell, samt att det på samma skola inte anses tydligt vad förstelärare har för uppgift. När den kollektiva samhörigheten minskar försvagas *relationen till kollegor* som hygienfaktor.

Att personlig utveckling uppfattas som viktigt men är inte lika frekvent nämnt som möjligheten att påverka sitt arbete skulle kunna vara en effekt av att de krav som lärare ställs inför. Lärare lämnas inget utrymme för personlig utveckling i den utsträckning som hade varit nödvändigt för att påverka positivt som motivationsfaktor. Det går även att konstatera för fortbildning, som inte heller lyfts i en större utsträckning.

Någonting som visar att lärare ställs inför orimliga krav är att man ser det som positivt att kunna jobba hemifrån snarare än att prata om den stökiga arbetsmiljöns negativa effekt. Även det faktum att det för en lärare krävs en nedsatt tjänst för att hinna med att göra allting inom tidsramen för en heltidstjänst visar på tydligt bristande hygienfaktor. Dessutom att en lärare rekommenderats minska ambitionsnivån, istället för att ledningen försökt ändra de yttre faktorerna, visar på att lärarens driv inte prioriteras.

En möjlighet som inte är utforskad på samma sätt är lärarens relation till loven. Sommarlovet, som lärare likställer vid en grundläggande faktor i läraryrket, är en kraftig motiverande faktor enligt lärare. Vår analys är att det inte ökar motivationen men att det skulle leda till ett stort missnöje om det fråntogs lärare. Detta påpekas tydligt av hur Ebba upplever att man som lärare "förväntas vara ledig" men att det egentligen bara möjliggör arbetsuppgifterna hinner slutföras. Lov är att ses som motiverande för blivande lärare, men inom yrket är lovet en hygienfaktor som är grundläggande för att känna arbetstillfredsställelse.

Delslutsats: Möjligheten till utveckling ökar den inre motivationen samtidigt som möjligheten till karriär ökar den yttre motivationen men prioriteras ej. Dessutom stärks professionen genom mer fokus på expertkunskap och status, men motsatsen kan även den upplevas.

5.6. Sammanfattning av analysen

Hygien- och motivation	Personlig utveckling (/)		Ansvar (+ -)	Uppskattning (-)	Lön (-)
Inre & Yttre	Meningsfullhet (+)	Autonomi (+ -)		Resultat (/)	
Profession	Samhällelig nytta		Expertkunskap (-)	Status (/)	



Process
Mål

Modell 4: Sammanslagen modell med analys. (+) = stark faktor, (/) = ingen eller svag förändring, (-) = svag faktor, vid kombination (+ -) finns båda delar)

Sammanfattningsvis visar analysen att flera processfokuserade faktorer, (meningsfullhet, samhällelig nytta) är framträdande och ofta sammankopplade med den inre motivationen. Däremot är mer målinriktade faktorer, (lön, arbetstid och visad uppskattning) inte är lika framträdande. Båda delar har olika förklaringar beroende vilken teori som används som utgångspunkt. Utifrån inre och yttre motivation kan den inre motivationen verka utan att de yttre faktorerna tillfredsställs.

Enligt Herzbergs tvåfaktormodell (1979) brister hygienfaktorerna i viss utsträckning, vilket i sig innebär att motivationsfaktorerna inte verkar. Då hygienfaktorerna brister kommer den grundläggande nivån inte att tillfredsställas och en känsla av bristande arbetstillfredsställelse är närvarande oavsett möjlighet till personlig utveckling eller liknande. I grunden innehar yrket flera starka motivationsfaktorer, mycket tack vare det betydelsefulla uppdraget.

Sett till professionen är det mer uppdelat. Samhällelig nytta spelar stor roll, men det saknas delvis grund för autonomi och fokus på lärarnas expertkunskap. Status inom läraryrket är visserligen inte det heller uppfyllt, men har genomgått positiv utveckling genom karriärmöjligheter. Om läraryrkets professionsidentitet som tidigare inte var helt uppfylld dessutom försvagas av arbetssättet inom organisationerna leder detta till minskad motivation kopplat till professionen då det minskar möjligheten att identifiera sig med yrket.

Att lärarnas expertkunskap oftast åsidosätts kan innebära två saker för de lärare som valt läraryrket av intresse för det egna ämnet (tidigare kopplat till expertkunskap, se avsnitt 5.1 *Är läraryrket av naturen meningsfullt?*). Alternativ ett är att intresset för ämnet kan förstärka motivationen då lärare blir mindre påverkade av de yttre faktorer som försvagad expertkunskap. Alternativ två innebär istället att det faktum att läraren valt yrket på grund av ämnet läraren undervisar i är en stor del av den individuella drivkraften vilket även innebär att en stor del av det egna värdet läggs på denna faktor. Då skulle det faktum att expertkunskap åsidosätts av arbetssättet inom organisationen, eller av hur skolan som politisk organisation kontrolleras, istället innebära att den faktor som motivationen beror på har försvagats och därmed göra den lärare som har valt läraryrket av denna anledning mindre motiverad.

6. Diskussion & Slutsats

I detta avslutande kapitel förklaras vad detta arbete studerat och ett svar ges till forskningsfrågan. Slutligen förklaras varför denna forskning varit relevant och vi ger förslag till vidare forskning.

6.1. Svar på forskningsfråga

Detta arbete har syftat till att problematisera, analysera och besvara studiens frågeställning som lyder,

Hur påverkas lärarens motivation av arbetssituationen inom svensk gymnasieskola?

Sammantaget kan vi konstatera att flera faktorer av arbetssituationen har stor betydelse för den enskilda lärarens driv inom skolan. Motivation grundas till stor del av att läraryrket är ett meningsfullt yrke som bidrar till samhällelig nytta. Båda är faktorer av mer processinriktad karaktär och bygger på en stark inre motivation hos lärare. Arbetssituationen leder däremot till att möjligheten till självbestämmande är begränsad, vilket påverkar lärares motivation negativt. Flera av de yttre faktorerna, av mer målinriktat slag, är inte lika framträdande och påverkar motivationen negativt. Framförallt då det rör sig om den upplevda uppdelningen av ansvar och bristen på visad uppskattning. Även arbetsplatsen i sig och de krav som ställs på lärare är av stor betydelse för motivationen. Vidare förklarar studien hur lärare hanterar en arbetssituation där tidspress och arbetsbelastning komplicerar möjligheten att bygga upp den hygiennivå som krävs för att bygga en stark motivation.

Trots att flera faktorer som är av mer målinriktat slag brister inom yrket anses lärare överlag vara motiverade. Detta har förklarats främst av teorin för inre och yttre motivation, medan Herzbergs tvåfaktorteori visat hur hygienfaktorer till viss del visat på bristande arbetstillfredsställelse. Som profession försvagas läraryrket på grund av de bristande målfokuserade faktorerna, vilket även försvagar den inre motivationen. Konsekvensen av att inre motivationen försvagas på grund av bristande professionell identitet är att den inre motivationen måste byggas på andra grunder än en gemensam professionell identitet. Då läraryrket har en inre motivation i meningsfullheten och den samhälleliga nyttan står den inre motivationen stark trots viss negativ påverkan av professionen. Dock leder det till en ökad variation bland olika yrkesutövare då motivation inte byggs på att man är en del av en gemenskap på samma sätt som man hade gjort om läraryrket hade varit starkare i professionsfaktorerna.

6.2. Relevans och bidrag till forskning

Genom att koppla samman de olika faktorerna som påverkar en lärares arbetssituation har denna studie bidragit till en helhetsbild av läraryrkets drivkrafter. Tillsammans med antagandet om att motivation är någonting positivt som bidrar till framgång inom en organisation har detta bidragit till en utökad förståelse kring vilka faktorer som är viktiga för att nå en välfungerande skola. Då tidigare forskning endast tagit upp specifika delar, och mer sällan tittat till motivation i sin helhet menar vi denna studie är ett viktigt bidrag till forskningen.

6.2.1. Förslag till vidare forskning

Denna studie har avgränsats till skolor som definierats framgångsrika och elever når goda studieresultat. Vi har sett tendenser till hur lärarens svar till viss del beror på att den egna skolan är framgångsrik. Det vore därför intressant med en jämförelse mot skolor som anses vara mindre framgångsrika, utifrån samma teoretiska ramverk som denna studie. Här skulle det även vara möjligt att dra en koppling till skolors socioekonomiska bakgrund, för att se hur lärare fungerar olika beroende på elevgruppen, vilket även det är en betydande faktor (IFAU 2015). Vidare vore det intressant att titta på den faktiska korrelationen mellan lärarens motivation och elevernas studieresultat, då studieresultaten ligger till grunden för definitionen av framgångsrika skolor.

I denna studie har det visats att skolan som politisk organisation har komplicerat både autonomi och ansvarstagande hos lärare. Skolan har beskrivits som ett komplicerat system, bland annat på grund av att rektorerna har chefer som sitter på kommunnivå. Ett område för vidare forskning skulle därför kunna beröra skillnader mellan kommunala- och privatägda skolor då de senare eventuellt har ett mindre komplicerat hierarkiskt system men fortfarande påverkas av den politiska styrningen.

7. Referenser

Tryckta källor

Anderfuhren-Biget, S., Varone, F., Giauque, D., & Ritz, A. (2010). Motivating employees of the public sector: does public service motivation matter?. *International public management journal*, 13(3), ss. 213-246.

Bandura, A., & Ramachaudran, V. S. (1994). Self-efficacy. Encyclopedia of human behavior. *VS Ramachaudran (Ed.)*. 4, ss. 71-81.

Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *The review of economic studies*, 70(3), ss. 489-520.

Bergmark, U., Lundström, S., Manderstedt, L., & Palo, A. (2018). Why become a teacher? Student teachers' perceptions of the teaching profession and motives for career choice. *European Journal of Teacher Education*.

Brante, T. (2009). Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. *Vetenskap för profession*, ss. 15-34.

Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods*. Oxford University Press, USA.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Literacy and intrinsic motivation. *Daedalus*, ss. 115-140.

Day, C. (2002). School reform and transitions in teacher professionalism and identity. *International journal of educational research*, 37(8), ss. 677-692.

Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Denscombe, M. (2014). *The good research guide: for small-scale social research projects*. McGraw-Hill Education (UK).

Dickinson, L. (1995). Autonomy and motivation a literature review. *System*, 23(2), ss. 165-174.

Ekholm, M. (1971). *Skolans anda och miljö*. Göteborgs Universitet. Pedagogiska Institutionen.

Ekholm, M. (1989). Att organisera en skola. *Svedberg & M. Zaar (red.), "Skolans själ"*. Stockholm: Utbildningsförlaget.

- Freidson, E. (1984). The changing nature of professional control. *Annual review of sociology*, 10(1), ss. 1-20.
- Frey, B. S., & Oberholzer-Gee, F. (1997). The cost of price incentives: An empirical analysis of motivation crowding-out. *The American economic review*, 87(4), ss. 746-755.
- Goodrick, E., & Reay, T. (2011). Constellations of institutional logics: Changes in the professional work of pharmacists. *Work and Occupations*, 38(3), ss. 372-416.
- Green- pedersen, C. (2002). New public management reforms of the Danish and Swedish welfare states: The role of different social democratic responses. *Governance*, 15(2), 271-294.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), ss. 18-29.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public administration*, 69(1), ss. 3-19.
- Hopkins, D., Stringfield, S., Harris, A., Stoll, L., & Mackay, T. (2014). School and system improvement: A narrative state-of-the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(2), ss. 257-281.
- Jarl, M., Blossing, U., & Andersson, K. (2017). Att organisera för skolframgång.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, ss. 485-516.
- Lepper, M. R., Greene, D., & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and social Psychology*, 28(1), ss. 129.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), ss. 868-896.
- Reynolds, D., Sammons, P., De Fraine, B., Van Damme, J., Townsend, T., Teddlie, C., & Stringfield, S. (2014). Educational effectiveness research (EER): A state-of-the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(2), ss. 197-230.
- Rothstein, B. (2012). Varför är vissa skolor mer framgångsrika än andra? I: M. Jarl & Pierre (red.), *Skolan som politisk organisation*. ss. 67-80. Malmö: Gleerups
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), ss. 68-78.

Sachau, D. A. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human resource development review*, 6(4), ss. 377-393.

Sammons, P. (2007). School Effectiveness and Equity: Making Connections. A review of school effectiveness and improvement research-its implications for practitioners and policy makers.

Sullivan, W. M. (2000). Medicine under threat: professionalism and professional identity. *Canadian Medical Association Journal*, 162(5), ss. 673-675.

Touré- Tillery, M., & Fishbach, A. (2014). How to measure motivation: A guide for the experimental social psychologist. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), ss. 328-341.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological review*, 66(5), ss. 297.

Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter?. *Public administration review*, 67(1), ss. 54-64.

Elektroniska källor

Alvehus, Johan. Kastberg, Gustaf. (2017). *Förstelärarynreformen har stärkt lärarprofessionen*. *Dagens Nyheter*, 4 november. <https://www.dn.se/debatt/forstelarynreformen-har-starkt-lararprofessionen/> [2018-02-04]

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) (2015) *Skolsegregation och skolval*. (Rapport 2015:5) Uppsala: IFAU
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2015/r-2015-05-Skolsegregation-och-skolval.pdf>
[2018-04-05]

Läraryörbundet (2014). *Låt lärare vara lärare*.
https://res.cloudinary.com/lararforbundet/image/upload/v1387548745/8e6950a2adee40e58fbdcdb5f6831cda18f9ff2f/Rapport_Arbetsbelastning_130212.pdf [2018-03-15]

Novus (2018). Rapport: Sjukvården fortsatt väljarnas viktigaste valfråga.
<https://novus.se/wp-content/uploads/2018/05/edbf81f031d2dadd9e1981a85dacc81a.pdf>
[2018-02-04]

Skolverket (2012). *En bild av skolmarknaden*. <https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild->

[publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FBlob%2Fpdf2817.pdf%3Fk%3D2817](http://www.skolverket.se/utbildning-och-forskning/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FBlob%2Fpdf2817.pdf%3Fk%3D2817) [2018-03-03]

Skolverket (2011). *Gymnasieskola 2011*. https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FBlob%2Fpdf2597.pdf%3Fk%3D2597 [2018-03-04]

Skolverket (2017) *Läroplan Gymnasieskolan*. https://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.266015!/Laroplan_gymnasieskolan.pdf [2018-02-22]

Skolverket (2011). *Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämnen för gymnasieskola 2011*. https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FBlob%2Fpdf2705.pdf%3Fk%3D2705 [2018-03-15]

Skolverket (2014). *Skolverkets slutsatser om ökade skillnader mellan skolor*. <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/nyhetsarkiv/nyheter-2014/skolverkets-slutsatser-om-okande-skillnader-mellan-skolor-1.218519> [2018-02-25]

Skolverket (2017) *Statistik avseende gymnasieskolan. Betyg*. http://siris.skolverket.se/siris/ris.export_stat.form?psLockVF=21&psNiva=SKH&psOmrade=betyg [2018-02-25]

Skolverket (2015). *Vad gör Försteläraren?* Skolverket. Rapport. https://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.234286!/Vad%20g%C3%B6r%20F%C3%B6rstel%C3%A4raren.pdf [2018-03-15]

Statistiska Centralbyrån (2017). *Lärare utanför yrket*. https://www.scb.se/contentassets/121ea989f1614ddd991b687b631edec5/uf0549_2016a01_br_a40br1702.pdf [2018-05-04]

Svensk Författningssamling 010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800 [2018-03-02]

Svensk Författningssamling 2012:161. *Förordning om statsbidrag för fortbildning av matematiklärare och för matematikhandledare*. Stockholm: Utbildningsdepartementet http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2012161-om-statsbidrag-for_sfs-2012-161 [2018-03-02]

Svensk Författningssamling 2015:42. *Förordning om statsbidrag för handledare i språk-, läs- och skrivutveckling*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-201542-om-statsbidrag-for_sfs-2015-42 [2018-03-02]

Utbildningsförvaltningen (2010). *Läraruppgdraget*. Stockholms stad, Augusti 2010.
<https://www.lr.se/download/18.5a547b4712db9626ad780002333/1350672305827/L%C3%A4raruppgdraget%20-%20m%C3%A5lformulering%20och%20l%C3%B6nekriterier.pdf> [2018-03-04]

Utbildningsdepartementet (2015). *Lärlönelyftet*. Regeringskansliet, Stockholm, Sverige, 29 juni, 2015.
http://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/utbildningsdepartementet/barn--och-ungdomsutbildning/pm_lararlonelyftet-290615.pdf [2018-03-04]

U2012/4904/S. *Promeritoria. Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
<http://www.regeringen.se/49b726/contentassets/b0c754e5bd4e406d97c167167de6feaa/karriarvagar-m.m.-i-fraga-om-larare-i-skolvasendet> [2018-03-26]

Valu (2014) *SVT:s vallokalsundersökning Riksdagsvalet 2014*.
https://www.svt.se/svts/article2323667.svt/binary/SVT_ValuResultat_riksdagsval_2014_PK_0914.pdf [2018-02-04]

8. Bilagor

8.1. Bilaga 1: Intervjuguide

Om dig

- Berätta kort om dig själv, bakgrund, erfarenhet, ämne?
- Hur länge har du varit på den här skolan? Andra skolor?
- Varför valde du att bli lärare? Ämnet eller läraryrket generellt

Er skola

- Vilken påverkan har skolan på hur du uppfattar din roll som lärare.
 - Har det varit olika beroende på vilken skola du jobbat på tidigare?
- Skolans identitet och historia - identifierar du dig med denna?
- Hur jobbar ni med team?
- Vad tycker du om arbetsmiljön?
- Hur påverkar dina elever och elevsammansättningen på skolan din roll? Är det någonting som utmärker era elever här? Hur är relationen mellan lärare och elev?

Allmänt om skolsverige

- Är du förstelärare? Om ja, hur har det påverkat dig?
- Vad tycker du om förstelärare och lärarlönelyftet?
- Har det påverkat din motivation?
- Hur har GY11 påverkat din syn på ditt yrke?

Motivation

- Vad motiverar dig?
- Vilka yttre faktorer är viktiga för att du ska vara motiverad?
- Kan du på ett bra sätt påverka arbetet på skolan?

Arbetet som lärare

- Hur ser du på din arbetstid, arbetsuppgifter, lov?
- Hur utvärderas ert arbete?
- Vad är en god prestation?
 - Uppmärksammas dessa?
- Hur mycket kan du påverka ditt arbete, både gällande tid och innehåll?

8.2. Bilaga 2: Tabell över intervjupersoner

*Samtliga respondenter är anonymiserade och har givits fingerade namn

Namn*	Roll	Ämne
Maria	Rektor	
Åke	Rektor	
Olof	Rektor	
Lisa	Förstelärare	Svenska
Per	Förstelärare	Svenska
Ebba	Lärare	Svenska
Nora	Förstelärare	Svenska
Jonny	Lärare	Matematik
Hugo	Förstelärare	Matematik
Isak	Lärare	Matematik
Alva	Lärare	Matematik
Carin	Lärarstudent	Matematik
	Lärarnas Riksförbund	Förstudie
	Rektor	Förstudie