



**INSTITUTIONEN FÖR
SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

LÖN SOM FÖRTROENDESIGNAL

En intervjustudie om lärarlönelyftet

Erik Berg

Examensarbete för Kandidat i
sociologi, 15 hp

Handledare: Olof Reichenberg

Termin/år: Ht 16

Abstract

Titel: Lön som förtroendesignal – En intervjustudie om lärarlönelyftet

Författare: Erik Berg

Handledare: Olof Reichenberg

Examinator: Micael Björk

Typ av arbete: Examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp.

Tidpunkt: HT 2016

Antal tecken inkl. blanksteg: 67 666

Det övergripande syftet med min studie är att undersöka hur lön fungerar som en förtroendesignal. Mer specifikt syftar studien till att genom intervjuer av fem lärare presentera det material som beskriver attityder till lärarlönelyftet, förtroende för kollegor samt förtroende för rektor. Mot bakgrund av detta syfte har jag valt att utforma följande frågeställningar:

- Vilka attityder har lärare till lärarlönelyftet?
- Hur har lärarlönelyftet påverkat lärares förtroende för kollegor?
- Hur har lärarlönelyftet påverkat lärares förtroende för rektorer?

Samtliga intervjuade lärare kände misstro inför de politiker ansvariga för reformen samt reformens genomförande. Alla intervjuade lärare visade stöd för ett generellt lönelyft och kände misstro inför individuell lönesättning. Denna misstro har även spillt över och påverkat lärares attityd till kollegor och rektor. Lärarlönelyftet har gjort att lärare inte längre vågar ta den riskinvestering som krävs för att förtroende ska uppstå. Så länge reformer likt lärarlönelyftet införs utan lärares inverkan kommer relationer byggda på förtroende vara omöjliga.

Nyckelord: Lärarlönelyftet, Lärare, Förtroende, Misstro, Attityd

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Bakgrund till lärarlönelyftet	2
3. Problemformulering.....	3
3.1 Syfte	3
4. Tidigare forskning.....	4
4.1 Professionalisering och effektivisering av läraryrket	4
4.2 Förtroende inom läraryrket	6
4.3 Sammanfattning	6
5. Förtroendeteorier: Systemteori och signalteori.....	6
5.1 Förtroende.....	7
5.2 Systemteori.....	7
5.3 Signalteori	8
5.4 Sammanfattning	9
6. Metod.....	9
6.1 Urval och design	10
6.2 Genomförande av intervjuerna.....	11
6.3 Operationalisering av förtroende.....	11
6.4 Intervjuguide	12
6.5 Validitet	14
6.6 Dataanalys och kodning.....	14
6.7 Etiska överväganden	15
7. Resultat och analys.....	16
7.1 Attityd till lärarlönelyftet	17
7.2 Lönelyftets konsekvenser för förtroende för kollegor	19
7.3 Lönelyftets konsekvenser för förtroende för rektor	22
7.4 Uppsummering	27
8. Slutdiskussion	28
9. Referenslista.....	32
10. Bilaga 1	35
11. Bilaga 2	37

1. Inledning

Läraryrkets status har sjunkit under de senaste decennierna. I en undersökning från 2009 undersöktes, genom ett slumpmässigt urval, Sveriges befolknings syn på 100 olika yrkens status (Svensson & Eriksson, 2009). I denna enkätundersökning hamnade gymnasielärare på 44:e plats och grundskolelärare på 52:a plats, till skillnad från läkare, som hamnade på andra plats. Detta trots att lärare och läkare spenderar ungefär lika lång tid på högre utbildning. Yrkesstatus beskrivs som ett resultat av flera olika variabler men man framhåller lön och utbildningsnivå som de två mer objektiva anledningarna till ett yrkes status (ibid). Lön kan alltså i viss mån förklara skillnaderna i status mellan läkare och lärare. En konkret åtgärd från regeringens sida för att höja lärares löner och därigenom höja yrkets status, var att i år införa lärarlönelyftet. Denna reform syftar till att höja lönen för ”särskilt kvalificerade” lärare (Skolverket, 2016). Definitionen ”särskilt kvalificerade” har dock resulterat i att lärare som inte belönats med ett löneflyft har känt sig exkluderade och betraktat sig själva som en sämre sorts lärare (Hagström, 2016, oktober).

Lärarlönelyftet är ännu en relativt ung reform men har under hösten 2016 lett till att lärare sagt upp sig mitt i pågående termin. Arbetsgivarna inom Sveriges kommuner och landsting (SKL) ser att lärarlönelyftet bär skulden för denna nya trend (Helte, 2016, november). Exkludering från erhållandet av lärarlönelyftet har alltså skapat en sådan besvikelse att lärare väljer att säga upp sig.

Tidigare forskning om läraryrket har fokuserat på hur reformer har kommit att påverka lärares attityder och förtroende för kollegor och rektorer (Goldhaber, Dearmond & Deburgomaster, 2011; Troman, 2000). Men det existerar en kunskapslucka när det kommer till att visa hur lärarlönelyftet påverkat lärares attityder och förtroende för kollegor och rektorer. Uteblivet förtroende kan komma att påverka lärares yrkesutövning negativt. Luhmann (2005) beskriver hur uteblivet förtroende kan leda till misstro, ångest och utbrändhet. Av denna anledning önskar jag hjälpa till att fylla den existerande kunskapsluckan och bidra till forskningen genom att undersöka hur ett löneflyft från en rektor kan signalera förtroende.

Uppsatsen har följande disposition: För det första kommer jag att beskriva syftet med min uppsats. För det andra kommer jag redogöra och argumentera för mitt val av tidigare

forskning och teorier. För det tredje beskriver jag mitt metodologiska tillvägagångssätt och argumenterar för mitt val av metod. För det fjärde redovisas mitt resultat och jag presenterar en analys av det samma. Avslutningsvis följer min slutdiskussion där jag återkopplar till mina forskningsfrågor, tidigare forskning samt teorier.

2. Bakgrund till lärarlönelyftet

Politiker har försökt förbättra lärares status och lönenivå redan innan införandet av lärarlönelyftet. Ett exempel är den karriärtjänst som infördes 2013 som kom att kallas förstelärrerformen. Vad detta innebar mer konkret var att legitimerade lärare med goda utlåtanden och särskilt god förmåga att förbättra elevers resultat skulle få möjlighet till en förstelärartjänst med tillhörande lönehöjning (Skolverket, 2014). Den nya karriärtjänsten skulle ge minst 5000 kronor extra i månaden i snitt, vilket skolornas huvudmän fick ansvar att fördela. Det var även dessa huvudmän som ansvarade för att förstelärarna i sin nya tjänst spenderade minst 50 procent på utbildning samt 50 procent på övriga uppgifter, dessa kom oftast att handla om uppdrag kopplade till utveckling av undervisningen (ibid). I kölvattnet av förstelärrerformen var det många av de exkluderade lärarna som såg sig själva som ”andrelärare” och ”sistelärare” (Bruun, 2014, juli).

Den senare reformen med syfte att höja lärares löner och status började införas på Sveriges skolor under 2016 och har fått namnet Lärarlönelyftet. Lönelyftet har mött hård kritik bland lärare och har debatterats i lärartidsskrifter. I en av dessa tidskrifter beskrivs hur reformen lett till en inbördes rangordning bland lärare. En icke namngiven lärare uttrycker det på följande sätt:

främst är den särskilt skickliga försteläraren, sedan den vanliga försteläraren, därefter den särskilt skickliga läraren och sist sisteläraren. (Hagström, 2016, oktober s.19).

Vad som har visat sig problematiskt är hur denna höjning har gått till. Lönelyftet delas ut till lärare som anses extra duktiga och extra hängivna sina elever och deras utbildning. De som blir utan får alltså ingenting när en kollega kan belönas med upptill 3500 kr extra i månaden (Skolverket, 2014).

Resurserna om tre miljarder årligen räcker inte till alla lärare och är heller inte ämnat för alla lärare, då det är de extra yrkesskickliga som ska tilldelas. Den yrkesskickliga skillnaden mellan de som belönats med lärarlönelyftet och de som inte gjort det har beskrivits som marginell (Ahx, Ericsson-Hedman & Jarlsdotter, 2016).

De lönepolitiska beslut som lett fram till lärarlönelyftet har beslutats med goda intentioner. Målet från regeringens sida är att denna reform ska höja lönerna för alla lärare för att på så sätt öka statusen och attraktionen för yrket i stort (Skolverket, 2014). Lärarförbundet ser positivt på reformen och uttrycker att även om alla löner inte höjs omedelbart så kommer det ge positiva effekter i framtiden (Hagström, 2016, oktober). På högre instans är man alltså eniga om att reformen kommer visa positiva effekter gällande lön i framtiden.

3. Problemformulering

Ett av de främsta problemen i ovanstående artiklar är lärarnas besvikelse på beslutfattare som man menar har splittrat lärarkåren och på många sätt gjort kollegiet oenigt. Många har även visat misstro till sina kollegor som följd av lärarlönelyftet. I en artikel beskrivs hur lärare som belönats kallats för ”fjäsklärare” (Bruun, 2014, juli). En lärare beskriver en situation där han i större utsträckning känner att han måste ”väsas armbågarna” för att ta sig framåt bland de nya karriärtjänsterna (Hagström, 2016, oktober).

Det existerar en kunskapslucka då tidigare forskning fokuserat på hur lönelyft inverkat på lärares effektivitet (Goldhaber, Dearmond & Deburgomaster, 2011). Samt hur lärares misstro ökat på grund av ökad granskning (Troman, 2000). Tidigare forskning har inte studerat hur lärarlönelyftet påverkar lärares förtroende för rektor och kollegor. Mot bakgrund av den debatt som beskrivs inom lärartidningar och debattartiklar finns skäl att tro att en oväntad följd av lärarlönelyftet är ökad misstro för rektor och kollegor.

3.1 Syfte

Det övergripande syftet med min studie är att förstå hur lön signalerar förtroende. Jag vill uppmärksamma och bidra till den sociologiska forskningen genom att undersöka hur lönelyft påverkar förtroende och hur avsaknaden av detsamma kan leda till misstro. Mer specifikt syftar studien till att genom intervjuer med fem lärare presentera data som beskriver attityd till lärarlönelyftet, förtroende för kollegor samt förtroende för rektor.

Mot bakgrund av ovanstående syfte har jag valt att utforma följande forskningsfrågor:

- Vilka attityder har lärare till lärarlönelyftet?
- Hur har lärarlönelyftet påverkat lärares förtroende för kollegor?
- Hur har lärarlönelyftet påverkat lärares förtroende för rektorer?

Nedan följer en redogörelse för tidigare forskning som rör mitt valda ämne. Denna tidigare forskning diskuteras och presenteras och slutligen landar jag i den kunskapslucka som jag genom min studie ämnar fylla.

4. Tidigare forskning

Under detta avsnitt redogör jag för forskning i nära anknytning till mitt ämne om förtroende och lärarlönelyftet. Jag presenterar de för min uppsats mest relevanta artiklar och studier samt ställer dessa mot varandra. Detta avsnitt delas upp i två underrubriker som belyser Professionalisering och effektivisering av läraryrket samt förtroende inom läraryrket. Avslutningsvis gör jag en summering av den tidigare forskningen och förklarar samt utvecklar syftet med studien.

4.1 Professionalisering och effektivisering av läraryrket

Under senaste decennier har läraryrkets status sjunkit, såväl nationellt som internationellt. Flera forskare har studerat hur politiska reformer gällande höjda löner för lärare har påverkat yrkesgruppen. Ett exempel på detta kommer från Peter Lilja (2011) som beskriver hur läraryrket förändrats sedan införandet av en yrkeslegitimation. Lilja (2011) problematiserar hur politiker genom denna yrkeslegitimation ämnade skapa konkurrens bland lärare för att ge eleverna den bästa tänkbara utbildningen. Detta kom som ett resultat av elevers låga skolresultat (ibid). Reformen genomfördes även för att skapa en större kontroll över lärare genom ökad dokumentation vilket innebar tyngre arbetsbörda för lärare. Vidare förklaras och problematiseras hur en yrkeslegitimation ämnade höja lärares status på arbetsmarknaden. Lilja (2011) menar att facken i mångt och mycket stöttat de politiska reformerna. Lärarfacken såg legitimationen som en statushöjare i samma led som läkare och psykologer. Liljas (2011) artikel slutar i att trots att tidigare reformer ämnat höja statusen och öka professionaliteten inom läraryrket, har de snarare gjort det omvända. Läraryrket är nu trängt av reformen så att

utrymmet för en professionell yrkesutövning blir svårare på grund av den ökade arbetsbördan (ibid).

Ett annat sätt att höja lärares status är att införa lönelöft. Forskning gällande lönelöft har framförallt kopplats till dess konsekvenser för undervisningen. Vidare har man diskuterat lönelöfts eventuella implikationer på lärares förtroende för kollegor. Ett exempel på detta är Goldhaber, Dearmond och Deburgomaster (2011) vilka diskuterar reformer gällande höjda löner för lärare. Reformen som diskuteras ämnar öka lärares löner som ett led i att höja undervisningsnivån i delstaten Washington, USA. Mer specifikt granskar författarna en reform med fokus på att höja lärares löner genom en resultatpremie och finner att reformen har lägre stöd hos de mer erfarna lärarna. Författarna argumenterar för att detta beror på att lärare genom erfarenhet lär sig att samarbeta och värdesätter kollegiet på ett sätt som gör att man ser individuell incitamentbaserad lönesättning som en hot mot detsamma. Som en alternativ förklaring till erfarna lärares motvilja mot reformen ger författarna en ganska cynisk bild. Erfarna lärare ska helt enkelt vara för bekväma i sin roll och därför se på förändring med förakt. Vidare ska erfarna lärare ha genomgått flera olika reformer som författarna menar har lett till en reformtrötthet bland erfarna lärare. Slutligen höjer man ett varningens finger mot politiker och menar på att dessa borde beakta införandet av reformer om de inte vill färga läraryrket med missnöje och misstro (ibid).

Studien från Goldhaber et.al (2011) får stöd av en studie från Andrew Leigh (2012). Leigh (2012) har genom diskursanalys av dokument kopplat till höjda löner för lärare genom resultatpremier, studerat lärares attityder till dessa. Han är mer öppen för idén om resultatpremier, men menar på att det finns bra och dåligt utformade reformer. De reformer som oftast premieras av ekonomer och syftar till att belöna resultat finner lågt stöd bland lärare i allmänhet.

Tidigare forskning gällande professionalisering och effektivisering av läraryrket visar på att införda reformer ofta har en tendens att missa sitt mål. Politiker återkommer till samma misstag när man väljer att införa reformer där lärare inte är inkluderade i beslutsfattandet. Forskningen visar att ökad konkurrens och kontroll genom införande av lönelöft har haft negativa konsekvenser på lärarkåren snarare än positiva. Dessutom har resultatbaserade premier påverkat lärares kollegiala förtroende negativt.

4.2 Förtroende inom läraryrket

Forskning gällande förtroende inom läraryrket tyder på misstro genom att man ökat kontrollen och arbetsbördan för lärare. Detta har gjorts genom administration och dokumentation. Ett exempel på denna forskning kommer från Geoff Troman (2000). Han presenterar en studie där han genom kvalitativa metoder undersöker hur lärare genom ökad arbetsbörda uppfattar sina kollegor ur ett förtroendeperspektiv. Vidare använder han sig av förtroendeteorier för att se på hur lärare har upplevt förändringar på sin arbetsplats. Han finner att arbetsbördan skapat en granskande attityd på de skolor som undersökts. Rektorer och kollegor har fått större insyn och påverkan på respektive lärares arbetssätt. Troman (2000) framhåller att istället för att lyssna till lärares egna åsikter har politiker fattat beslut över deras huvuden, i syfte att öka kontrollen av undervisningen. Dessa beslut har lett till att lärare känner misstro och att kollegor och ledning inte litar på deras undervisningsmetoder.

Vidare utveckling av förtroendeperspektiv och förtroendeteorier följer i teoriavsnittet.

4.3 Sammanfattning

Ett övergripande mönster i den tidigare forskningen är att samtliga artiklar granskar och problematiserar påtänkta eller införda reformer som på ett eller annat sätt ämnar höja lärares status och löner. Denna koppling mellan status och lön finns närvarande även i min studie men jag lägger större fokus på att undersöka lön som bärare av förtroende. Den tidigare forskningen belyser delvis samma problematik som jag, nämligen att läraryrket faller i status och mycket av detta beror på läraryrkets låga löner. En forskning gällande lärarlönelyftets påverkan på lärares attityd och förtroende saknas. I denna studie kommer jag bidra till forskningen genom en intervjustudie med lärare om hur deras förtroende till kollegor och rektor förändrats efter lärarlönelyftet.

Nedan följer ett avsnitt där jag beskriver och förklarar valet av mina teoretiska begrepp med fokus på förtroende. Genom att bryta ner teorierna ämnar jag förklara hur dessa kommer hjälpa mig att besvara mina forskningsfrågor.

5. Förtroendeteorier: Systemteori och signalteori

I det här avsnittet redogör jag för uppsatsens centrala teoretiska begrepp. Inledningsvis reder jag ut och diskuterar förtroende i en bredare aspekt för att sedan smälta av i en beskrivning

av de centrala förtroendeteorierna systemteori och signalteori. Dessa två teorier presenteras, jämförs och sammanfattas.

5.1 Förtroende

Förtroende är vad som gör att vi vågar släppa garden och vara sårbara (Luhmann, 2005). Förtroende börjar gälla när vi vågar lita på att en person inte ska skada eller svika oss även om möjlighet ges (Gambetta, 2000). Luhmann (2005) framhåller att motsatsen till förtroende är misstro. Känner du inte förtroende för en person eller situation kommer du alltså att känna misstro, det finns inga mellanting.

Vidare är förtroende för och till andra inte det enda som driver oss, utan vi måste även känna att omvärlden har förtroende för oss personligen (Gambetta, 2000). Pondera att du förväntar dig en löneförhöjning från din chef och får senare besked om att detta inte kommer genomföras för att höjningen tilldelats din kollega. Detta kan starkt påverka ditt förtroende för din chef och indikerar att lönen är en bärare av förtroende.

5.2 Systemteori

Systemteori analyserar bland annat hur förtroende byggs upp. Man talar om en riskinvestering där en person A (t ex. lärare) måste kasta sig in i en situation där ett förtroende riskerar att svikas. Först när denna risk tagits och läraren i fråga inte svikts av person B (t ex. rektor) kan förtroende börja byggas. Rektorn i fråga har inte bara möjlighet att svika det visade förtroendet utan ska även ha intresse av att göra det, men ändå välja att prioritera läraren (Luhmann, 2005). Vidare måste rektorn återgälda det visade förtroendet och åsidosätta sina egna intressen för att bygga vidare relationen med läraren (ibid). Systemteorin menar på att förtroende inte kan krävas. Läraren kan exempelvis inte kräva förtroende av rektorn utan enbart visa det genom ovanstående investering (ibid).

En investering kan även visa sig genom en arbetsinsats. En lärare måste exempelvis förtjäna förtroende från rektor genom en arbetsinsats som många gånger sträcker sig långt utanför det egentliga arbetet (Luhmann, 2005). Denna arbetsinsats är utan tvekan en typ av investering för att erhålla förtroende som kan komma att gynna läraren vid ett senare tillfälle, exempelvis vid ett löneflyt.

5.3 Signalteori

För att förstå syftet med signalteori måste man först förstå att förtroende skickas genom signaler. I mitt specifika fall fungerar lönen som en signal. Vad signalerar rektorn genom att tilldela en lärare ett löneyft? Vad signalerar läraren i sin strävan efter en högre lön i form av extra arbetsinsatser?

Genom att gå miste om ett utlovat lärarlöneyft har läraren upplevt ett sviket förtroende. Om vi för enkelhets skull kallar lärarlöneyftet för X, så har vederbörande lärare betett sig på ett särskilt sätt för att erhålla X. Om detta uteblir var de uppvisade signalerna bortkastade och läraren i fråga hade tjänat på att uppvisa annorlunda signaler i strävan att erhålla X (Bacharach & Gambetta, 2001). De signaler vi sänder kan alltså likställas vid beteendet vi förmedlar i förhoppning om att erhålla en persons förtroende, vilket leder till en specifik utdelning vi söker (ibid). Min tolkning blir här att signalerna läraren väljer att uppvisa kan leda till en ambivalens i en given situation. Läraren i fråga vet helt enkelt inte vilka signaler hen ska sända till rektorn när en ny reform introduceras.

Inom signalteorin definieras och beskrivs opportunistens förtroendesignaler. Opportunismen som här beskrivs är av stor vikt i min studie då det visade sig vara ett viktigt verktyg för att förstå lärares förtroendesignaler (Bacharach & Gambetta, 2001). Opportunisten förklaras som en person som vet vad som krävs för att erhålla X men är samtidigt medveten om att man inte innehar dessa signaler. Opportunisten väljer då att sända falska signaler enbart för att erhålla den avkastning som är X. Lyckas detta falska signalspel och opportunisten erhåller X är densamma villig att svika det vunna förtroendet då opportunisten endast eftersträvat X (ibid). En relation byggt på förtroende blir i detta fall omöjlig. När opportunistens falska signalspel avslöjas kommer relationen istället övertas av misstro.

Signalteori delas upp i dolda och observerbara signaler. Observerbara signaler kan i mitt fall vara en lärares förmåga att konsultera elever vid en konflikt. Ett exempel på en dold förtroendesignal kan vara förtroende inneboende i lärarlöneyftet (Bacharach & Gambetta, 2001). För att förtydliga blir detta applicerbart i mitt specifika fall där jag definierar lönen som en förtroendebärande signal.

Vidare kan en person ha helt nobla och godhjärtade avsikter i sitt förtroendespel med dig, men om du istället anser att personen i fråga är ute efter att lura dig är det hos dig förtroendet

brister, du har ett förtroendeproblem (ibid). Sammanfattningsvis beskriver alltså signalteorin förtroende likt ett spel. Vi kan aldrig vara säkra på att en person som signalerar en specifik signal inte är opportunist och tillämpar ett falskt signalspel. Men utan risk kan vi inte erhålla förtroende, vi måste kasta oss in i en relation och våga visa oss sårbara för att en relation byggt på förtroende ska ha möjligheten att blomstra.

5.4 Sammanfattning

Ser man till likheter mellan mina valda förtroendeteorier är det främst beskrivningen av förtroende som kommunikation de har gemensamt.

Systemteorin med dess beskrivning av hur man genom att bryta en norm på exempelvis en arbetsplats, samt hur en rektor måste återgälda erhållet förtroende till läraren i fråga för att ha möjlighet att bygga ett förhållande grundat på förtroende (Luhmann, 2005). Vill du erhålla förtroende av din rektor krävs enligt systemteorin att du går utanför normen. Läraren kommunicerar helt enkelt en arbetsamhet vilken leder till erhållet förtroende från rektorn. Detsamma gäller för situationen med lärare och rektor eftersom förtroende måste kommuniceras från bådas håll för att relationen ska ha förmågan att stärkas.

Ser man till signalteorin handlar denna teori i stort om hur förtroende genom signaler kommuniceras, men även hur man kan kommunicera för att skicka de önskvärda signalerna. Utläggningen om dolda och observerbara signaler beskriver tydligt hur vi kan välja att i en vald situation erhålla förtroende genom att dölja signaler och kommunicera mer fördelaktiga observerbara signaler likt en opportunist (Bacharach & Gambetta, 2001).

Vidare följer en utläggning och genomgång av mitt metodologiska tillvägagångsätt. Jag kommer att stegvis redogöra för hur jag gjort och resonerat för att på bästa sätt samla in den empiri som visar på lärares förtroende.

6. Metod

I första steget redogör jag för min studies urval och design. Detta följs av en argumentation för mitt val av metod och hur jag gått tillväga för att operationalisera förtroende.

Efter detta redogör och förklarar jag min intervjuguide mer ingående, exempel och förklaringar ges på frågor som ingår i mina intervjuer. Efter detta diskuteras min studies validitet följt av tillvägagångssättet i min dataanalys. Som avslutning på mitt metodavsnitt diskuterar och redogör jag för de etiska överväganden jag gjort under min studies gång.

6.1 Urval och design

Jag valde lärare som ger mig största möjliga spridning sett till skolor i Göteborgsområdet. Fem stycken lärare har intervjuats från fem olika skolor och sammanlagt fyra kommuner är representerade i min studie¹. Alla lärare som har intervjuats har undervisat och varit aktiva i läraryrket i minst tio år. Jag valde att intervjua erfarna lärare av den anledningen att många skolor valt att utesluta nyanställda och nyexaminerade lärare från möjligheten att erhålla lärarlönelyftet. Jag fick tidigt i studien uppfattningen att lärare med längre erfarenhet hade större förhoppningar om att erhålla lärarlönelyftet än de lärarna med mindre eller ingen erfarenhet.

Mitt urval följer en *mest-lika-design* (Seawright och Gerring, 2008), då alla respondenter har en längre erfarenhet inom yrket men skiljer sig i det specifika anseendet att tre stycken erhållit lärarlönelyftet och två stycken inte gjort det. Den huvudsakliga skillnaden mellan mina respondenter är alltså huruvida de har erhållit lärarlönelyftet eller inte. Jag utgick från ett strategiskt urval för att förvärva respondenter som hade möjligheterna att representera lärarkåren på bästa sätt (Wibeck, 2010).

Strategiskt urval gjorde att jag inte hade möjligheten att inkludera alla lärare som var intresserade av att låta sig intervjuas utan var tvungen att i slutet av studien välja selektivt för att få de respondenter som bäst passade mitt syfte. Slutligen utgjordes mina respondenter av tre lärare som erhållit lyftet och två som gått miste om detsamma. På detta sätt belyses debatten som beskrevs under min bakgrund. En jämförelse mellan lärare som erhållit lärarlönelyftet och de som inte gjort det blev nu möjlig.

¹Respondenterna nåddes tack vare min kontaktperson (Dalen, 2008), som genom ett lärarforum på Facebook undersökte intresset för min intervjustudie. Om intresse fanns bads läraren i fråga kontakta mig via mail där mer detaljer om när och var intervjun skulle äga rum diskuterades.

6.2 Genomförande av intervjuerna

Medellängden för mina intervjuer var 45 minuter och genom detta gavs tillräckligt utrymme för reflektion men även diskussion om frågorna med mig som intervjuare, valet av halvstrukturerade intervjuer visade sig därför mest lämplig (Andersson, 1994).

Jag valde även att spela in mina intervjuer för att senare transkribera och säkerställa att viktig information inte förbisågs (Trost, 2009).

6.3 Operationalisering av förtroende

Förtroende visar sig genom subtila gester, symboler och signaler (Bacharach, Gambetta, 2001). Det kan vara svårt att utan reflektion under längre tid svara på vad eller vem man känner förtroende för. Jag syftade undersöka signaler som representerar upplevt förtroende vilket kan vara svårt att svara på utan att under längre tid reflektera (Gambetta och Hamill, 2005).

Förtroendesignaler kan vara väl etablerade. Lån av pengar är exempel på en observerbar signal för förtroende. Signalerna i mitt fall är däremot svårare att observera, då det handlar om påverkan av en ny lönereform och signalerna som före, under och efter införandet sänts ut från rektor och kollegor.

Att exempelvis använda sig av en enkätundersökning för att undersöka förtroende kan göra att mycket av den information man söker går förlorad. Respondenterna ger inte sig själva tiden att verkligen reflektera över vad förtroende innebär för dem. Av denna anledning valde jag att använda mig av kvalitativa intervjuer där lärarna gavs tid för rannsaking och reflektion (Trost, 2005). Aspekten tid visade sig vara viktig när mina respondenter svarade på frågor kopplade till förtroende för kollegor och rektor. Jag erhöll tidigt i intervjuerna positiva svar där respondenterna framhöll en fortsatt bra stämning trots lärarlönelyftet. Ju längre intervjun fortgick ändrades dock denna bild hos respondenterna och rikligare information framkom ju mer tid respondenten lade på reflektion.

Genom att ställa frågor om respondentens kollegor och chefer fick jag en bild av lärares upplevda förtroende för dessa. Att ställa frågor som direkt innehåller ordet förtroende var för mig inte aktuellt. Förtroende som vardagsord kan innebära olika saker för olika människor

och jag valde därför att operationalisera förtroende genom att ställa längre frågor vilket gjorde att mina respondenter gav mer utvecklade och längre svar. Ett exempel på detta är frågan;

Har du lust att söka den hjälp du behöver av chef/rektor efter införandet av lärarlönelyftet?

Ett alternativ hade varit att formulera frågan på följande sätt;

Känner du förtroende för din rektor efter införandet av lärarlönelyftet?

Den senare formuleringen såg jag som riskabel i att erhålla enkla korta svar utan reflektion (Esaiasson et.al, 2012). Innebörden i frågorna ser jag dock som likvärdig då de båda undersöker samma sak, upplevt förtroende kopplat till rektor. Finns inte viljan eller lusten att söka hjälp av din rektor finns inte heller något förtroende för densamme.

6.4 Intervjuguide

Genom två provintervjuer (Dalen, 2008) på två verksamma lärare fick jag konstruktiv kritik och tips gällande min intervjuguide. Detta gav mig även tillfälle att ta tiden på intervjun. Detta i syfte att undvika intervjusituationer där tiden tar slut och läraren i fråga tvingas avbryta intervjun tidigare än önskat.

Min intervjuguide (bilaga 1) är uppdelad i följande frågeteman:

Bakgrundsfrågor:

Här ställs inledande frågor om lärarens ålder, utbildning och yrkeserfarenhet samt frågor om lärarens undervisningsämne och årskurs. Dessa frågor handlar om att ge en bakgrund och mer basfakta gällande läraren, men är också till för att öppna intervjun på ett enkelt sätt och påbörja ett samtal som senare kommer att gå in på mer komplexa frågor (Trost, 2009).

Lönelyft:

Guiden går vidare med en fråga om lärarlönelyft. Här vill jag enbart veta huruvida läraren erhållit lyftet eller inte och om detta beslut var förväntat eller inte. Här operationaliseras förtroende i följdfrågan om förväntan. Den svikna förväntan kan här kopplas till förtroende.

Attityd till lönesättning:

Här operationaliseras förtroende på följande sätt: Frågor ställs kopplade till rättvisa och huruvida läraren anser att hen genomgått en rättvis bedömning. Läraren får även ta ställning och reflektera över hur hen helst hade sett lönelöftet fördelat samt hur hen hade önskat agera i rollen som rektor och huvudman.

Tillit:

Frågor ställs om framtida beslut gällande lön. Känner läraren att det går att lita på rättvisa bedömningar och lönesättningar i framtiden? Här ställs även frågor om framtida politiska beslut och reformer och hur läraren ser på detta ur förtroendesynpunkt.

Förtroende:

Frågorna under denna rubrik handlar om hur nära läraren arbetar med sina kolleger och chefer. Följdfrågor ställs om hur viktigt detta samarbete är, dels för arbetets struktur men också för lärarens upplevda trivsel. Dessa frågor operationaliserar förtroende och undersöker huruvida läraren upplever att hen kan sänka garden och vara sårbar och öppen på sin arbetsplats.

Förtroende efter lärarlönelöftet:

Har lärarlönelöftet förändrat förtroendet mellan aktörerna på skolan? Här följer frågor som är av störst vikt för min studies syfte. Här undersöker jag förtroende efter lärarlönelöftets införande och huruvida kontakten med kolleger och rektorer förändrats. Jag undersöker även viljan att söka upp kolleger och rektorer vid situationer då hjälp och stöd behövs. Operationaliseringen av förtroende är här tydlig.

Deltagarvalidering:

Här gav jag utrymme för läraren att själv lägga till information och ställa frågor utifall hen anser att jag missat någonting viktigt under intervjun. Detta följs av att jag går igenom svaren och diskuterar dessa för att styrka min undersöknings validitet (Creswell & Miller, 2000). Läraren hade här möjlighet att utveckla samt ändra på en utsaga.

6.5 Validitet

Genom att i slutet av varje intervju inkludera en sammanfattning stärks validiteten i min studie. Denna procedur kallas för *deltagarvalidering* vilket framhålls som en av de absolut säkraste metoderna för att säkerställa en god validitet i en undersökning. Vidare framhålls hur detta är en pågående process där respondenterna tar del av transkriberat material (Creswell & Miller 2000). Jag vill här vara tydlig och ärlig med att jag enbart sammanfattar svaren som en sista punkt under själva intervjun. Jag ansåg att information som lärarna delat med sig av var som färskast direkt efter intervjun och valde därför att i omedelbar anslutning gå igenom svaren med läraren.

Att låta lärarna ta del av sina svar efter intervjun ser jag dock som en styrka i min studie, här fanns det utrymme att klargöra samt ändra svar som jag möjligen kan ha missuppfattat (Yin, 2013). Deltagarvalideringen gav inte enbart lärarna möjligheten att helt ändra ett utlåtande utan även utveckla, vilket medförde utförliga svar och ett intressantare, mer innehållsrikt datamaterial.

Under varje intervju var jag noga med att dokumentera och föra minnesanteckningar för att inte gå miste om viktiga gester eller pauser. Dessa fältanteckningar gav mig en större förståelse när jag senare valde ut citat och hjälpte mig att komma ihåg stämningen och känslan i respektive intervju (Trost, 2009).

6.6 Dataanalys och kodning

Jag har använt mig av *innehållsanalys* för att på bästa sätt jämföra lärarnas svar samt deras attityder och förtroende. Analysmetoden lämpar sig väl för kvalitativa intervjuer (Wibeck, 2010). Innehållsanalys syftar till att finna mönster i intervjuerna för att sedan tematisera/kategorisera för att finna likheter eller olikheter mellan respondenterna (ibid). Jag har utifrån mitt teoretiska ramverk tolkat och kodat mitt transkriberade material.

I ett första steg gick jag igenom mitt transkriberade material och antecknade nyckelord vid de citat som jag ansåg på bästa sätt operationaliserade upplevt förtroende. Jag utgick från mina forskningsfrågor och gjorde nyckelord av attityd, kollegor och rektor. När läraren i fråga uttalade sig om förtroende inför eller förändringar i attityd gjordes en anteckning på detta.

I ett andra steg utformades kategorier baserade på min intervjuguide. Lärarna kodades som **A** eller **Ö** beroende på om de erhållit lärarlönelyftet eller inte och fördes in under respektive kategori beroende på om de uttalat sig positivt eller negativt om exempelvis attityd till lärarlönelyftet. Denna information fördes in i en tabell och agerades som mall under min fortsatta analys som följde mina tre forskningsfrågor. Kategorierna jag utgick ifrån döptes till **L+** och **L-**. **L+** representerade attityden för de lärare som tilldelats lärarlönelyftet och **L-** representerade attityden för de lärare som gått miste om detsamma.

I ett tredje steg sammanställdes tabellen och jag hade nu möjligheten att enkelt se mönster bland lärarna samt göra jämförelser mellan de lärare som tilldelats och de som blev utan. Jag följde återigen mina forskningsfrågor och jämförde skillnader i attityd, förtroende för kollegor och förtroende för rektor. Efter detta återgick jag till mitt transkriberade material och plockade ut de citat jag ansåg bäst beskrev de övergripande mönster samt de skillnader jag påträffat.

Jag hade teorier på plats redan innan utformningen av min intervjuguide för att ställa frågorna på rätt sätt och säkerställa ett önskvärt datamaterial. Jag var dock noga med att inte låta teorierna påverka min syn på lärarnas svar. Jag avsåg vara lyhörd inför vad lärarna delgav och höll min teoretiska ingång flytande under själva intervjuandet (Yin, 2013).

Analysen avslutas med en uppsummering där min vägledande tabell är inkluderad och diskuteras. Här sammanfattas och diskuteras även de tre ovanstående rubrikerna.

6.7 Etiska överväganden

Jag tog i ett tidigt skede kontakt med en ansvarig rektor på en skola här i Göteborg. Genom att i ett mail (bilaga 2) förklara syftet med undersökningen var min förhoppning att intervjuerna skulle flyta smidigare och att lärarna i fråga kunde känna sig trygga i att de inte deltog i någonting som var tvunget att döljas för deras arbetsgivare (Dalen, 2008). Vad detta mail resulterade i var dock ett nekande från ansvarig rektor. Förklaringen till detta var att jag enligt rektorn i fråga hade en för nära relation till min kontaktperson (ibid). Denna kontaktperson var anställd vid skolan samtidigt som hen befann sig i en nära relation till mig som forskare. Rektor i fråga uttryckte därför en oro över att information om lärarna skulle läcka ut till kollegor på skolan. Givetvis så innebär detta ett stort bakslag för min undersökning men

visade också på att ämnet jag syftade undersöka kan ha varit känsligt område och därför viktigt att undersöka.

Eftersom alla lärare är myndiga personer med rätt att själv besluta över deras medverkan i en intervjustudie tänkte jag först fortgå med intervjuerna trots rektorns nekande. Men risken att på detta vis skapa problem för min kontaktperson och mina respondenter blev för stor och jag beslutade att söka lärare på annat håll, denna gång utan att först kontakta respektive rektor.

Just känsligheten i mitt ämne visade sig även i sökandet efter lärare via Facebook. Det visade sig att en lärare som ville delta i studien inte kände sig bekväm med att delge detta på lärarforumets offentliga diskussion. Anledningen var att läraren i fråga inte hade fått lärarlönelyftet och var obekvämt med att skriva detta offentligt. Här skulle jag istället efterfrågat respondenter på ett sådant sätt att de under hela processen endast var synliga för mig i rollen som forskare. Ett bättre tillvägagångssätt hade varit att annonsera via Facebook men istället för att be om svar offentligt hänvisa till min mail direkt, på detta vis hade lärarna förblivit anonyma genom hela processen.

Varje intervju började med att jag förklarade premisserna för intervjun. Jag framhöll att intervjun var helt frivillig och att den när som helst kunde avbrytas. Vidare förklarade jag att materialet skulle hanteras konfidentiellt. Ingenting har publicerats på ett sådant sätt att det går att utläsa vem som har sagt vad, inga personer eller skolor har nämnts vid namn. (Vetenskapsrådet, 2002). Jag var dock noga med att förklara hur respondenten i fråga möjligen kunde känna igen sina egna citat men att ingen annan skulle ha möjlighet att göra det.

Under kommande avsnitt redogör jag för min analys och mina resultat. Jag kommer visa på likheter och skillnader i mina intervjuade lärares attityd och förtroende och ge konkreta exempel på detta genom utförligt redovisade citat och tolkningar. Avsnittet avslutas med en uppsummering där likheter och mönster redovisas i en lättöversiktlig tabell.

7. Resultat och analys

Under mitt resultatavsnitt kommer jag att i ett första steg redovisa lärarnas attityd till lärarlönelyftet. Efter detta följer ett avsnitt där förtroende för kollegor diskuteras och

redovisas. Som ett tredje steg redovisas lärarnas förtroende för rektorer. Avslutningsvis följer en uppsummering där samtliga rubriker sammanfattas och diskuteras. Genomgående i min analys kommer jag att visa hur lön fungerat som en signal för förtroende.

För att underlätta har lärarna i min studie tilldelats pseudonymer och delats in i kategorierna **L+** respektive **L-**. Dessa kategorier indikerar huruvida läraren i fråga tilldelats lärarlönelyftet eller inte. Indelningen av lärarna ser ut på följande sätt:

L+ fick lärarlönelyftet och innefattar; Anna, Adam och Anton.

L- fick inte lärarlönelyftet och innefattar; Örjan och Östa.

För att ytterligare underlätta förståelsen för om citatet kommer från en lärare som fick lyftet eller inte har de lärare i kategorin **L+** tilldelats namn på **A** och de som inte fick har tilldelats namn på **Ö**. Efter varje infogat citat kommer pseudonymen för respektive lärare skrivas ut, på så vis blir det även enkelt att följa med i resonemang som förs av en och samma lärare.

7.1 Attityd till lärarlönelyftet

Det övergripande mönstret bland mina fem intervjuade lärare var en *misstro* över *lärarlönelyftets* utförande. Viktigt att tillägga här är att samtliga intervjuade lärare såg det som mycket positivt att pengar satsades för att höja lärares löner. Det var främst utförandet och kriterierna bakom lärarlönelyftet som lärarna i min studie kände misstro inför. Ytterligare en övergripande attityd var en misstro mot politiker. Ett upplysande citat för misstro mot politiker kommer från en lärare som tilldelats löneflyftet:

Jag är trött på politiker som säger att bra lärare ska ha bra löner. Det känns som att vi är den enda yrkesgruppen där man offentligt är ute och pratar om det, det är ingen som går runt och pratar så om till exempel poliser, bra poliser ska ha bra löner. Den diskussionen finns inte. (Anna, L+)

Läraren ifråga belyser en viktig del i misstron mot lärarlönelyftet, nämligen att politiker redan innan införandet direkt antytt att det existerar bra och dåliga lärare. Attityden om denna politiska syn på lärare var på plats redan innan lärarlönelyftet och beskrevs på följande sätt av en lärare som missunnats löneflyftet:

[...]det som är stök där är namnet... förstelärare. Vad är alla andra då? (Örjan, L-)

Detta citat är taget ur en längre utläggning om tidigare införda förstelärarreform. Attityden för efterkommande reformer var alltså utsatt för misstro redan under införandet av de nya förstelärartjänsterna. Min tolkning blir här att lärarlönelyftet som reform var dömt att misstros redan innan det kom på tal, mycket på grund av den negativa attityd som skapats av tidigare reform.

Ett intressant faktum är hur samtliga lärare ansåg att lärarlönelyftet fördelats på ett orättvist sätt. Attityden uppvisades från såväl missunnade lärare som belönade. Mycket av attityden bakom var att som statushöjare och yrkespremierande åtgärd fungerade det dåligt att enbart höja lönen för ett fåtal. Samtliga intervjuade lärare var istället för ett generellt lönepåslag vilket uppvisas i följande citat:

Jag är för generella påslag... det här handlar ju om att man vill lyfta en yrkesgrupp... och det tror jag inte vi gör speciellt bra genom att dela ut till vissa individer såhär, utan det hade behövts ett generellt påslag. (Anna, L+)

Min tolkning visar på en stark misstro inför reformen när även lärare som genom lärarlönelyftet erhållit förtroende från rektor genom signalen lön, anser att reformen i sig genomförts på ett misslyckat sätt. Ytterligare ett exempel på en attityd som premierar ett generellt lyft kommer från en lärare som missunnats:

Givetvis så skulle ju ett lärarlönelyft ha getts till alla... sen hade man kunnat ha en gradering i detta men alla skulle ha fått. (Östa, L-)

Även om attityden mot genomförandet av reformen var genomgående negativ framhölls som tidigare nämnt även positiva sidor. Positiva attityder visades dock enbart från de lärare som belönats. Min tolkning är att de lärare som belönats med förtroende genom lönelyftet hade möjligheten att se på situationen ur ett nyanserat perspektiv. En belönad lärare poängterar:

Viktigt att komma ihåg är att alla på något sätt tjänar på lärarlönelyftet... och det tror jag väldigt många har glömt bort... sen är ju inte det... så kan man ju inte släta över det över alla som är missnöjda men man får ju tänka lite så också.

(Anton, L+)

Ytterligare ett exempel på en positiv attityd till en satsning på lärare är följande citat:

Jag kan tycka att det är bra att det kommer in pengar... det är olyckligt att det inte är fler som får tillgång till det. (Anna, L+)

Sammanfattningsvis vill jag påpeka det generella i svaren gällande attityd till lärarlönelyftet som reform. De lärare jag intervjuat skiljde sig åt när det kom till förtroende för kollegor och rektor, men majoriteten hade en negativ attityd när det kom till att beskriva reformen i sig.

Analysen kommer att gå vidare med en utläggning om de intervjuade lärarnas attityd och förtroende gentemot sina respektive kollegor.

7.2 Lönelyftets konsekvenser för förtroende för kollegor

Samtliga lärare framhöll sina kollegor som en av de viktigaste komponenterna för en trivsamt arbetsplats. Ett övergripande mönster var att även om lärarnas beteende gentemot sina kollegor fortgått som innan lärarlönelyftet så gick det att observera skillnader i förtroende. Skillnader visade sig snarare i attityden gentemot kollegor. Samtidigt som lärarna i studien värdesatte sina kollegor och påpekade vikten av ett bra samarbete dök uttryck som ”taggarna utåt”, ”kampstämning” och ”skitsnack” upp i intervjuerna.

Under min kodning framgick att de lärare som tilldelats lärarlönelyftet framhöll en bättre kollegial stämning än de som blivit utan. Detta till trots uttrycktes ändå en förändring i attityd mot de lärare som tilldelats ett lönelyft. Denna förändring i attityd beskrivs på följande sätt av en lärare som tilldelats lönelyftet:

[...]medvetenheten om att några kommer få pengar och några kommer inte få pengar, men vi kommer fortsätta göra samma arbete i samma utsträckning... skapar en stämning som... ingen fientlig stämning men lite påtagligt sådär. (Anna,

L+)

Att det är förändringar i attityd snarare än förändringar i beteende som är aktuellt bland mina intervjuade lärare beskrivs på ett bra och tydligt sätt av en lärare som gått miste om löneliftet:

[...]irritation kanske... sinsemellan... att man diskuterar själva beslutet och sådär... men det är ju inte så att jobbet blir lidande utan snarare det sociala tugget... att man liksom... kanske pratar lite skit om... men inte själva arbetet.

(Örjan, L-)

Svaret erhöles på en fråga kopplat till om läraren kunde se skillnader i sitt kollegiala samarbete efter införande av lärarlöneliftet. Beteendet och samarbetet har fortgått likt tidigare men skillnader i attityd har förändrats vilket blir tydligt i den beskrivna irritationen och att det ”pratas lite skit”. Min tolkning blir här att det som beskrivs i ovanstående citat är en tydlig indikation på att förtroendet inför kollegor är attitydmässigt förändrat efter införandet av lärarlöneliftet. Att några få inom ett arbetslag har tilldelats när resterande gått miste om bekräftat förtroende skapar en ohållbar stämning där arbetsfördelningen blir skev och de lärare som erhållit löneliftet förväntas dra ett större lass. En attityd av misstro blir ohållbar i längden och även om beteendet är det samma i nuläget kan det mycket väl komma att förändras med den förändrade attityden som grogrund.

En attitydskillnad som jag uppmärksammat under min analys är skillnaden i attityd gentemot nyanställda. Flertalet lärare beskrev hur deras skolor valt att välja bort nyanställda från möjligheten att erhålla löneliftet. Majoriteten av de intervjuade lärarna såg detta som en självklar bortsällning. Ett exempel på denna argumentation är följande två citat:

*En bra skola har kontinuitet, man följer eleverna från sjuan till nian till exempel...
premiära kontinuitet... ge till de som vart på skolan länge. (Anna, L+)*

Vi har väldigt många nya här vilket medför att alla som var nya diskvalificerades.

(Anton, L+)

I det senare citatet beskriver läraren en situation då flera långtidsanställda erhållit lyftet på den enkla premisset att det fanns för många nyanställda som genom detta inte kvalificerade sig för löneliftet. Den senast citerade lärare hade även vart med och utformat de lokala kriterier som uteslöt nyanställd. De två ovanstående lärarna beskriver således den allmänna synen på

nyanställda och lärarlönelyftet, men en lärare sticker ut från denna syn och ger en annan bild av situationen genom följande citat:

Jag levde ju upp till allt men skolan satte en egen regel att nyanställda inte fick.

(Östa, L-)

Läraren i fråga ansåg sig leva upp till samtliga kriterier men blev bortvald enbart på grund av att hen var nyanställd. Viktigt att nämna här är att läraren hade 21 års erfarenhet som lärare men hade precis bytt skola när lärarlönelyftet skulle genomföras. Läraren framhåller även att ett viktigt kriterium var att driva undervisningen framåt och beskrev hur nyanställda ofta kommit med nya innovativa idéer men ändå valts bort enbart på grund av deras korta anställningstid. Min tolkning är att attityden om att nyanställda ska uteslutas påverkat förtroendet negativt och ökat misstron i lärarkollegiet. Att per automatik rikta misstro mot nyanställda och se det som självklart att de ska väljas bort kan göra att lärare med lång erfarenhet hamnar i kläm samt att nyanställda i sin tur riktar misstro mot lärare med längre erfarenhet. Förtroende måste kommuniceras från båda håll för att bygga ett hållbart kollegium, om denna förtroendekommunikation inte existerar kommer misstro att ta överhanden.

Ytterligare ett övergripande mönster bland de lärare som gått miste om lärarlönelyftet var hur lärare framställer kollegor som opportunist, vilka kommunicerar de förtroendesignaler de anser kommer ge utdelning i förtroende av vederbörande rektor. Ett belysande exempel på hur detta framhålls är följande citat:

De som springer hos rektorn och talar om hur bra de är, det är se som får lönehöjning till skillnad från dem som bara jobbar och sliter och inte säger någonting. (Östa, L-)

Ytterligare ett belysande exempel på den upplevda opportunisten kommer från en lärare som tilldelats lönelöft:

Det jag tycker är viktigast alltså arbetet med eleverna, det premieras väldigt sällan, det som premieras är igångsättare av projekt och de som har en blogg och sådana där stollegrejer. (Adam, L+)

Min tolkning blir att det är tydligt hur attityden mot flera ur kollegiet är färgad av misstro. Man har lågt förtroende för de kollegor som på ett opportunistiskt vis uppvisar innovativa signaler som i exemplet med bloggen.

Slutligen beskriver jag ett citat som kommer från en lärare som tilldelats lärarlönelyftet. Hen beskriver en situation skadlig för kollegiet och menar på att denna skada börjat redan under själva införandet av lärarlönelyftet. Läraren menar på att enbart vetskapen om att ett löneloft skulle tilldelas somliga lärare på skolan gjorde att attityden gentemot kollegorna började förändras. Här målas en tydlig bild av hur uteblivet förtroende kan skapa obehagskänsla hos en människa, så pass att lärarlönelyftets införande beskrivs som ”väntan på ett straff”.

Det här kommer ju tära... Det här kommer ju tära på kollegiet... absolut... definitivt! Detta har ju tärt på folk redan innan... den där väntan... nästan som väntan på ett straff. (Anna, L+)

Sammanfattningsvis är min tolkning av lärares förtroende för kollegor följande:

Lärarlönelyftet har gjort stark påverkan på lärares attityd till kollegor, förtroendet har minskat och kollegiet är nu färgat utav misstro. Beteendet har i sig inte påverkats utan lärarna har fortsatt med sitt arbete som vanligt. Vad den förändrade attityden men bestående beteendet beror på ser jag som ett tecken på att förtroende i viss mån måste existera för att en lärare över huvud taget ska klara av att gå till jobbet. Man kan inte helt misstro de kollegor man arbetar med då man fortfarande önskar gå till sitt arbete.

7.3 Löneloftets konsekvenser för förtroende för rektor

Ett övergripande mönster var här att även om ungefär hälften av mina intervjuade lärare var oförändrade i sin uppfattning om förtroende för sin rektor var samtliga kritiska eller negativt inställda till samma rektors handlingar och beslut. Denna kluvna bild av rektorn har lett fram till en klar ambivalens hos lärarna och jag ser här hur det är misstron inför besluten som skapat ambivalensen. Vidare var samtliga lärare överens om att godtycklighet färgat utdelningen av lärarlönelyftet. Opportunismen som beskrevs under avsnittet om kollegor återkommer även här och jag visar på hur lärare signalerat falska signaler med målet att erhålla löneloftet. Ett exempel på ambivalensen gentemot rektorerna kommer från en lärare som tilldelats löneloftet, hen uttrycker:

Jag har ingen tanke om att någon rektor inte skulle gjort sitt bästa i det här... för det tror jag naturligtvis (Adam, L+)

Samma lärare uttrycker senare i intervjun följande om sin rektor:

Min rektor har lämnat uppgifterna till en ekonom och sen sagt att så här många är det som kan ta del av det här [lärarlönelyftet]... och det känner jag att som rektor hade jag aldrig gått med på det, jag måste ju veta vad det är som görs och vad jag är inblandad i... att jag lämnar över någonting till dig och så hokus pokus får jag tillbaka någonting. (Adam, L+)

Detta citat kommer från en beskrivning av hur lärarens rektor gått tillväga för att få fram antalet lärare som skulle tilldelas lärarlönelyftet. Ambivalensen gentemot rektorn i fråga blir här väldigt tydlig. Min tolkning är att det varit svårt att helt avfärda sin rektor som icke förtroendegivande, men att det blir lättare att kritisera densammes ageranden och åtgärder. Det bristande förtroendet och den groende misstron för rektorn är vad som leder till ambivalens, även om läraren vill känna förtroende för densamme är detta inte möjligt. Ytterligare ett belysande exempel på ambivalensen gentemot rektor kommer från ännu en lärare som tilldelats lönelyftet:

Jag har känt innan lyftet ett stort avvaktande gentemot min chef... det blir en osäkerhetsfaktor... när man vet att det här kommer komma, jag kan bli tilldelad men jag vet inte säkert då blir det en osäkerhet... ska jag verkligen säga detta? Sänker det mina chanser? Ska jag hålla käften i två månader till för att vänta ut detta? Vilken relation ska jag ha nu? Hur älskvärd ska jag vara? (Anna, L+)

Detta citat belyser ett problem som uppvisats av samtliga lärare då man har haft svårt att gå med problem till sina rektorer. Man har valt att dölja negativa signaler i förhoppning om att erhålla lärarlönelyftet. Denna opportunistiska förtroendekommunikation visar tydligt på att lärarlönelyft har påverkat lärares förtroendesignaler genom att eliminera risken som tvunget måste tas för att bygga förtroende. En lärare beskriver hur hen innan lärarlönelyftets införande haft en kontinuerlig kontakt med sin rektor i ärendet av en problematisk elev:

Jag fick känslan att rektorn tyckte att jag var lite jobbig... att jag inte fixade det själv... jag kanske var jobbig men jag behövde ju hjälp... det låg mig nog inte i fatet att jag hade vart lite jobbig². (Örjan, L-).

Här beskrivs ett exempel då läraren i fråga inte valt att dölja negativa signaler utan medvetet tagit den risk som krävs för att bygga förtroende med rektorn. Vidare anser denna lärare att den tagna risken inte gav den utdelning som önskats och anser att dessa negativa signaler borde ha dolts. Min tolkning blir här att en konsekvens av lärarlönelyftet är användandet av opportunistiska förtroendesignaler, då majoriteten av lärarna eftersträvat erhållet förtroende genom löneflyft. En lärare som tilldelats löneflyftet beskriver hur hen har agerat likt en opportunist i sitt signalspel med rektorn i strävan efter förtroende:

På den här skolan sa vi ju nej till att ta universitetsstudenter för att det var jobbigt och vi fick ingenting för det, men efter att det blev ett kriterium så sas det att nu tar vi alla... och det gör vi nu... men nu har vi fått lärarlönelyftet och då är det mycket väl så att vi kommer sluta igen... det var lite taktiskt, man fick ju vara det. (Anton, L+)

”Taktiskt” som nämns av läraren är ett klart tecken på att ett förtroendespel har utspelats med rektorn och det faktum att de efter erhållet lärarlönelyft ämnar sluta med universitetsstudenter igen visar att det inte var uppriktiga signaler utan att man dolt de signaler som visade på att det var ”jobbigt” med universitetsstudenter. Min tolkning är att det opportunistiska förtroende som uppvisats kan vara direkt skadligt för skolan i stort då det dels sänder signaler som inte är sanna och dels frånhåller rektorn negativa signaler vilket i sin tur kan komma att påverka skolan i stort. En lärare som gått miste om löneflyftet beskriver en situation där problematiska incidenter inte förs vidare till rektorn:

Jag är ju ingen bra lärare om jag inte lyfter sakerna... nu är det så att det händer saker i klasser och så tar man inte tag i det. (Östa, L-)

Ytterligare ett övergripande mönster var att samtliga intervjuade lärare såg lärarlönelyftet som en bekräftelse på förtroende från vederbörande rektor. Jag nämnde under mitt teoriavsnitt att under införandet av förstelärarysreformen var rektorer såväl som lärare införstådda med att

² ”Låg mig inte i fatet” är i detta citat menat som negativt, läraren i fråga ansåg att hen missunnats av sin rektor på grund av att hen tidigare ”vart lite jobbig”.

förtroende var en del av reformen. Under införandet av lärarlönelyftet var förtroende däremot dolt, ingenting förändrades i tjänsten utan det var enbart en lönehöjning. Vid en fråga om lärarens förhållande till sin rektor efter införandet svarar en lärare som tilldelats:

I och med att jag fick det [lärarlönelyftet] så underlättar ju det... det är ju en bekräftelse på att min chef tycker att jag gör ett bra arbete tänker jag.

(Anna, L+)

Min tolkning blir att det är väldigt tydligt att lönen innefattar bekräftat förtroende från rektor. Detta blir även tydligt hos de lärare som blivit utan lärarlönelyft. En lärare beskriver konsekvenserna som uteblivet förtroende och därmed uppvisad misstro från rektorn kan leda till:

Jag vet personer på min skola som efter detta... så var de hemma först för man blir så fruktansvärt besviken... och det blir ju personligt för att JAG är bortvald för det JAG gör, det spelar ingen roll hur de [rektorerna] säger, vi var tvungna att välja och sådär, ja men vem har du valt bort då?³ (Östa, L-)

Läraren i fråga påpekar och beskriver här den attityd de bortvalda lärarna upplevt och menar på hur det inte är lönen i sig som är viktigast utan att hens arbetsinsats har värderats som sämre. Vid en följdfråga till ytterligare en lärare som blev utan bekräftas attityden.

Exakt så... det är exakt så... man känner liksom... kom och titta då... hon sitter ju bara där på sitt kontor... se mig i vardagen in action. (Örjan, L-)

Det blir här tydligt hur stor påverkan lärarlönelyftet har haft för mina respondenter och då främst för de två som blev utan. Min tolkning av ovanstående citat blir att det inte råder några som helst tvivel om att lärarlönelyftet är en signal för förtroende. Att inte bli tilldelad lönelöft ser de berörda lärarna som en direkt uppvisad misstro mot deras yrkesutövande.

De intervjuade lärare som hade erhållit lärarlönelyftet beskrev en utdelning präglad av godtycklighet. Man ansåg att kriterierna bakom var allt för vaga och ospecifika och kände

³ ”Var de hemma” innebär enligt läraren i fråga ”att sjukskriva sig”, ”JAG” är här skrivet i versaler för att förtydliga att läraren betonade detta extra mycket under intervjun.

misstro inför hur utdelningen av respektive rektor gått till. Man ställde sig frågan om kriterierna är vaga och uppfylls av samtliga i kollegiet, vad har då rektorn baserat sitt beslut på? En lärare som tilldelats uttryckte detta på följande vis:

Jag kan tycka att det bli lite godtyckligt [lärarlönelyftet]... det är lite dåligt med insyn... att se vad det är som exakt krävs. (Anna, L+)

Ytterligare ett exempel på att lärarlönelyftets utdelning upplevts som godtyckliga är följande citat:

[...]men det har gått dåligt till på vissa skolor... och att det är godtyckligt [lärarlönelyftet], det är ju inte bra, det skulle nog funnits mer kriterier. (Anton, L+)

Min tolkning av följande citat är att man har lågt förtroende för att reformen utformats på ett sådant sätt att det blir enkelt att avgöra vilka som ska tilldelas löneflyftet. Men det ger mig även anledning att tro att misstro existerar gentemot rektorn. Har du inte förtroende för att reformen är utformad på ett sådant sätt att de som tilldelas löneflyftet är rätt, kommer du inte heller känna förtroende för de rektorer vilka har rollen att dela ut löneflyftet. En lärare som inte erhöll löneflyftet framhåller en liknande attityd:

Om det bara handlar om att ha en god relation till chefen, så vad blir det för skolutveckling? (Östa, L-)

Ytterligare ett exempel kommer från en annan lärare som inte tilldelats löneflyftet:

Man känner att (suck)... hon har några som... några favoriter, kan man säga så? Jag känner väl att jag inte är en av dem. (Örjan, L-).

Ytterligare ett övergripande mönster bland mina intervjuade lärare var misstron mot framtida beslut kopplat till lön och rektor. De lärare som erhöll lärarlönelyftet såg aningen mer positivt på framtida utveckling än de som blivit utan. Detta mönster visade sig främst i attityden uppvisat mot rektorernas löften gällande lön. Ett belysande citat på detta är följande citat från en lärare som gick miste om löneflyftet:

[...] han säger att han ska kompensera mig i nästa lönerrevision... men det sägs ju bara nu... om facket säger något annat sen så är det ju inte alls säkert att det bli så... detta vet jag har sagts till många. (Östa, L-)

Rektorn i fråga har alltså utlovat ett kommande lönellyft vilket läraren ifråga kände misstro inför då detta löfte getts till flera. Liknande attityd uppvisas av ännu en lärare som gick miste om lönellyftet:

*Jag tror jag kan få det om jag byter skola, det är väl det enda som jag känner.
Jag tror inte det kommer hända någonting där jag är nu, så känner jag. (Örjan, L-)*

Sammanfattningsvis kan man se stora skillnader i förtroende gentemot rektorn som ett resultat av införandet av lärarlönellyftet. Kriterierna för lyftet anses av samtliga lärare som dåligt formulerade vilket har ökat misstron mot rektorn i rollen som förmedlare av lyftet. Rektorer har fördelat lyftet med goda intentioner, men missat att lärarlönellyftet likt förstelärrarreformen innefattade förtroende för lärares yrkesutövning. Ambivalensen som uppvisas av lärare gällande sin rektor är ett resultat av misstro. Lärarna önskar en bra relation byggd på förtroende för sin rektor men har så låg tillit till dennes beslut och åtgärder att en förtroenderelation blir omöjligt. Opportunismen blir en negativ faktor även i relationen med rektor, då lärare uppvisat falska signaler i syfte att erhålla lönellyftet.

7.4 Uppsummering

Nedan presenteras mitt resultat i en tabell i syfte att ge en överskådlig bild av mina intervjuade lärares attityd och svar på mina tre forskningsfrågor. Tabellen presenteras i två rader där L+ representerar de lärare som tilldelats lärarlönellyftet och L- representerar de som blev utan. Kolumnerna består av *attityd till lärarlönellyftet*, *förtroende för kollegor* och *förtroende för rektor*.

Tabell 1. Typologi över lärarnas svar.

	Attityd till lärarlönellyftet	Förtroende kollegor	Förtroende rektor
L +	Besvikelse	Tilltro	Misstro
L -	Besvikelse	Misstro	Misstro

Cellerna under *attityd till lärarlönelyftet* visar på likheterna i attityd mot reformen i stort. Samtliga intervjuade lärare kände misstro inför de politiker ansvariga för reformen samt reformens genomförande. Alla intervjuade lärare visade stöd för ett generellt lönelöft och kände misstro inför individuell lönesättning.

Cellerna under *förtroende kollegor* Visar på skillnader i attityd mellan L+ och L-. Anledningen till denna skillnad ser jag främst som ett resultat av att de lärare som tilldelats hade en mer nyanserad bild av situationen. De lärare som gått miste om lyftet framhöll snarare en bild där man ansåg att lärare med lönelöft borde dra ett större lass samt att de tilldelade många gånger genom att agera opportunistiskt erhållit lönelöftet.

Cellerna under *förtroende rektor* visar båda två på misstro vilket beror på den uppvisade ambivalensen gentemot rektor. L+ och L- framhöll här liknande attityder vilka visade på att även om lärarna ville känna förtroende för sin rektor var detta inte möjligt. Misstron mot densammes åtgärder och beslut var vad som påverkade relationen mest. Denna misstro gjorde även att majoriteten av lärarna hade låg tilltro inför framtida lönerrevisioner.

I nästa avsnitt följer min slutdiskussion där jag först sammanfattar studiens syfte, mitt metodologiska tillvägagångssätt samt min empiri. Jag går sedan vidare genom att knyta mina empiriska resultat till teorier och tidigare forskning, här presenteras även slutsatser och resultat. Slutligen ger jag förslag på framtida forskning som kan vidareutveckla eller skapa nytt ljus på min studie.

8. Slutdiskussion

Syftet med min studie var genom intervjuer med fem lärare bidra till den kunskapslucka som existerar när det kommer till att undersöka hur lärarlönelöftet signalerar förtroende. Tidigare forskning inom ämnet har handlat om lärares attityder till reformer och resultatpremier samt hur lärare genom ökad kontroll känt sig utsatta för misstro. Vad som saknas i tidigare forskning är hur ett lönelöft kan ses som en signal för förtroende och hur detta kan påverka lärares tilltro för kollegor och rektorer.

Förtroende är ett viktigt område att studera och kräver en större plats i samhällsdebatten. Lärarna i min studie beskriver en misstro mot lärarlönelöftet. Som en följd av misstron riktad

mot lärarlönelyftet gav lärarna i min studie uttryck för en misstro riktad mot kollegor och rektor. Misstro på arbetsplatsen kan få tydliga konsekvenser för kollegialt samarbete, minskad arbetsglädje, ökad ambivalens och ångest i arbetet (Luhmann, 2005). I denna studie fokuserar jag på hur ett lönelyft kan påverka lärares förtroende för kollegor och rektorer. Mina fem intervjuade lärare ger en tydlig bild över hur lärarlönelyftet förändrat de kollegiala attityderna samt lärares förtroende för sin rektor.

Vidare så visar jag på vikten av att studera och lyfta upp *förtroende* inom sociologin samt samhällsdebatten i stort. Genom att ge förtroende en större plats kan vi undvika att utforma lönelyft på ett skadligt sätt. Politiker, rektorer och chefer måste inse att lönen de tilldelar sina anställda innehar en dold förtroendesignal. Vad uteblivet förtroende kan leda till är vad jag i denna studie och genom mina forskningsfrågor lyfter.

Den första forskningsfrågan var: *Vad för attityder har lärare till lärarlönelyftet?* Min studie visar på att oberoende av om lärare fått eller inte fått ett lärarlönelyft uttryckte de en besvikelse över lärarlönelyftet som reform.

Tidigare forskning har visat på att lärare med längre erfarenhet känner misstro inför lönereformer som baseras på resultat. Anledningen till detta är erfarna lärares rädsla över att dessa reformer ska splittra kollegiet (Goldhaber et.al, 2011; Leigh, 2012). Detta finner även jag bevis för i min studie och attityden mot lärarlönelyftet var genomgående negativ. Misstron riktade sig främst mot politiker då lärarna ansåg att dessa utformat reformen på ett dåligt sätt, då man under införandet talade om bra kontra dåliga lärare. Signalerna skickade från politiker vid införandet av reformen var alltså redan tidigt genomsyrade av misstro gentemot lärare (Bacharach & Gambetta, 2001).

Den andra forskningsfrågan var: *Hur har lärarlönelyftet påverkat lärares förtroende för kollegor?* Min studie visar att lärarlönelyftet gav upphov till en attitydskillnad i lärares *förtroende* för sina kollegor. Lärare som inte fått lärarlönelyftet visade på *misstro* mot sina kollegor

Skillnader i förtroende mot kollegor kunde ses främst i attityd än i beteende. Detta gick att utläsa i Geoff Tromans studie (2000) där attityden förändrats som en följd av ökad kontroll. Luhmanns (2005) definition av total avsaknad av förtroende gör att vi blir lamslagna och inte

klaras att gå upp ur sängen. Genom att upprätthålla beteendet med sina kollegor och fortgå med samplanering och dylikt räddar läraren sin arbetsplats och gör det möjligt att fortsätta gå till arbetet. Attitydskillnaden ses dock genom misstro då det framgick att lärarlönelyftet påverkat lärares opportunistiska i den mening att de uppvisade förtroendesignaler som inte var sanna i syfte att erhålla lönelöftet (Bacharach & Gambetta, 2001).

Den tredje forskningsfrågan var: *Hur har lärarlönelyftet påverkat lärares förtroende för rektorer?* Min studie visar på att oberoende av om en lärare erhållit lärarlönelyftet eller inte gav de uttryck för misstro mot sin rektor.

Majoriteten av lärarna i min studie svarade först positivt om frågor gällande förtroende för rektorn men förklarade senare hur de kände misstro inför dennes åtgärder och beslut. Vidare framhölls hur man kände olust inför att gå med problem till sin rektor samt att man hellre undanhöll problem. En relation byggd på förtroende mellan lärare och rektor blir omöjlig inom skolan då lärare i situationen skapad av lärarlönelyftet inte vågar genomgå en riskinvestering (Luhmann, 2005). Lärare identifierar sig med sin lön och ser den som en bekräftelse på hur väl man genomför sitt arbete. Lönelöftet blir här en signal på rektorns förtroende för lärarna (Bacharach & Gambetta, 2001). Genom att på ett opportunistiskt vis (ibid) endast framhålla sina bra sidor undviker lärarna den riskinvestering som krävs för att ett förhållande byggt på förtroende ska uppstå (Luhmann, 2005). Lärarlönelyftet skapar alltså en misstro som hindrar lärare från att ta risken som krävs för att skapa förtroende med sin rektor.

Som ovan nämnt har direkta följder av lärarlönelyftets införande varit uppsägningar. Ser man på dessa följder ur Luhmanns (2005) definition av den totala avsaknaden av förtroende blir det enklare att förstå varför lärare valt att säga upp sig. Lönen är en signal på förtroende och när rektorn väljer att utesluta en lärare från lärarlönelyftet signalerar den samma en misstro mot vederbörande lärares undervisningsmetoder (Bacharach & Gambetta, 2001).

Denna avsaknad av förtroende för lärarlönelyftet är vad som skapat all följande misstro. Lärares attityder gentemot sina kollegor och misstro gentemot sin rektor. Problemet med den upplevda misstron bland lärare börjar alltså redan på politiskt beslutfattarnivå. Vikten av att uppmärksamma och utöka sociologisk förtroendeforskning är av denna anledning stor.

Gällande framtida forskning skulle jag gärna se mitt ämne om lön som förtroendesignal applicerat på flera områden och yrkesgrupper. Hur ser attityder och förtroende för kollegor och chefer ut på övriga arbetsplatser där individuella resultatspremier är gällande? Ser man till Luhmanns (2005) definition, där förtroende är ett resultat av en riskinvestering, kan jag se svårigheter för att förtroende ska blomstra varstans där människor bedöms och värdesätts utifrån sin arbetsinsats. Min tolkning är att opportunism tar överhanden på alla arbetsplatser där anställda känner att de måste dölja problem och visa upp ett propert men falskt yttre. Ytterligare ett förslag till framtida forskning är att studera lärarlönelyftets påverkan på attityd och förtroende över tid. Majoriteten av mina intervjuade lärare framhöll en misstro inför framtida lönerevisioner och det blir därför intressant att återkomma vid ett senare tillfälle.

9. Referenslista

Ahx, J., Ericsson-Hedman, U., Jarlsdotter, M., Moberg, B., Pripp, P. (2016, augusti). Vi kan inte förstå vare sig syftet eller tanken bakom att splittra lärarkåren. *Sydsvenskan*. Hämtad 2016-11-09, från <http://www.sydsvenskan.se/2016-08-14/vi-kan-inte-forsta-vare-sig-syftet-eller-tanken-bakom-att-splittra-lararkaren>

Andersson, B. E. (1994). *Som man frågar får man svar (uppl 2)*. Stockholm: Prisma.

Bacharach, M. & Gambetta, D. (2001). Trust in signs. In Cook, S.K (Ed.), *Trust in Society*. (s. 148-184). New York: Russel Sage Foundation.

Bruun, S. (2014, juli). Försteläraren – en utskälld reform. *Skolvärlden*. Tillgänglig: <http://skolvarlden.se/bloggar/sara-bruun/forstelararen-en-utskalld-reform>

Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-130. doi:10.1207/s15430421tip39032

Dalen, M. (2008). *Intervju som metod (uppl 1)*. Lund: Gleerups Utbildning.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Wängnerud, L. (2012) *Metodpraktikan, konsten att studera samhälle, individ och marknad (uppl 4)*. Stockholm: Norstedts juridik.

Gambetta, D. (2000). Can we trust trust? In Gambetta, D (Ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*. (s. 213-237). Oxford: University of Oxford.

Gambetta, D., & Hamill, H. (2005). *Streetwise: How Taxi Drivers Establish Their Customers' Trustworthiness*. New York: Russell Sage Foundation.

Goldhaber, D., Dearmond, M. & Deburgomaster, S. (2011). *Teacher Attitudes About Compensation Reform: Implications for Reform Implementation*. Hämtad 2016-11-01, från <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED514493.pdf>

Hagström, P. (2016, oktober). Lärarlönelyftet splittrar kollegialt. *Tidningen Gymnasiet*, 18-25.

Helte, S. (2016, november). Nytt att lärare slutar mitt i terminen. *Lärarnas tidning*.

Tillgänglig: <http://lararnastidning.se/nytt-att-larare-slutar-mitt-i-terminen/>

Leigh, A. (2012). The Economics and Politics of Teacher Merit Pay. *CESifo Economic Studies*, 59(1), 1-33. Doi: 10.1093/cesifo/ifs007

Lilja, P. (2011). Lärarlegitimation - professionalisering med förhinder? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4), 29-42.

Luhmann, N. (2005). *Förtroende: en mekanism för reduktion av social komplexitet*.

Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

Seawright, J., & Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research: A Menu of Qualitative and Quantitative Options. *Political Research Quarterly*, 61(2), 294-308.

doi:10.1177/1065912907313077

Skolverket. (2014). *Karriärtjänster för lärare*. Hämtad 2016-11-08, från

<http://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/larare/karriartjanster-for-larare>

Skolverket. (2016). *Lärlönelyftet*. Hämtad 2016-09-28 från,

<http://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/larare/lararlonylyftet-1.246367>

Svensson, L. & Ulfsson, Y. (2009). *Yrkesstatus - En sociologisk*

Studie av hur yrken uppfattas och värderas (Rapport 140, 2009:03). Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Troman, G. (2000). Teacher Stress in the Low-Trust Society. *British Journal of Sociology of Education*, 21(3), 331-353. doi:10.1080/713655357

Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer – inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undervisningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Yin, R. K. (2011). *Kvalitativ forskning – från start till mål*. Lund: Studentlitteratur.

10. Bilaga 1

Intervjuguide Lärarlönelyftet: 45 min

Bakgrundsfrågor

Hur gammal är du?

Hur lång utbildning har du, utöver grundskolan?

Vill du berätta lite om din arbetserfarenhet/hur många yrkesverksamma år?

Hur länge har du arbetat på din nuvarande skola?

Hur ser din anställningsform ut?

Vad undervisar du i för ämne/ämnena?

Vad undervisar du för årskurs?

Lönelyft

Erhöll du lärarlönelyftet?

- Var detta någonting du förväntat dig? (på både ja och nej).

Attityd till Lönesättning

Känner du att lärarlönelyftet delats ut på ett rättvist sätt? (Förtroende).

- Hur hade du önskat att lönelyftet fördelats?

- Om du vart i en ledande position, hur hade du gått till väga?

Tillit

Hur känner du inför framtida beslut gällande lön? (förtroende).

- Litar du på en rättvis bedömning av din huvudman i framtiden?

- Känner du att du litar på politikerna när det kommer till lönereformer?

Förtroende

Är ni på din skola uppdelad i arbetslag?

- Hur fungerar arbetet i med kollegor i arbetslaget? (t ex. samplanering av lektioner, lärarlagsträffar)
- Arbetar du nära dina kollegor?
- Är ett nära samarbete med kollegor viktig för din trivsel på skolan? (Förtroende).
- Arbetar du nära din rektor?
- Är ett nära samarbete med rektorn viktig för din trivsel på skolan? (Förtroende).

Förtroende efter löneflytet

Anser du att din arbetsplats förändrats sedan införandet av lärarlöneflytet? (förtroende).

- Hur fungerar arbetslaget sedan införandet av lärarlöneflytet? (t ex. samplanering av lektioner, lärarlagsträffar)
- Hur är kontakten med chef/rektor sedan införandet av lärarlöneflytet?
- Har du möjlighet/lust att söka den hjälp du behöver t.ex. vid problem med en klass sedan införandet av lärarlöneflytet?
- Var detta bättre/sämre innan lärarlöneflytet?

Deltagarvalidering

Finns det någonting du önskar säga? Någon fråga som du tycker jag glömt ställa?

Om jag sammanfattar intervjun så kommer jag fram till följande (höj validitet).

11. Bilaga 2

Mail till rektor.

Hej!

Mitt namn är Erik Berg och jag läser kandidatterminen i sociologi här på Göteborgs universitet.

Som ämne för min kandidatuppsats har jag valt att titta närmre på förtroende kopplat till lärarlönelyftet. Hur visar sig detta och hur upplevs förtroende av yrkesverksamma lärare?

Mitt mål är att genomföra fem intervjuer med fem olika lärare på er skola. Anledningen till att jag helst håller mina intervjuer till en skola är att jag önskar hålla gruppen relativt homogen då jag anser att skillnader i förtroende då kommer att bli mer synliga.

Jag hoppas att du likt jag tycker att detta låter intressant och att du låter mig intervjua lärare på din skola.

Med vänliga hälsningar

Erik Berg