

# En plats för vikarien?

Vikariers erfarenheter och vikarierandets förutsättningar  
i Göteborgs grundskolor

**Frida Fernström**

---

Examensarbete: 15 hp

Kurs: PDGX61

Termin: HT 2022

Handledare: Sverker Lundin

Examinator: Susanne Dodillet

## Innehåll

Inledning.....	3
Bakgrund .....	3
Kunskapsläge.....	3
Diskursen om behörighet i myndighetsrapporter .....	4
Tidigare forskning .....	5
Den flexibla arbetsmarknaden växer fram.....	6
Internationell forskning .....	6
Vikariens betydelse underskattad .....	6
Lärarvikariens känsla av bristande stöd, ensamhet och saknad av tillhörighet .....	7
Teori .....	8
Syfte och frågeställningar.....	10
Metod och empiri .....	11
Djupintervjuer .....	11
Urval av intervjupersoner .....	12
Genomförande av intervjuer.....	12
Etiska aspekter.....	13
Intervju med enhetschefen vid bemanningsenheten.....	13
Genomförande av intervju.....	13
Data från utbildningsförvaltningen.....	14
Tillvägagångssätt av insamlande av data.....	14
Resultat.....	15
Bemanningsenheten som organisation .....	15
Vikarieverksamheten i Göteborg ur ett fågelperspektiv.....	16
Vikariernas perspektiv.....	18
Miranda .....	18
Anna .....	22
Linda.....	25
Sonja.....	31
Analys och slutsatser .....	36
Referenser.....	41
Bilaga 1-Intervjuguide lärarvikarie .....	43
Bilaga 2 – Intervjuguide informantintervju .....	45

# Inledning

## Bakgrund

Det känns som att man inte finns ibland. Man går bara dit och jobbar och sen går man hem och det är ingen som bryr sig. Man är ju ganska osynlig som vikarie.

Citatet kommer från en av de ungefär 600 lärarvikarier som dagligen skickas ut på olika uppdrag på grundskolor i Göteborg. Den beskrivna känslan är inte på något sätt unik. Känslan av att inte finnas till, att inte känna sig sedd på sin arbetsplats eller att rent av känna sig osynlig är vanlig bland vikarier.

Begreppet vikarie definieras i Svenska Akademiens ordlista (2015) som ”tillfällig ersättare på tjänst”, vilket kännetecknar den roll som vikarien har i skolan, en roll som är just bara tillfällig. Att vara vikarie på en skola kan innebära både kortare uppdrag, med allt från några timmar till ett par veckors arbete på samma skola, till längre vikariat som sträcker sig över flera månader eller terminer.

Men vad innebär det egentligen att vara tillfällig på en arbetsplats? Vem är personen under ytan, bakom den fasad som kommit att benämnas för vikarie? Och hur ser en vikaries förutsättningar ut för att kunna genomföra sitt uppdrag? Det är vad denna uppsats handlar om. Dess syfte är att skapa en djupare förståelse för vikarierandets verklighet och förutsättningar, med en avgränsning till Göteborgs kommunala grundskolor.

När den ordinarie läraren av olika anledningar inte kan genomföra den planerade undervisningen, krävs att någon annan gör det. I vissa fall kan arbetet på skolan omorganiseras, vilket kan möjliggöra att personal på den berörda skolan kan ersätta den ordinarie lärarens lektioner. Men många gånger är detta inte möjligt, vilket innebär att en lärarvikarie kallas in för att sköta den ordinarie lärarens undervisning. Ofta sker detta med kort varsel, så sent som på morgonen samma dag. Men hur är det att som vikarie vara en del av en pågående verksamhet med vetskaper om att bara vara tillfällig? Och vilka relationer hinner byggas mellan vikarie och elev och hur förändras en sådan relation över tid? Och om både vikarie och elev vet om att relationen bara är tillfällig, vad medför då detta?

Att vikarier upplever en känsla av att inte bli sedda, eller att känna sig osynliga genomsyras i de berättelser som vikarierna delat med sig av. Trots att vikarierna utgör en betydande del av skolans verksamhet, är vikarierna en synnerligen osynlig grupp. Detta illustreras till exempel av att man ofta, istället för att tala om vikarier, talar om bristen på behöriga lärare.

## Kunskapsläge

I Skolverkets (2022) senaste prognos spås bristen på lärare vara som störst fram till år 2035, för att sedan avta något. Denna brist leder till ett behov av vikarier och man kan anta att vikariebehovet styrs av bristen på behöriga och legitimerade lärare. Även i mediala sammanhang rapporteras bristen på behöriga och legitimerade lärare och hur därmed behovet av vikarier i skolan har ökat över tid (Engelbrektson, 2022; Killgren 2020; Mathillas, 2021). Att det finns en diskurs om behörighet illustreras ofta i rapporter från myndigheter (Skolverket, 2022). Man hade kunnat tänka sig att även andra delar skulle vara väsentliga att lyfta i undersökandet och förståelsen för skolverksamheten, såsom vad relationerna mellan de som arbetar i skolan och eleverna har för betydelse, oavsett om de som arbetar innehar ”rätt” behörighet.

## Diskursen om behörighet i myndighetsrapporter

Den diskurs som är utmärkande i många av de rapporter som tagits fram av olika myndigheter är just det fokus som läggs på att dela in personer som undervisar i skolan i två olika grupper: ”de behöriga” och ”de obehöriga”. Ett exempel på sådant sammanbindande är Skolverkets rapport *Obehöriga lärare i grundskolan* (2021) där personalen delas in i följande två kategorier: ”behörig lärare som innehar lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisningsämne” respektive ”obehöriga lärare”. Kategorin obehöriga lärare består av personer med skiftande utbildningsbakgrund och delas in i fyra undergrupper utifrån utbildningsnivå, från personer med lärarlegitimation med behörighet för annan skolform än grundskolan, till personer som helt saknar eftergymnasial pedagogisk utbildning. Vad Skolverket fäster sig vid är en kompetens som uteslutande värderas utifrån tidigare deltagande av statligt godkänd pedagogisk utbildning.

Det finns åtminstone två skäl att ställa sig kritisk till denna klassificering: För det första eftersom den utesluter en persons tidigare arbetslivserfarenhet, kunskaper i andra ämnen än pedagogik samt andra egenskaper som kan vara av minst lika högt värde i en pedagogisk verksamhet. För det andra eftersom indelningen behörig eller obehörig används som en parameter för att mäta och betygsätta utbildningens och skolans kvalitet.

Samtidigt konstaterar Skolinspektionen (2017) i en rapport att det finns få studier som visar på sambandet mellan elevers resultat och lärares behörighet. Vilket gör det extra anmärkningsvärt att ta del av en diskurs som är så starkt förankrad i frågan om behörighet, i stället för att också ta vara på personers andra förmågor när det kommer till arbete i ett pedagogiskt sammanhang.

För att få en bättre inblick i hur diskussionen om de obehöriga lärarna förs i dessa sammanhang, vill jag lyfta två rapporter framtagna av två olika myndigheter. Den ena rapporten heter *Undervisning på skolor med många obehöriga lärare* (2017) framtagen av Skolinspektionen. Här redovisas resultaten av en nationell granskning som gjorts på 28 skolor där en stor andel av lärarna är obehöriga. I rapporten konstateras att hälften av skolorna brister i både struktur och arbetssätt för att ge stöd till de obehöriga lärarna. Den andra rapporten, *Kvalitetsrapport 2020/2021*, är en lägesbedömning av grundskoleförvaltningens verksamhet och framtagen av Grundskoleförvaltningen Göteborg (2021). Det är en granskning och uppföljning av det systematiska kvalitetsarbetet som görs på Göteborgs kommunala skolor. Syftet med kvalitetsarbetet motiveras i rapporten med att öka och säkerställa kvaliteten i skolan, höja kunskapsresultaten samt öka likvärdigheten mellan skolorna.

Problematiken som lyfts i texterna, framför allt i texten som Skolinspektionen författat, är oron över de många obehöriga lärare som undervisar i skolan. I ett inledande stycke i rapporten från Skolinspektionen låter det så här:

Elever har rätt att undervisas av lärare med rätt utbildning. Men det råder idag en stor brist på legitimerade och behöriga lärare, vilket gör att många skolor har en betydande andel obehöriga lärare. Många obehöriga lärare på en skola ökar riskerna att eleverna inte får en sammanhållen undervisning. (Skolinspektionen 2017, s. 5)

I detta citat presenteras flera problem: det är brist på behöriga lärare, elever undervisas av obehöriga lärare och risken med ett för stort antal obehöriga lärare på en skola är att undervisningen inte blir sammanhållen. Ett nyckelbegrepp i texten är sammanhållen undervisning. Det genomsyrar hela texten och kan tolkas som ett avgörande mått på hur hög kvalitet som undervisningen i skolan håller. En sammanhållen undervisning definieras som

”en undervisning som planeras och genomförs utifrån läroplanens syfte och centrala innehåll” (s. 9). Vidare varnas för att om undervisningen inte planeras och genomförs utifrån läroplanens innehåll, riskeras en negativ effekt på elevernas kunskapsutveckling. Detta i sin tur skulle kunna innebära att eleverna inte når de uppsatta kunskapsmålen.

Man skulle kunna tolka detta som att inget lärande sker när undervisningen inte är sammanhållen. Detta är ett intressant sätt att se på vad lärande är och idén om hur människan tillägnar sig kunskap. Samtliga elever förutsätts lära sig på ett och samma sätt, utifrån en mall med redan färdiga målformuleringar. Idén om att lärandet ska styras mot uppsatta mål, understryks också i rapporten från Grundskoleförvaltningen (2021), där det står så här: ”Skolans och läroplanens syfte är att eleverna erhåller de kunskaper som styrdokumentet fastslår” (s. 22). När den iordningställda modellen och de redan satta strukturerna frångås, vilket kan bli fallet då undervisningen bedrivs av obehöriga personer, kan man tänka sig att det skapas en stress för befattningshavare inom utbildningssektorn. Detta gör att man vill sträva bort från dessa obehöriga lärare och vikarier, eftersom de inte passar inom ramarna för det som skolan ska symbolisera – rätt behörighet förvärvat genom statlig pedagogisk utbildning.

En utgångspunkt som varit vägledande för den här undersökningen är att undervisningens kvalitet påverkas av mycket mer än andelen behöriga lärare, vilket sällan synliggörs i myndighetsrapporter. Exempelvis kan betydelsen av personliga relationer mellan lärare och elev antas mindre viktigt i synen på vad lärande är för något, eftersom frågan om obehörighet verkar överordnad den som handlar om relationer mellan lärare och elev. Om det beror på att dessa ”mjuka värden” inte lämpar sig som mätbara instrument och därför inte passar in i mallen i synen på kunskap och lärande i skolan, får förbli ett antagande i detta sammanhang.

## Tidigare forskning

Vad har då forskningen att säga om vikarieverksamheten? Det är inte helt oproblematiskt att läsa in sig på vikarieverksamheten i grundskolan inom det svenska forskningsfältet, eftersom det är ett område som är tämligen litet utforskat. I en internationell kontext går det att finna mer forskning inom området lärarvikarier, men fortfarande är den typ av frågor som jag intresserar mig för behandlad i mycket liten utsträckning. Däremot finns det en hel del skrivet om och för vikarier, i form av exempelvis handböcker, såsom *Uppdrag vikarie: ledarskap i klassrummet* (Steinberg, 2018) och *How to succeed as a substitute teacher* (Rude, 2008). Detta är exempel på texter som i en forskningsöversikt inte blir särskilt relevanta eller tillämpningsbara. Det som utmärker denna typ av böcker är handfasta tips och råd på hur man som lärarvikarie bör ta sig an vikarieuppdraget för att lyckas på bästa sätt.

Att forskningen om lärarvikarier och hur vikarieverksamheten gestaltar sig i grundskolan, inte är särskilt utforskat, konstaterar också Axelsson (2021) i sin text *Bemanningsföretagens intåg i skolan*. Han beskriver hur hyrlärarna (som han benämner dem i sin text) har kommit att utgöra en allt större del av skolverksamheten, men att fenomenet är relativt litet beforskat. Det som Axelsson lägger tyngdpunkten vid i sin text, är ett försök att förklara hur det kommer sig att många skolor i allt större utsträckning använder bemanningsföretag för att täcka behovet av personal i skolan. Att behovet av extern pedagogisk personal har ökat de senaste åren kan i synnerhet skönjas i landets större städer, såsom Stockholm och Göteborg, men behovet syns även i mindre städer.

## **Den flexibla arbetsmarknaden växer fram**

Sedan grundskolan infördes har skolan präglats av långtidsanställningar med trygga och stabila anställningsvillkor. Detta förändrades emellertid under 1990-talet som följdes av tillfälliga och flexibla anställningar med en högre grad av osäkra villkor och var bland annat en konsekvens av lågkonjunkturen som rådde under perioden. Ett stort antal företag gick i konkurs, vilket gjorde att de företag som överlevde, började tänka i nya banor och organiserade verksamheten på nya sätt. Fokus lades på kärnverksamheten med ett minskat antal anställda och när det fanns behov av förstärkt arbetskraft, outsourcade eller hyrdes denna externt i en helt ny omfattning än vad som gjorts tidigare. Bilden om att effektivisera och att öka produktiviteten, innebar att minimera samtliga resurser med en idé om att uppnå ”lean production”. Detta medförde högre krav på flexibilitet hos de anställda (Axelsson, 2021). Det var inte bara i den privata sektorn som organisationerna stramades åt, utan också i den offentliga sektorn visades denna utveckling (SOU 1999:27).

Synen på den offentliga sektorn, i synnerhet synen på skolan, beskrevs som bristfällig och ineffektiv, med särskilda påtryckningar från borgligt och liberalt håll. Som en följd genomfördes år 1991 Kommunaliseringsreformen, vilket innebar att styrningen av skolan gick från statlig till att läggas på kommunnivå. Året därefter genomfördes friskolereformen, vilket ledde till att det blev fritt fram för friskolor att etablera sig (Axelsson, 2021). Axelsson skriver att dessa skolreformer bidragit till en marknadisering av skolan, vilket gett de privata aktörerna större möjlighet att ta plats i de kommunala skolverksamheterna. En sådan öppning fick följd för den ordinarie personalstyrkan eftersom extern arbetskraft hyrdes in i allt större utsträckning, där inhyrda vikarier i en allt större utsträckning har fått täcka upp när det saknats personal i skolan. Om skolan i stället hade haft en grundbemanning som hade varit tillräcklig, hade inte behovet av inhyrda vikarier varit lika stort.

Ett allt större behov av extern arbetskraft har medfört ett försvårande av uppbyggandet av en stabil organisationen med trygga anställningar och möjlighet till ett långsiktigt planerande av skolans verksamhet. När ett ökat antal privata företag successivt lyckas etablera sig i skolverksamheterna, har gränsen mellan det privata och offentliga blivit alltmer subtil. Många av de skolreformer som genomförts de senaste decennierna har bidragit till att den ekonomiska aspekten har blivit överordnad den pedagogiska aspekten (Axelsson, 2021).

## **Internationell forskning**

I den internationella forskningen behandlas framför allt två aspekter av vikarieverksamheten: att vikarien är undervärderad och att vikarien upplever bristande stöd från övrig personal samt en känsla av ensamhet och avsaknad av tillhörighet.

### **Vikariens betydelse underskattad**

Badali och Duggleby (2007), som undersökt vikariesituationen i Kanada, konstaterar att eleverna spenderar från 5–10% av sin undervisningstid tillsammans med lärarvikarier under sina 12 eller 13 skolår. Motsvarande statistik lyfts i annan internationell forskning och påvisar att elever spenderar ungefär ett skolår tillsammans med lärarvikarier under sina skolår (Jenkins et al, 2009).

Tidigare forskning från 1940, 1950 och 1960-talen fokuserade på hur man mest effektivt skulle ”hantera” vikarier och Badali och Duggleby (2007) sammanfattar synen på vikarier från den tiden på följande sätt: ”substitute teachers were primarily viewed as commodities to be exploited by school boards” (s. 23). Författarna understryker att en sådan syn på vikarien inte på något sätt kan anses som förlegad, utan att det är en bild av vikarierollen som till stor

del lever kvar. Lärarvikarier utgör en betydande del i det kanadensiska utbildningssystemet, men trots att lärarvikarierna har en central roll för att undervisningen ska kunna fortgå i skolorna uppmärksammas sällan deras arbete.

Studiens resultat visar att det är vanligt förekommande att lärarvikarier inte inkluderas i det dagliga ordinarie arbetet, vilket leder till att många upplever arbetet som mycket ensamt. Vidare visar undersökningen att det är många lärarvikarier som blir frustrerade, eftersom deras möjligheter att utvecklas på ett professionellt plan är starkt begränsat. Många lärarvikarier vittnar om svårigheter att skapa relationer till de ordinarie lärarna och upplever ofta att de inte välkomnas i arbetsgruppen (Badali & Duggleby, 2007).

### **Lärarvikariens känsla av bristande stöd, ensamhet och saknad av tillhörighet**

Lärarvikarier upplever ofta en känsla av ensamhet, isolering och en avsaknad av gemenskap (Jenkins et al, 2009). Det framkommer i den internationella forskningen ett ofta bristande stöd för lärarvikarier ute i skolverksamheterna, i synnerhet för de lärarvikarier som inte har någon större erfarenhet av undervisning eller är nyexaminerade lärare.

Det som också lyfts i den internationella forskningen är den stora skillnaden i hur man som vikarie blir bemött på olika skolor. Många av lärarvikarierna hävdar att skolpersonal kan göra en relativt liten insats för att skapa positiva upplevelser för vikarien. Genom att skolan är väl förberedd, har planerat för vikariens ankomst och får vikarien att känna sig välkommen, kommer vikarien kunna utföra ett bättre jobb än om dessa delar inte förberetts. Dessutom är tidsaspekten en viktig framgångsfaktor för vikarien. Tid för att hinna planera en lektion, hitta material och bekanta sig med skolans lokaler. Det som också framkommer i forskningen är att lärarvikarier ofta skapar en personlig relation till de skolor som är mest stöttande, eftersom det är till dessa skolor som lärarvikarierna vill återkomma till. De skolor som inte arbetar aktivt med att underlätta, stötta och få lärarvikarien att känna sig välkommen, får svårt att locka till sig de mest skickliga vikarierna (Jenkins et al., 2009). Att försöka skapa en förståelse kring vad det är som gör att vikarier föredrar vissa skolor framför andra, kommer att vara en ytterligare fråga som min studie syftar till att besvara.

En ytterligare intressant aspekt är den som Lassmann (2001) lyfter i fråga om att vikarierollen kräver en tydligare definition för att ge förutsättningar för att en sådan typ av roll ska kunna utvecklas. Hon beskriver hur skoladministratörer ofta kontaktar första möjliga vikarie på sin kontaktlista, utan att ha någon särskild kännedom om vikarien. För att på enklast möjliga sätt lösa vikariebehovet.

# Teori

Som tidigare konstaterats vill man i myndighetsdiskursen ta avstånd från de obehöriga lärarna och vikarierna, eftersom de anses vara en del av problematiken till att skolans undervisning brister och att elevers lärande därmed blir lidande. Skolan ska ses som en utvecklingsplattform där resultat och måluppfyllelse ska kunna följas upp och utvärderas mot läroplanens föreskrifter. Och om detta ska vara möjligt menar man i myndighetssammanhang att det krävs en kontinuitet i undervisningen, något som en obehörig lärare eller vikarie inte kan leva upp till. Att de obehöriga lärarna och vikarierna utgör en väsentlig del för att skolans verksamhet ska kunna fortlöpa, vill man inte riktigt lägga något vikt vid. I stället utgår diskursen från att man ska bort från de obehöriga, bort från det okända, bort från det man inte vet något om.

I den här undersökningen vill jag närma mig det som den offentliga diskursen tar avstånd från. Nämligen, personerna bakom de som benämns som obehöriga lärare eller vikarier. Jag vill hitta ett annat sätt att tänka kring vikarier i skolan, som handlar om den människa som eleverna möter i klassrummet. Vem är denna person? Vilka förmågor gömmer sig hos denna person? Min tanke är att försöka skapa en förståelse för dessa vikarier, som hela personer, inte bara det faktum att de är vikarier. Samtidigt vill jag belysa vikarieverksamheten utifrån ett större perspektiv, som en del av systemet i sin helhet.

Inspiration för min ansats har jag hittat i boken *Trøst, Bidrag till en jordnær, kroppsnær og omtænksom pædagogik* av Bent Olsen (2021) och i avhandlingen *Service-mötets praktik* av Anette Svingstedt (2012).

Det som gör delar av Olsens (2021) tankegångar och resonemang värt att ta upp i mitt projekt, har att göra med att det är helt andra typer av frågor som står i fokus än den diskurs som förs i en myndighetskontext, där det systematiska sättet att tänka kring behörighet starkt genomsyrar hela idén om huruvida man är ansedd som en skicklig pedagog eller inte. I boken *Trøst* diskuteras i stället betydelsen av att besitta vissa egenskaper och förmågor för att betraktas som en skicklig pedagog. Sådana egenskaper och förmågor, kan aldrig ”mätas” eller synliggöras i ett pedagogiskt examensbevis.

Förmågan att trösta, som står i fokus på Olsens bok, är ett exempel på en sådan egenskap. En sådan förmåga går inte att förvärva genom någon typ av utbildning, utan är en inlärd förmåga som man förvärvat i sin uppväxtmiljö. Olsen poängterar att det är sättet som man själv blivit tröstad på som starkt präglar eller är till och med avgörande för hur man som vuxen tröstar andra. Förmåga att trösta är bara en av väldigt många olika förmågor som man bär med sig från sin uppväxt. Sådana typer av förmågor kommer man aldrig att kunna förvärva, oavsett vilken pedagogisk utbildning man genomgår.

Att diskutera vikten av att besitta andra värdefulla egenskaper och förmågor, än de som handlar om att förvärva en pedagogisk examen, försvinner i alla institutionaliserade idéer och förutbestämda lärandemål om vad den offentliga pedagogiken handlar om. Man skulle kunna tänka sig att det beror på att det är ett för ostrukturerat och luddigt sätt att se på kompetens och att det berör ett område långt utanför den byråkratiska ordningen. Av just den anledningen finns skäl att fundera kring vilka förmågor som förblir osynliga och som kanske aldrig premieras i den verksamhet som vikarierna är en del av.

Svingstedt använder i sin avhandling begreppet ”servicemöte” och beskriver det som ”en speciell form av institutionell interaktion” (s. 10). Vidare skriver hon att servicemötet skulle kunna ses som ”ett reglerat möte som sker i en verksamhetskontext” (s. 10) och att vi dagligen



är en del av ett sådant typ av möte på olika sätt. Det kan exempelvis vara som kund, patient, medborgare eller som student. Svingstedt understryker att begreppet servicemöte inte nödvändigtvis används i dessa olika sammanhang, utan att det skiljer sig åt beroende på vilken verksamhet man syftar till.

Med utgångspunkt i Svingstedts idé om att vi dagligen är en del av dessa servicemöten i olika typer av sammanhang och applicerar denna på en av de frågor som jag undersöker, som rör mötet mellan vikarie och elev, skulle man kunna jämställa vikarien med en typ av "service-personal". Om man antar ett sådant synsätt och knyter an till frågan som har att göra med relationsskapande i en vikarie-elev-relation, blir det intressant att lyfta det som Svingstedt skriver om två olika typer av relationer; "pseudorelation" och "relation". Det som skiljer dessa åt, har att göra med sättet man interagerar på. I en pseudorelation förblir personerna anonyma för varandra, eftersom korta, enstaka möten inte möjliggör utvecklandet av en "riktig" relation. Vilket blir fallet i en vikarie-elev-relation, åtminstone när det rör sig om kortare, enstaka vikarieinlägg på skolor. Detta kan jämföras med en "relation", i vilken personerna successivt får möjlighet att bygga ett förhållande genom upprepade möten.

Svingstedt skriver om att det i varje verksamhet finns en huvudsaklig fråga och syfte som styr en verksamhet och får stor betydelse för dess utformande, både i fråga om innehåll och i hur personal handlar och kommunicerar i verksamheten. Om man godtar Svingstedts tes om att varje verksamhet har en central fråga som är vägledande för verksamheten och hur man handlar, blir det intressant att fundera kring vilken som skulle bli den centrala frågan för en skolverksamhet, och hur den i sin tur förhåller sig till vikarieverksamheten.

Vidare skriver Svingstedt att "vardagsrutiner, oavsett verksamhet, är generellt tydligt föreskrivna och fastlagda och reproduceras på ett likartat sätt varje dag." (s. 230). Med ett sådant antagande blir det intressant att belysa hur arbetet med vikarier ter sig ute i skolorna. En teori som jag har, är att vikarien blir bemött på ett likartat sätt vid varje nytt uppdrag, som kan kopplas till hur just vardagsrutiner reproduceras utan att man kanske så ofta är medveten om dem och varför man gör på ett särskilt sätt. Hur mycket vet skoladministratören eller annan personal om vikarien? Eller handlar arbetet främst om att bocka av de dagliga rutinerna kring vikariehanteringen? Och hur, i ett vidare perspektiv, påverkar detta det arbetet som vikarien sedan kommer att utföra? Både i fråga för den enskilda vikarien, men också för gruppen vikarier som en del av en samhällelig kontext?

Det blir även betydelsefullt att lyfta det resonemang som Svingstedt för i fråga om att skapa en förståelse för att det är graden av frihet som till stor del präglar hur vi agerar i servicemöten i olika verksamheter. För när människor befinner sig i ett strukturellt sammanhang, begränsas deras frihet och deras handlande. Om vi mot bakgrund av en sådan tankegång, återgår till idén om att en vikarie-elev-situation många gånger kan liknas vid ett servicemöte, är det värt att fundera över vad ett sådant möte egentligen innebär. Vilka relationer hinner att byggas mellan vikarie och elev, och hur förändras dessa över tid? Och hur påverkas vikarien av graden av frihet i sin roll?

# Syfte och frågeställningar

Vi har konstaterat att gruppen vikarier utgör en betydande del av skolans verksamhet. Trots detta är det en grupp som på flera sätt är osynliggjord. Som grund för ett sådant påstående refererar jag till de myndighetsdiskurser som jag tidigare redogjort för, vikariers beskrivningar av sin tillvaro samt den internationella forskningen i tidigare internationell forskning som behandlats i detta arbete. Syftet med detta projekt är att skapa en djupare förståelse för vad vikarieverksamhet är för något, med Göteborgs kommunala grundskolor som empiriskt underlag.

Projektet syftar till att besvara två grupper av frågor:

- 1) Den första gruppen frågor rör *vikarierandets förutsättningar* och anlägger så att säga ett fågelperspektiv på fenomenet. Hit hör frågor rörande bemanningsenhetens uppgifter och organisation; hur skolornas behov av vikarier hanteras; hur man hittar vikarier och introducerar dem till sina arbetsuppgifter; hur man fördelar vikarier mellan olika uppdrag. Till denna grupp hör även statistiska frågor kring antal vikarier, hur mycket vikarierna jobbar, hur de fördelas mellan olika skolor; liksom frågor rörande vikarierandets förutsättningar på enskilda skolor.
- 2) En andra grupp frågor handlar om *hur det är att vara vikarie*. Här anläggs ett fenomenologiskt perspektiv på vikarierandet. Hur är det att vara en person som ”hoppas in” i olika skolverksamheter? Vilka erfarenheter bär vikarien med sig, av skolan, personal och elever? Vilka förmågor har denna person? Vad innebär det ”tillfälliga mötet” mellan elever och vikarie? Vilka relationer utvecklas mellan vikarie och elev och vilken roll spelar längden på vikarieuppdraget för utvecklingen av relationen? Hur ser förutsättningarna ut för att som vikarie kunna genomföra sitt uppdrag? Vad beror det på att vikarieuppdrag skiljer sig från skola till skola? Hur skiljer sig bemötandet från skolans personal åt och vilken betydelse spelar detta på hur vikarien tar sig an sitt uppdrag? Vilket stöd och vilken känsla av tillhörighet upplever vikarien?

# Metod och empiri

Som framgår av mina frågor är min ambition att belysa problematiken kring vikariefrågan utifrån två olika perspektiv: ett fågelperspektiv och ett fenomenologiskt perspektiv. För att skapa ett empiriskt underlag för det fenomenologiska perspektivet har jag genomfört fyra djupintervjuer; det empiriska underlaget för fågelperspektivet består av en informantintervju med bemanningsenhetens enhetschef, vars berättelse kompletteras av ett statistiskt material som tillhandahållits av utbildningsförvaltningen.

Djupintervjuerna kan beskrivas som semi-strukturerade intervjuer och har genomförts med fyra lärarvikarier anställda vid bemanningsenheten i Göteborg. För att kontrastera den subjektiva bild som vikariernas erfarenheter ger, har det andra perspektivet som syfte att belysa hur de ”faktiska” villkor och förutsättningar som vikarierandet i Göteborgs grundskolor innebär. Detta för att skapa ett mer objektivt och översiktligt perspektiv över verksamheten. Min förhoppning är att det insamlade empiriska materialet således ska bidra till en god helhetsförståelse för vikarierandet som fenomen.

## Djupintervjuer

I ett tidigt skede i mitt arbete beslutade jag mig för att anlägga ett fenomenologiskt perspektiv i undersökandet av vikarieverksamheten, det vill säga ett perspektiv som riktar fokus mot "det som finns tillgängligt för oss, med andra ord det som vi har tillgång till genom vad vi upplever" (Allwood och Erikson, s. 75). För att få tillgång till sådana upplevelser har jag genomfört djupintervjuer med lärarvikarier, där de fått berätta relativt fritt om sina upplevelser och erfarenheter av vikarierollen. Syftet att belysa dessa lärarvikariers berättelser och skildringar, har varit att få ta del av deras erfarenheter av vikariearbetet på ett djupare plan.

Det finns kritik från olika håll mot fenomenologin som forskningsmetod som bland annat grundar sig i att det rent objektivt inte är möjligt att beskriva andra människors erfarenheter och upplevelser. Ett av skälen förklaras med att det finns en ”dialogisk perspektivförskjutning” mellan respondenterna och den som intervjuar. Man behöver därmed bli medveten om att man som människa har ett personligt och socialt bagage som hindrar förståelsen för andras upplevelser. Att vara medveten om att man är starkt präglad och begränsad till sina egna upplevelser och att vi aldrig rent objektivt kan förstå andra människors levda verkligheter, kan man minska en sådan förskjutning av perspektiv som uppstår mellan respondenterna och den som intervjuar (Saukko, 2003).

Vid genomförande av den typ av relativt öppna och i någon mening potentiellt utlämnande intervjuer som jag genomfört, är det därför viktigt att vara medveten om de hinder och fallgropar som metoden för med sig (jmf. Saukko, 2003). Till exempel finns en stor risk att man som intervjuare fångas av en illusion av direkt tillgång till respondentens upplevelser och erfarenheter. Man bör snarare se intervjun som ett tillfälle då respondenternas och intervjupersonens respektive erfarenheter möts. Därför har det troligtvis viss betydelse att jag som intervjuare själv arbetar som lärarvikarie inom grundskolan. Jag har medvetet valt att inte göra dessa erfarenheter till en del av studiens empiriska underlag. Istället har jag försökt att dra nytta av dessa erfarenheter i mina djupintervjuer, samtidigt som jag efter bästa förmåga

försökt att undvika att "läsa in" dem i respondenternas berättelser. Mina respondenter och jag har inte haft något kollegialt samarbete.

### **Urval av intervjupersoner**

Min ursprungliga tanke var att genom hjälp från bemanningsenheten nå ut med ett enkätutskick till samtliga anställda lärarvikarier inom bemanningsenheten. Den enkät som jag hade förberett innehöll dels frågor rörande ålder, utbildnings- och arbetsbakgrund, dels frågor av mer öppen karaktär med möjlighet att fritt beskriva erfarenheter från vikariearbetet. Som en avslutande fråga i enkäten, fanns det möjlighet för personen att fylla i kontaktuppgifter om det fanns intresse av att bli intervjuad. Enkäten hade två syften; för det första att kartlägga information kopplade till den svarandes personliga bakgrund såsom ålder, utbildningsbakgrund samt erfarenhet av vikariearbetet. För det andra, att rekrytera potentiella intervjupersoner till de planerade djupintervjuerna.

Men på grund av ett missförstånd mellan bemanningsenheten och mig, skickades enkäten endast ut till 200 lärarvikarier som studerar till lärare och inte till alla cirka 800 timanställda lärarvikarier, som var min tanke från början. På grund av detta missförstånd och för att jag gärna ville att en vikarie som inte studerar till lärare skulle delta i min studie, har jag valt att inte redogöra för resultatet av dessa enkätsvar. Jag anser att ett sådant underlag skulle ge ett alldeles för snävt perspektiv i undersökandet av vikariefrågan. Av de 200 lärarvikarier som fick enkäten, var det 25 personer som svarade. Det var genom enkätsvaren som jag kom i kontakt med tre av mina intervjupersoner, vilka samtliga studerar till lärare.

De tre intervjupersoner som alla studerar till lärare vid sidan av vikariearbetet, valdes eftersom de alla varit aktiva lärarvikarie under en lite längre period. Dessutom har samtliga personer erfarenhet av arbete på flera olika skolor, i olika stadsdelar i Göteborg, med elever i olika åldrar. Två av intervjupersoner har en lång arbetserfarenhet inom helt andra typer av verksamheter än den inom skolan, vilket jag tänkte skulle kunna ge intressanta infallsvinklar. De fyra urvalspersonerna har en skiftande bakgrund, vilket jag bedömde skulle ge ett tillfredsställande underlag att arbeta med för mitt projekt.

För att hitta en fjärde intervjuperson kontaktade jag bemanningsenheten på nytt för att nå ut till gruppen vikarier som inte studerar till lärare. Bemanningsenheten gjorde därefter ett mejlutskick till ett tiotal lärarvikarier som inte studerar till lärare, med en förfrågan om intresse om att delta i en intervju för mitt projekt. Så samtliga fyra intervjupersoner som deltog i mina djupintervjuer är anställda hos bemanningsenheten grundskola Göteborg.

### **Genomförande av intervjuer**

Som förberedelse för mina intervjuer togs en intervjuguide fram (Bilaga 1) bestående av två huvuddelar: vikariens bakgrund samt vikariens erfarenheter från vikarierollen. Den första delen handlar om vikariens bakgrund och av ett antal frågor som tar upp vikariens ålder, tidigare arbetserfarenhet, typ av vikarieuppdrag samt personliga mål med vikariearbetet. Den andra delen av intervjuguiden var indelad i ett antal underrubriker såsom, förväntningar på vikarierollen, bemötandet från skolan, beskrivning av en typisk arbetsdag, relationen med elever samt relationen med övrig personal. Till varje avsnitt hade jag förberett med ett antal frågor som hörde till de olika frågeområdena.

Jag genomförde semi-strukturerade intervjuer, vilket gav möjlighet att ställa följdfrågor utifrån de berättelser som intervjupersonerna delade med sig av under intervjun och som jag ansåg skulle kunna bli värdefullt för mitt projekt. Inför intervjuerna berättade jag kort om vad mitt projekt handlar om samt syftet med intervjun och hur intervjumaterialet sedan skulle

komma att användas. Tre av intervjuerna genomfördes på distans och den fjärde intervjun genomfördes på ett av universitetets grupprum. Längden på intervjuerna varierade, men varade mellan 45 minuter och 1,5 timmar. Samtliga intervjuer spelades in, efter samtyckte med intervjupersonerna.

Efter varje intervju lyssnade jag till det inspelade materialet som jag använde för att skriva fyra olika vikarieporträtt. De inspelade intervjuerna transkriberades inte i sin helhet, utan endast vissa delar av intervjun, vilka jag ansåg mer intressanta än andra.

### **Etiska aspekter**

Det är av största betydelse att känna till och veta hur man ska hantera de etiska aspekterna vid all typ av forskning. När det gäller tystnadsplikten och konfidentialiteten är dessa delar ofrånkomliga i fråga om de etiska kraven. Anonymiteten är en även den en oundviklig etisk aspekt som behöver hanteras på ett korrekt sätt (Hultåker & Trost, 2010).

I de intervjuer som jag har genomfört har samtliga intervjupersoner fått ta del av syftet med mitt projekt samt syftet med den enskilda intervjun och vad materialet ska användas till. Intervjupersonerna har upplysts om rätten att avbryta intervjun eller att avstå från att besvara en fråga. De har även blivit informerade om att tystnadsplikt råder. Namnen på de intervjuade är kända för mig, men i mitt arbete röjs inte personernas namn, utan benämns med fiktiva namn. Om det funnits något i intervjupersonens bakgrundberättelse som jag ansett skulle kunna leda till att personen skulle kunna komma att identifieras, har jag uteslutit att skildra just denna del. Jag har också valt att inte nämna några skolor vid namn, för att ytterligare stärka anonymiteten hos de intervjuade.

## **Intervju med enhetschefen vid bemanningsenheten**

Den person som jag intervjuat för att få information om bemanningsenhetens organisation och sätt att fungera är Larisa Muslijovic. Hon arbetar som enhetschef vid bemanningsenheten grundskola i Göteborgs stad. Informantintervjun hade som syfte att skapa en överblick över de administrativa strukturerna och förutsättningar för bemanningsenheten som organisation. Eftersom Larisa arbetar som enhetschef och har en mycket god insyn i organisationen, blev det naturligt att ställa frågan om att genomföra en informantintervju med henne.

Som förberedelse för intervjun med Larisa, hade jag sammanställt en intervjuguide (Bilaga 2) innehållande de frågor som rör bemanningsenheten som organisation, som jag ville ha svar på. Intervjuguiden var uppdelad i tre kategorier av frågor: om bemanningsenheten som organisation, om lärarvikariernas bakgrund samt vikariebehovets fördelning mellan olika skolor.

### **Genomförande av intervju**

Genom mejlkontakt bokades intervjun med Larisa. Både i samband med att intervjun bokades och vid intervjutillfället, förmedlades syftet med mitt projekt och med intervjun. Information om att det insamlade materialet skulle användas för mitt projekt, framfördes även detta i samband med intervjun. Intervjun genomfördes i ett mötesrum i bemanningsenhetens lokaler och varade i cirka 45 minuter, spelades in och transkriberades därefter.

## Data från utbildningsförvaltningen

För att få ett fågelperspektiv på vikarieverksamheten ville jag få fram ett statistiskt material över hur vikariernas villkor såg ut under en period. Materialet som vi fick ta del av innehåller alla så kallade "bemanningshändelser" under en period av sex veckor, 22 augusti till 23 oktober 2022. En bemanningshändelse innefattar information om vilket datum, tidpunkt, omfattning, bemanningsorsak, skolenhetsid samt vilken vikarieid det rör sig om. Med utgångspunkt från detta material kunde vi ta fram statistik rörande sådant som hur många vikarier som anlitas på olika skolor, dag för dag, samt omvänt, vilka skolor vikarierna rör sig mellan under den undersökta perioden. Det framgår också i materialet hur vikarietimmarna fördelas sig på de olika skolorna samt hur enskilda vikariens arbete fördelas på olika skolor. Man kan i statistiken också utläsa orsaken till att skolan efterfrågat en vikarie. I redogörelsen för det statistiska underlaget har vi gjort ett urval på en fyraveckors-period som sträcker sig från 19 september till 16 oktober 2022. Bemanningshändelserna grundar sig på individdata som är helt anonymiserade, där de olika vikarierna endast benämns med ett vikarie-id i form av ett nummer.

Syftet att med att få ta del av ett statistiskt underlag över hur vikariernas förutsättningar ser ut ur en mer objektiv infallsvinkel, har varit att belysa vikarieperspektivet utifrån ett annat perspektiv än det som vikariernas mer subjektiva perspektiv ger på frågan.

### **Tillvägagångssätt av insamlande av data**

Som ett första steg för att försöka samla in data rörande vikariens villkor, tog jag kontakt med Larisa Muslijovic via mejl. I mejlet efterfrågade jag information om hur vikarieuppgiften fördelade sig över de olika skolorna, hur många timmar, vilka veckodagar som vikarierna arbetade under en begränsad period. Jag fick svar från Larisa att det från bemanningssenhetens håll var svårt att få fram den typ av information och hon hänvisade att ta kontakt med Intraservice som lättare skulle kunna få fram den typ av statistiskt underlag som jag efterfrågade.

I detta skede av arbetet har min handledare varit till extra stor hjälp i fråga om att både hitta rätt person att kontakta på Intraservice och för att få tillgång till rätt typ av statistik. Efter att min handledare kontaktat Intraservice via telefon och mejl, fick han kontakt med Kristina Högström på Intraservice, som kunde bistå med information om vikariernas uppdrag som vi efterfrågade, det vill säga, datum, tidpunkt, omfattning, bemanningsorsak, skolenhetsid samt vikarieid för perioden 22 augusti till 23 oktober 2022. Data över efterfrågade bemanningshändelser skickades till min handledare i form av ett Excel-dokument. Därefter har min handledare varit behjälplig genom hela processen från de statistiska bearbetningarna till analys av materialet.

# Resultat

## Bemanningsenheten som organisation

Bemanningsenheten grundskola är en av de tre bemanningsenheterna inom Göteborg stad och ligger organisatoriskt under förskoleförvaltningen. De andra två bemanningsenheterna är, förskola och internservice (lokalvård och måltidsservice). Inom förvaltningen finns det två enhetschefer som delar på ansvaret för de tre olika bemanningsenheterna. Larisa Muslijovic är ansvarig för bemanningsenheten grundskola och hennes kollega ansvarar för de övriga två som består av förskola och internservice. Totalt inom dessa tre bemanningsenheter arbetar ungefär 50 personer i roller som HR-specialister och bemanningsadministratörer.

Bemanningsadministratörerna arbetar med att ta emot förfrågningar från Göteborgs kommunala skolor. När det kommer till delar som rör arbetsrättsliga frågor är det HR-specialister som arbetar med dessa.

På frågan om hur rekryteringsprocessen ser ut av vikarier ser ut, berättar Larisa att den hanteras av rekryteringsenheten, som arbetar med att kartlägga kompetenser och genomföra intervjuer med potentiella vikarie kandidater. För att kunna undervisa i rollen som lärarvikarie, krävs särskilda krav på ämneskompetenser, vilka behöver finnas dokumenterade. Det krävs också ett utdrag från belastningsregistret som visar att man är lämpad att arbeta inom skola och barnomsorg. Vikarierna använder ett bokningssystem som kallas för *Time Care Pool*, för att ange sin tillgänglighet för arbete. När skolan gör en vikarieförfrågan matchas den utifrån vikariens tillgänglighet, kompetens och önskemål. I de fall då bemanningsenheten inte har någon vikarie som matchar med det uppdrag som bemanningsenheten har fått in, sker ett samarbete med privata bemanningsföretag. Om ett privat bemanningsföretag ska anlitas, måste skolan först godkänna att vikarien beställs genom en privat aktör. Bemanningsenheten har under våren 2022 upphandlat avtal med sju olika privata bemanningsföretag, vilka kan ses som komplement då inte de timanställda vikarierna inom den egna organisationen är tillräckliga.

Det framkommer i intervjun att en stor del av de vikarier som är anställda på bemanningsenheten är obehöriga och att en del av dessa personer arbetar som både lärarvikarie, fritidspedagog och elevassistent, beroende på personens arbetserfarenhet, utbildningsbakgrund och egna önskemål. Det finns även en grupp vikarier som är behöriga lärare, i många fall är dessa personer pensionärer. Larisa berättar att det är stor variation på hur länge vikarierna arbetar inom bemanningen. Det finns vikarier som bara gör ett enstaka uppdrag, medan det finns de vikarier som arbetar inom bemanningen under många år. De flesta som är kvar på bemanningen under en längre period är studenter, som har vikariearbetet som sysselsättning under sin studietid. Larisa poängterar att det också finns en grupp vikarier som försörjer sig på vikariearbetet.

Det finns ungefär 1500 inskrivna vikarier på bemanningsenheten för grundskola och lika många vikarier på bemanningsenheterna för förskola och internservice, vilket således innebär 3000 inskrivna vikarier totalt för samtliga bemanningsenheter. Till grundskolorna skickas det dagligen ut mellan 550 och 600 vikarier och ungefär lika många till bemanningsenheterna för förskola och internservice.

I Göteborgs olika skolområden fördelar sig behovet av vikarier ganska jämnt. Men det finns en stor spridning av fördelning av vikarier mellan enskilda skolor inom olika områden. Det statistiska underlaget visar att det är ungefär 30% av skolorna som är i behov av 90% av alla

vikarier, vilket tydligt illustrerar en mycket skev fördelning av vikariebehovet över Göteborgs grundskolor.

Inom grundskoleförvaltningen finns det ungefär 8000 anställda. Göteborg stad har ett budgetmål med 5% timavlönade personer, vilket motsvarar cirka 400–500 vikarier. Detta är en siffra som Larisa bedömer ligger på en förväntad nivå. Larisa kommenterar att det inte verkar rimligt att den siffran på sikt kommer att sjunka med följande motivering: ”Om man tänker att det finns ca 140 skolor inom Göteborgs kommun, gånger alla årskurser, gånger alla klasser. Och sedan slår ut på genomsnitt per skola, skulle det bli ca 3–4 personer per skola”. Men det som Larisa lyfter som problematiskt är den mycket skeva fördelningen av vikariebehovet mellan skolor i olika områden. Vad det beror på att skolors vikariebehov varierar så stort, har Larisa inte något konkret svar på, men hon kommenterar att ”elevunderlag och organisatoriska svårigheter” kan vara två möjliga förklaringar till den stora variationen.

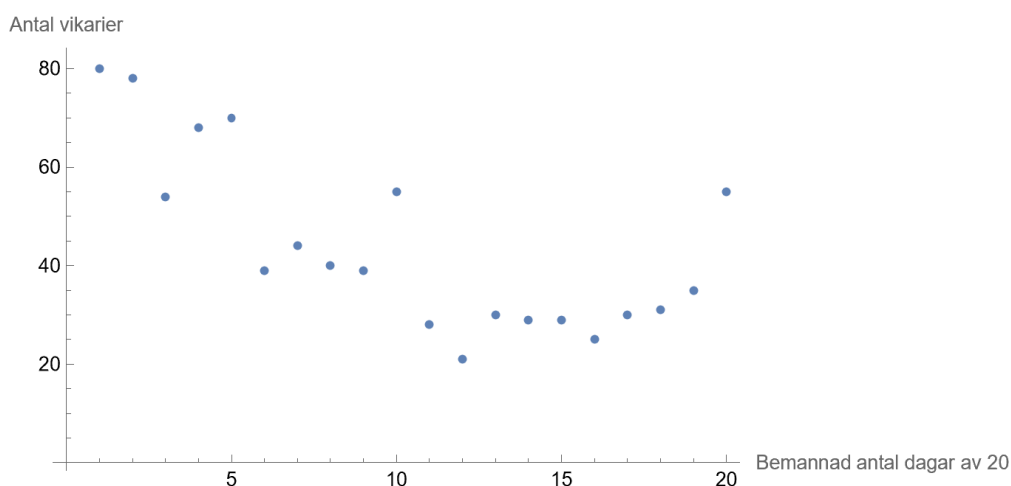
## Vikarieverksamheten i Göteborg ur ett fågelperspektiv

Det statistiska underlag som jag här kommer att redogöra för grundas på en fyraveckorsperiod som sträcker sig från måndag 19 september 2022 till och med söndag 16 oktober 2022. Under denna period har 880 olika vikarier bemannats på 136 olika skolor, vilket ger bilden av att det är mycket omfattande verksamhet.

Av statistiken framgår att ungefär 60 olika vikarier är bemannade heltid under perioden och det är lika många vikarier som arbetar halvtid. Ungefär 80 olika vikarier är bara bemannade en dag (figur 1). Man kan således konstatera att de allra flesta vikarier arbetar deltid under perioden.

### Figur 1

*Antal vikarier som är bemannade under fyraveckorsperioden, 19 september-16 oktober, 2022*





Vidare kan man konstatera att vikariebehovet skiljer sig väldigt mycket åt från skola till skola. Vissa skolor har under perioden inte haft behov av någon vikarie alls eller bara vid något enstaka tillfälle, medan det finns ett tiotal skolor som har haft behov av mellan 30 och 52 olika vikarier under perioden.

Det som är utmärkande för de skolor som har ett litet behov av vikarier under den undersökta perioden, är att dessa skolor är små eller mycket små i fråga om det totala elevantalet på skolan. De skolor som haft störst behov av vikarier under perioden, utmärker sig i form av att det är större skolor med fler antal elever än de skolor som haft ett litet behov av vikarier.

Det som statistiken tydliggör är att vikarieverksamheten är en mångfacetterad verksamhet, där det på vissa skolor är väldigt ovanligt med vikarier medan det på andra skolor är en stor del av det dagliga arbetet. Man kan därför tänka sig att det för en vikarie är en stor skillnad att få ett uppdrag på en liten skola där vikarie snarare är undantag än regel, gentemot att som vikarie få ett uppdrag på en skola som kan komma att hantera över 17 olika vikarier under en dag. Nedan tabell är ett exempel på en F-9 skola med cirka 650 elever, belägen i Göteborgs sydvästra stadsområde. Man kan utifrån nedan tabell utläsa att det under fyrveckorsperioden på denna skola varierar mellan 9 och 17 olika vikarier under dagen (figur 2).

## Figur 2

*Antal olika vikarier under fyrveckorsperioden, 19 september-16 oktober, 2022*

			Olika vikarier under dagen
9	19	Monday	13
9	20	Tuesday	13
9	21	Wednesday	13
9	22	Thursday	12
9	23	Friday	13
9	26	Monday	9
9	27	Tuesday	12
9	28	Wednesday	12
9	29	Thursday	12
9	30	Friday	11
10	3	Monday	9
10	4	Tuesday	11
10	5	Wednesday	10
10	6	Thursday	13
10	7	Friday	17
10	10	Monday	12
10	11	Tuesday	11
10	12	Wednesday	9
10	13	Thursday	11
10	14	Friday	12

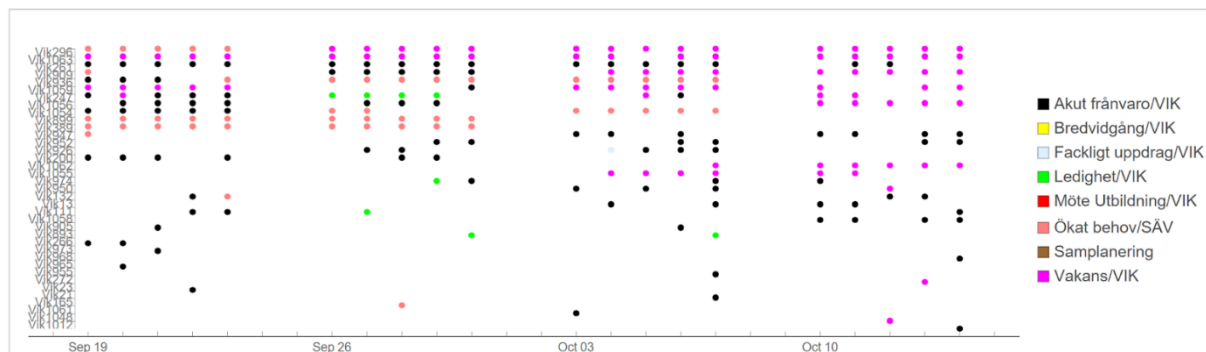
På en skola där vikarier är en stor del av den dagliga verksamheten och där skoladministratören är mycket van vid att ta emot vikarier, finns skäl att anta att bemötandet skiljer sig jämfört med en skola där skoladministratören eller annan personal inte är vana vid att ta emot vikarier.

I materialet visas ett antal olika orsaker till vikariebehovet, som kan bero på exempelvis ”akut frånvaro”, ”ledighet”, ”vakans” eller ”ökat behov”. För att illustrera hur orsaken till

vikariebehovet på en skola kan variera, vill jag med nedan exempel från samma skola visa hur det kan se ut.

### Figur 3

Orsak till behov av vikarie, 19 september-16 oktober, 2022



Det som framkommer av det statistiska underlaget när man jämför skolor enskilda skolor, är att det varierar i fråga om vilken anledning som en skola har behov av en vikarie. På vissa skolor är "akut frånvaro" uteslutande orsak till vikariebehovet, medan det på en annan skola kan vara "vakans" som orsak till behovet av vikarie. Man kan tänka sig att en förklaring till att det skiljer sig stort mellan olika skolor, kan bero på att skoladministratören som bokar vikarien, inte alltid är så noggrann att ange "rätt" orsak vid beställning av vikarien<sup>1</sup>. Man kan också tänka sig att variationen av motivet till vikariebehovet de facto beror på att skolorna just har olika behov och att det är därför man kan se en sådan variation. Detta skulle i sin tur behöva undersökas mer noggrant på skolenhetsnivå.

## Vikariernas perspektiv

I detta avsnitt kommer de fyra medverkande intervjupersonerna att presenteras i form av vikarieporträtt. Syftet är att dessa berättelser ska bidra till att få en inblick i personernas bakgrunder och att få ta del av deras erfarenheter och upplevelser i rollen som vikarie.

Dessa porträtt kommer att lyfta exempel som illustrerar den verklighet som vikarierna möter i de olika verksamheterna som de möter. I berättelserna framträder återkommande teman, såsom hur skolans bemötande spelar för roll, hur vissa skolor kommer att bli sådana skolor som man som vikarie gärna återkommer till och vad man som vikarie får ta del när man är en person som "hoppas in" i olika verksamheter och på olika arbetsplatser.

### Miranda

Miranda är 42 år och uppvuxen i en mindre kommun i Västra Götalands län. Sedan 2019 har hon studerat på gymnasieläraryrket och arbetar parallellt med studierna som lärarvikarie. Miranda har tidigare arbetat inom spedition och logistik och bestämde sig för några år sedan att skola om sig till gymnasielärare. Intresset för att bli lärare har Miranda haft under många år, men på grund av att hon tyckte att lärarlönerna var för låga när hon skulle göra sitt första yrkesval, valdes lärarutbildningen bort. Hon ansåg att det då inte var värt att ta CSN-lån för att studera så många år som en gymnasieläraryrket kräver. Allt eftersom

<sup>1</sup> Här saknas uppgift gällande exakthet i definiering av beställningsorsak.

lärarlönerna stigit och att familjesituationen med dubbla inkomster möjliggjort studier på senare år, bestämde sig Miranda för att för tre år sedan börja studera på lärarprogrammet. Hon studerar termin sex på ämneslärarprogrammet och har valt svenska och religion som ämnen.

#### *Personliga relationer med skolor*

Miranda beskriver att uppdragen på skolorna nästan uteslutande bokas genom personlig kontakt med de skoladministratörer som hon skapat en god relation med. Hon berättar att det är just dessa skolor som hon vill återkomma till. Användandet av bemanningsenhetens bokningssystem för att sätta upp sin tillgänglighet och för att bli bokad på pass, utnyttjar hon i undantagsfall, eftersom bokningarna sker direkt med skolorna. Miranda beskriver sin syn på bemanningsenhetens funktion:

Bemanningsenheten har man egentligen ingenting med att göra efter ett tag. De bara betalar ut lön.

Det är tre olika skolor som Miranda har lyckats skapa en god relation med och framhåller att det är en av dessa tre skolor som har kommit att bli "favoritskolan". De allra flesta uppdrag har hon haft på skolor i Torslanda, främst i mellanstadiet.

Det är ingen slump att Mirandas favoritskola har kommit att bli just den skolan som hon väljer i första hand och beskriver det första mottagandet från skolan så här:

Jag blev accepterad som en i gänget från första dagen. Det var liksom ingen skillnad på mig eller rektorn i lärarrummet. Man pratade med alla. Man pratade öppet. Och administratören är helt fantastisk. Hon tar sig tid, visar runt och är behjälplig.

#### *Bemötandet från skolan – en avgörande faktor för vikariens trivsel*

Att vissa skolor kommit att bli skolor som Miranda velat återkomma till beror uteslutande på det mottagande som hon som vikarie har fått. När man som vikarie möts med ett leende från skoladministratören och information om hur det fungerar med nycklar, skolans lokaler, digitala hjälpmedel, matsal, personalrum, kaffemaskin och toaletter, är detta många gånger avgörande för om hon vill återkomma till skolan.

Som kontrast till ett sådant varmt och vänligt bemötande ger Miranda exempel på sådana skolor där hon fått nyckeln "kastad" till sig och sedan i stort sett fått klara sig på egen hand resten av dagen. När hon blivit inkastad på ett sådant sätt utan någon introduktion eller information, vill hon inte helst ta fler uppdrag på den skolan.

Miranda ger exempel på små saker som gjort att hon har känt sig extra glad under sitt uppdrag och berättar att det kan vara så små saker som att skoladministratören säger att hon kan behålla nyckeln efter dagens slut, i de fall som hon är bokad på fler pass samma vecka. Andra delar som Miranda menar är avgörande för att hon ska trivas under sitt vikarieuppdrag, är att övrig personal hälsar i korridorer och personalrum.

När Miranda delar med sig av hur ett positivt bemötande från skoladministratören kan låta för att hon som vikarie ska känna sig välkommen, ger hon följande exempel:

"Hej välkommen, här hänger vi av oss kläderna. Här finns personaltoaletten, här tar vi kaffe. Sätt du dig här lite och känn in atmosfären innan din lektion börjar och kolla igenom sina stenciler i lugn och ro."

Vidare lyfter Miranda att hon upplever en stor skillnad på mottagandet från skoladministratörer och övrig personal mellan olika skolor. Hennes uppfattning är att skoladministratörerna på de större skolorna är mindre måna och mindre tillmötesgående mot vikarierna, än vad skoladministratörerna på de mindre skolorna är. På de skolor som Miranda tycker att hon har fått ett trevligt bemötande på, har det framför allt handlat om delar som att bli sedd, lyssnad till och att få en plats i lärarlaget, trots att hon ”bara” kommer in som vikarie. Dessa faktorer spelar en avgörande roll i fråga om att trivas på en skola. Om hon dessutom ”får lov att vara lite besvärlig”, blir hon mer angelägen att ta fler uppdrag på en sådan skola.

#### *Förberedelser för vikarien*

För att underlätta för en vikarie framhåller Miranda vikten av att vid sitt första uppdrag på en skola få en informationslapp med skolans ”oskrivna regler” så att hon som vikarie snabbt kan läsa in sig på de rutiner och regler som gäller i matsalen, raster och vid andra aktiviteter. Det är mycket knapphändig information som man som vikarie får ta del av inför sitt uppdrag, berättar Miranda. Vanligtvis får man information om dag, tid, skola, klass och vissa fall de ämnen som man ska undervisa i.

Miranda påtalar att det är mer undantag än regel att det finns en planering för dagen. När planering saknas blir dagen mer rörig och ostrukturerad, än i de fall läraren har förberett en planering, framhåller Miranda. Om den ordinarie läraren har kunnat förbereda eleverna på sin egen frånvaro och också kunnat informera om vem som kommer och undervisar i stället, anser Miranda att uppdraget blir lättare att genomföra. Om den ordinarie läraren dessutom har kunnat presentera dagen innan vad de ska arbeta med nästkommande dag och att vikarien därefter kan bekräfta det upplägget, blir uppdraget ännu lättare.

När den ordinarie lärares frånvaro i stället beror på ”akut frånvaro” som vid exempelvis sjukdom, hävdar Miranda att kvaliteten i undervisningen blir sämre, eftersom eleverna inte är förberedda på att den ordinarie läraren är frånvarande. Vidare anser Miranda att det märks tydligt när hon möter en klass där ordinarie lärare ofta är frånvarande till skillnad från när det är undantagsfall att läraren är borta. Den största skillnaden är hur väl inarbetade elevernas rutiner är i fråga om exempelvis ordning och reda på sina böcker och arbetsmaterial, men också allmänt uppförande i klassrummet. Sådana rutiner är sämre i de klasser där läraren ofta är borta, hävdar Miranda.

Miranda berättar att hon har skapat en liten ”bank” av uppgifter som hon använder sig av i de fall då det saknas planering för dagen. Detta har hon gjort för att kunna bedriva en någorlunda bra undervisning i de fall då det saknas planering eller då hon behöver komplettera med uppgifter. Miranda beskriver att hon ibland kan uppleva att det hos vissa elever skapas en frustration när det kontinuerliga arbetet tas ur sitt sammanhang och att detta är en av de utmaningar som hon som vikarie behöver kunna hantera.

#### *Möte med en ny klass och att återse en gammal*

När det kommer till hur Miranda tar sig an ett uppdrag och möte med en ny klass, berättar hon att hon börjar med att bekräfta eleverna. Hon återger ett exempel på hur hon bekräftar eleverna i ett första möte med en klass, som hon vet ofta har vikarier.

”Jag förstår att detta är jobbigt, att ha nya vikarier ofta. Jag ska vara här så mycket jag kan om det finns behov, så att vi kan lära känna varandra. Vad behöver ni från mig?” Jag försöker visa mig öppen och mottaglig för deras problematik. Om de vill lyfta något, bubbla av sig, så börjar vi så. Jag går inte in och är auktoritär. Absolut inte. Utan mer, jag är den vuxna här, och ni kan vända er till mig. Vi får göra det bästa av det och jobba igenom dagen tillsammans.

Miranda berättar om hur hon också förmedlar vilka förväntningar hon har på eleverna, vad de kan förvänta sig av henne och målsättningen med dagen.

Jag försöker att vara den personen mot dem som jag vill att skolan är mot mig. Jag ser dem, jag hör dem. Jag har inte några direkta krav på dem, mer än att vi ska jobba tillsammans mot samma mål. Och det är att ha en bra dag tillsammans.

I ett försök att skapa relation med eleverna, trots att det många gånger rör sig om korta inlägg, brukar Miranda be eleverna om hjälp och stöd. Genom att visa en sådan typ av tilltro till eleverna kan hon märka att eleverna uppvisar en slags stolthet. Miranda beskriver att uppdraget blir lättare att utföra när hon visar tillit och förtroende gentemot eleverna.

När Miranda återkommer till en klass som hon tidigare varit i, upplever hon att det är positivt och att eleverna för det mesta visar stor uppskattning. Hennes intryck är att eleverna utstrålar ett slags lugn när de får möta ett bekant ansikte. Samtidigt upplever Miranda själv en viss trygghet i att ha träffat eleverna tidigare, även om hon inte har skapat några djupare relationer med dem.

Miranda hävdar att hon inte märker någon skillnad på elevgrupperna oavsett om det är en skola i Brunnsbo, Länsmansgården eller Torslanda. Det som Miranda däremot framhåller är att man som vikarie kan ”klicka” mer eller mindre med en särskild klass och att det inte nödvändigtvis har att göra med om det är en lugn eller stökig grupp, och inte heller med vilken skola man arbetar på. Det krävs dock en gemensam respekt för varandra i klassrummet för att uppdraget ska lyckas, berättar Miranda.

När Miranda beskriver ett mindre lyckat uppdrag betonas framför allt bristande kontakt med elevgruppen och en känsla av att vara oönskad. Hon framhåller svårigheten med att utifrån en sådan utgångspunkt vända uppdraget till att bli lyckat, oavsett vilka olika metoder som hon testat. Med en växande vikarieerfarenhet upplever hon sig dock allt tryggare i sin vikarieroll.

#### *Elevers reaktioner på att undervisas av vikarie*

På frågan om Miranda kan se skillnad på elever i olika åldrar när det kommer till hur de reagerar på att det är en vikarie som ska undervisa, har hon inte märkt någon sådan skillnad. Däremot tycker hon sig märka en skillnad mellan hur killar och tjejer förhåller sig till henne som vikarie. Hon berättar att ”kvinnligt kodade elever” är mer öppna till henne som vikarie än vad killarna är. Hennes uppfattning är att killarna i större utsträckning ser det som en möjligt att testa gränser och att utmana. Detta tycker Miranda utmärker sig både för elever i lågstadiet och mellanstadiet.

För att hantera den typen av utmaning har hon testat olika metoder. Ett sätt har varit att försöka ta reda på så mycket som möjligt om de elever som är särskilt utmanande, för att kunna bemöta just den eleven på ”rätt” sätt. Ibland kan det röra sig om NPF-diagnoser eller andra särskilda elevbehov och då upplever Miranda att hon ibland har kunnat anpassa sig till att bemöta eleven på ett så bra sätt som möjligt, inom de ramar som vikarierollen möjliggör. Ett annat sätt att förhålla sig till utmanande situationer i klassrummet är att försöka hålla fokus på de elever som sköter sig och ignorera de elever som uppträder olämpligt, berättar Miranda.

#### *Vikariens inblick i olika verksamheter – vad hinner vikarien uppleva?*

På frågan om vilken insyn man som vikarie hinner få av de kortare ”inlägg” i olika skolverksamheter, berättar Miranda så här:

Man märker snabbt. Bara man sätter foten på en skola, så känner man av dynamiken.

Miranda berättar vad hon menar med ”dynamiken” och ger exempel från en sådan situation.

Det var en sådan toxic miljö ända från skolgården in till lärarrummet. Alla snackade skit om alla. Jag sitter där som vikarie och har aldrig varit där förut och får höra om hur ’djävlig den läraren är eller den eleven, fy fan. Det måste vara den morsans och farsans fel. Den här rektorn, vi har aldrig haft en sämre rektor’. Inga filter.

Om Miranda ska göra ett försök hitta en möjlig förklaring till att vissa skolor eller klasser är mer stökiga än andra, tror hon att det kan bero på att det saknas en tydlig och utarbetad värdegrund på skolan. Hon gör jämförelsen med sin ”favoritskola” och utmålar den som ett praktexempel när det kommer till att omslutas av en omsorgsfull, utarbetad värdegrund som är starkt förankrad hos personal såväl som elever och genomsyrar hela verksamheten.

### **Anna**

Anna är 22 år och född och uppvuxen i en av Sveriges större städer. Anna började att studera lärarprogrammet med inriktning mot gymnasium så snart hon tagit studenten. Hon beskriver att hon alltid haft ett sug efter att bli lärare eftersom hon lockas av att stötta ungdomar och för att hon trivs i rollen att prata inför människor. Därtill beskriver Anna en stark passion för de ämnen som hon läser, vilket också bidragit till valet att bli lärare. Mellan sina studier har Anna hunnit med att arbeta korta perioder på ett callcenter, en snabbmatsrestaurang och på ett LSS-boende.

Anledningen till att Anna sökte sig till lärarvikarierollen var för att få möjligheten att själv styra över tider och dagar att arbeta, för att på ett smidigt sätt kunna anpassa arbetet med studierna. En ytterligare anledning till att Anna sökte sig till arbete inom grundskolan och bemanningsenheten var för att skaffa sig erfarenhet från skolvärlden, eftersom det så småningom är skolan som kommer att bli hennes arbetsplats. Anna har arbetat snart tre år som lärarvikarie på bemanningsenheten i Göteborg, parallellt med sina studier. Under de första två åren arbetade Anna på flera olika skolor, främst på Hisingen och i Centrum.

Mestadels har vikarieuppgifterna bestått av att ersätta ordinarie lärare, men Anna har också haft uppdrag där hon varit ”extra resurs” i klassrummet. De uppdrag som Anna har haft har pågått allt från en dag till flera veckor på samma skola. När Anna tog ett uppehåll från studierna hösten 2021, fick hon en förfrågan om att vara på en och samma skola under flera veckors tid, vilket hon tackade ja till eftersom hon trivdes mycket bra på just den skolan. Det senaste året är det främst den skolan som Anna har haft sina vikarieuppgifter på.

#### *En typisk arbetsdag*

Anna beskriver en arbetsdag som lärarvikarie och att den startar med att hon letar upp skolans expedition för att få information om uppdraget från skoladministratören. Hon beskriver att det många gånger är ganska stressigt vid expeditionen, eftersom det ofta är andra vikarier som också ska hämta ut nyckel och en eventuell planering. När det kommer till vilken information som Anna brukar få ta del av gällande rutiner kring exempelvis säkerhetsfrågor, berättar hon:

Nä, inte någon sådan information. Eller jo, det kan ibland stå på planeringen. Ibland. Eller typ om det är en elev som har diabetes, så säger de till mig ’här är pärmen’ om just den eleven. Så ska du göra om blodssockret är si och så högt.

I övrigt nämner Anna att det är ganska knapphändig information som hon brukar delges när det kommer till upplysning om skolans lokaler, rutiner och annan information. Vanligtvis blir

hon bara informerad om var klassrummet ligger som hon ska undervisa i och var matsalen ligger.

#### *Förväntningar på det första vikarieuppdraget*

På frågan om vilka förväntningar som Anna hade på arbetet som lärarvikarie innan sitt första uppdrag, beskriver hon att vikarierollen motsvarade ganska väl det som hon trodde att vikariearbetet skulle innebära. Hon nämner att hennes VFU-period gav bra erfarenhet av hur det kunde vara att arbeta inom skolan. Det första uppdraget beskriver hon som ganska "nervigt". Det första uppdraget som Anna fick var i en årskurs nia och hon minns det som ett lyckat uppdrag och att eleverna skötte sig bra. Anna lyfter samtidigt skillnaden när det kommer till att undervisa i olika åldrar och beskriver undervisningen i olika årskurser:

De lägre åldrarna, lågstadiet, är det ofta att eleverna lyssnar på en för att man är vuxen. De tänker, mamma, pappa, lärare, de lyssnar man på. Sedan i mellanstadiet så börjar de testa en mycket, mycket mer. Hela tiden. Det är olika från klass till klass, men de är tuffa. Sjuan är lite samma. Men sen åttor och nior, brukar ofta sköta sig själva.

I ett försök att jämföra några av de allra första vikarieuppdragen med de uppdrag som hon har idag, beskriver hon att konflikthanteringen är en sådan del som är särskild svår att hantera när man är ny i vikarierollen. Med en allt längre erfarenhet som vikarie, tycker Anna att det med tiden blir lättare att hantera konflikter som uppstår.

Anna betonar samtidigt svårigheten med att veta hur auktoritär man som vikarie ska vara. Andra delar som Anna beskriver som utmanande, framför allt med klasser som hon inte träffat tidigare, är att inte kunna namnen på eleverna eftersom det blir svårare att nå fram till dem. Det som Anna också lyfter som frustrerande är när eleverna byter platser med varandra i klassrummet, eftersom det då tenderar att bli mer stökigt.

#### *Bemötande och förberedelse*

På frågan om intervjupersonen kan märka att bemötandet från skolans personal skiljer sig åt när man som vikarie kommer ny till en skola, beskriver Anna det så här:

Min erfarenhet är att de är väldigt snälla. För att de vill ha en tillbaka. De vill ha den dealen som jag har med min nuvarande skola. Att få vikarier som de kan fråga direkt. Så de är lite fjäskiga.

Den generella bilden som Anna har är att de allra flesta skoladministratörer är mycket vänliga och visar tacksamhet mot vikarier. Hon är övertygad över att det beror på att skoladministratören vill skapa en god relation med vikarien, för att kunna boka ytterligare uppdrag direkt med vikarien i stället för att göra en förfrågan genom bemanningsenheten.

Annas uppfattning är att det i de flesta fall finns en planering att tillgå inför att hon ska påbörja sitt uppdrag. Hon betonar att det är betydligt lättare att bedriva undervisning när det finns en färdig planering än i de fall när planering saknas. Samtidigt nämner hon att hon skapat en mapp med olika uppgifter som hon samlat på sig från tidigare uppdrag, för att kunna använda i de fall när det planerade lektionsinnehållet inte är tillräckligt. Det kan vara uppgifter i form av exempelvis stenciler, lekar eller artiklar. Anna säger att hon försöker så gott det går att följa den planering som förberetts. Men förmåga till att kunna improvisera är viktig i rollen som vikarie, eftersom det inträffar saker under lektionerna som gör att man måste ändra om i planeringen.

### *En lyckad och en mindre lyckad arbetsdag*

En lyckad arbetsdag som lärarvikarie för Anna är när hon får möjlighet att hålla i genomgångar och när eleverna ställer frågor kring det som hon berättat om. Andra delar som Anna beskriver som lyckosamma i ett vikarieuppdrag, är då det finns en ömsesidig respekt mellan eleverna och henne. Hon ger exempel på kommentar från elever som bidragit till en positiv känsla och gjort att hon kan beskriva uppdraget som lyckat:

”Åh, du får komma igen! När kommer du nästa gång?! Du är den bästa vikarien någonsin!” Då blir jag jätteglad i hela mig.

Som en kontrast till en lyckad dag berättar Anna om ett mindre lyckat vikarieuppdrag, vilket karaktäriseras av en känsla av total utmattning i slutet av arbetsdagen. Ofta beror den känslan på att det under dagen har uppstått många konflikter mellan elever med elaka kommentarer som lett till att det blivit rörigt och högljutt i klassrummet. Anna konstaterar att det märks tydligt när hon vikarierar i en klass där den ordinarie läraren ofta är frånvarande än i klasser då det är undantag att läraren är borta. Anna berättar hur det kan låta från elever i stökiga klasser:

’Varför ska jag lyssna på dig? Du är inte min lärare. Jag kommer ändå att få en ny lärare imorgon, så jag ju vara elak mot dig.’ Det var de stökigaste. De hade ingen ork kvar att möta nya vuxna hela tiden.

Anna berättar att hon ofta undviker att fråga övrig personal om hjälp, även då det funnits tillfällen då hon hade behövt det och förklarar anledningen till detta så här:

När det blir en stökig klass, då känner inte jag att jag ber om hjälp från andra lärare, för att det känns som att själva uppdraget går ut på att klara detta. Men det hade säkert funnits hjälp att få.

### *Relationsskapande*

Anna upplever att de tillfällen som det är lättast att skapa relationer med eleverna är vid den ”pedagogiska lunchen” som äts tillsammans med eleverna eller när hon är rastvärd. Under lektionstid tycker hon inte att det blir lika lätt att försöka skapa relationer till eleverna, eftersom det då inte ges utrymme att prata fritt med eleverna som under lunchen och raster. Anna berättar om andra tillfällen för relationsskapande, som när hon träffat elever på bussen på väg från arbetet och hur eleverna många gånger tar initiativ till att prata med henne. Något hon uppskattar väldigt mycket. Genom sådan typ av relationsskapande blir arbetet i klassrummet med eleverna lättare, konstaterar Anna.

Vidare ger Anna uttryck för att det är väldigt stor skillnad när det kommer till att bedriva undervisning i de fall då hon har lyckats skapa en viss relation till eleverna. Hon poängterar att dynamiken i klassen blir bättre. Det framkommer att det underlättar mycket att som vikarie få återkomma till en klass än att komma till en ny klass. Anna beskriver det så här:

Det blir väldigt go stämning redan från början om det är en klass jag känner. Speciellt i de klasser som det har gått bra i tidigare, så blir jag glad på direkten. Jag ser eleverna och de ser mig.

I de fall då Anna inte känt att hon ”klickat” med den klassen som hon undervisat i, brukar hon vara ärlig med detta till skoladministratören och framföra önskemål om att inte undervisa i samma klass igen. Hon upplever att ett sådant önskemål för det mesta tas emot med lyhördhet och respekt.



Anna ger uttryck för betydelsen av att då och då arbeta som extra resurs i klassrummet, eftersom det ger möjlighet att ta del av hur mer erfarna lärare hanterar olika situationer som uppstår i klassrummet.

*Att möta många olika verksamheter*

På frågan om vad Anna hinner få för inblick i de många olika verksamheter som hon möter framkommer det att hon mycket snabbt märker av stämningen på en skola och då extra tydligt i korridorerna. Stämningen bland personalen märks av snabbt.

Jag har ju fått ta del av lite drama mellan lärare. Vissa lärarlag funkade sämre än andra. Det var en mer ledande typ i lärarlaget som inte fick ledarrollen och då blev hen jättesur och det förpestade, alltså, det blev giftigt i hela miljön.

## **Linda**

Linda är 37 år och uppvuxen i en mindre kommun i Västra Götalands län. Hon började arbeta som kock 2004 så snart hon tagit studenten. Eftersom kockyrket innebar en tuff arbetsmiljö och var svårt att kombinera med sin familjesituation, började hon fundera på att byta yrkesbana. Det var under en period på Komvux 2012 när Linda skulle läsa upp betygen som hon på nytt fick upp ögonen för skolan och studier och började värdera möjligheten att få lära sig nya saker på ett annat sätt än tidigare. Linda beskriver att det var under samma period som nyfikenheten väcktes kring skolan som arbetsplats. Åtta år senare gjorde hon slag i saken och tog steget mot något nytt. Hon lämnade kockyrket efter 18 år och kom våren 2020 in på lärarprogrammet (inriktning F-3). Det främsta motivet till valet av att utbilda sig till lärare var att hon ville skapa en förståelse kring vad lärande innebär och hur det fungerar när vi lär oss saker. Linda berättar om att intresset troligtvis växte fram ur något som hon beskriver att hon själv saknade under sina många år som kock, där hon har ett starkt minne av att hon själv aldrig fått någon introduktion eller upplärning.

Linda berättar att det inte var ett självklart beslut att söka sig till lärarutbildningen för lågstadiet, men hon beskriver att lågstadiet kändes som en bra ingång till rollen som lärare och till skolvärlden. Linda studerar termin sex av åtta och parallellt med studierna arbetar hon som lärarvikarie cirka en dag i veckan. Hon har varit anställd på bemanningsenheten sedan hösten 2020.

De vikarieuppdrag som Linda haft har mestadels rört sig om endagsuppdrag eller max två dagar, eftersom hon behöver lägga resten av tiden på studierna. Linda har valt att ta uppdrag främst på lågstadiet, eftersom det är med de årskurserna som hon kommer att arbeta. Det är skolorna i Centrum, framför allt i Kålltorp och Örgryte som Linda arbetat på.

*Motivet till att söka sig till rollen som lärarvikarie*

På frågan om vad som gjorde att Linda sökte sig till lärarvikarierollen berättar hon att det framför allt handlade om att skaffa sig mer erfarenhet av att arbeta inom skolan, eftersom hon anser att VFU-perioderna inte ger tillräckligt med erfarenhet. Linda beskriver hur hon under sin VFU-period känt sig iakttagen, som att ”någon står och glor på en” när hon ska ta sig an olika uppgifter. Hon berättar att hon haft en handledare under sin VFU-period och att den personen många gånger har varit väldigt ”kontrollerande”.

I en lärarvikarieroll däremot får man ersätta den ordinarie läraren och bedriva undervisningen på egen hand, vilket gör att man växer mer i rollen som lärare, berättar Linda. Vidare belyser Linda skillnaden mellan att vara VFU-student och lärarvikarie och understryker att man som

VFU-student förlitar sig väldigt mycket på den ordinarie läraren. Det kan vara allt från planering och upplägg av undervisningen till hantering av olika situationer i klassrummet. Linda tillägger att man som student inte riktigt "tänker själv", eftersom handledaren alltid finns nära till hands att fråga. Men som lärarvikarie däremot behöver man ofta lösa situationen själv och "man växer kanske lite mer av att vara vikarie".

Lindas uppfattning är bemanningsenheten är särskilt tacksamma för de lärarstudenter som söker sig till lärarvikarierollen och uttrycker det så här: "De är ju jättegglada att få lärarstudenter såklart, för att vi har ju ett helt annat tänk än vanliga vikarier". På frågan om vad hon uppfattar är den största skillnaden mellan en vikarie som studerar till lärare och en som inte gör det, berättar Linda att den förstnämnda gruppen har mer utbildning, ett större engagemang och är mer mån om att göra ett bra arbete än den sistnämnda gruppen- som inte studerar till lärare.

#### *Vikarierna - en osynlig grupp*

Linda beskriver att hon upplever sin roll som vikarie som "osynlig" och ger samtidigt uttryck för en avsaknad av tillhörighet. Dels tror hon att en sådan känsla grundar sig på att vikarierollen väldigt mycket innebär att vara just tillfällig och inte ingå i något tydligt sammanhang. Därtill beskriver hon att hon sällan har någon kontakt med bemanningsenheten, som är hennes arbetsgivare. I vissa fall kan Linda uppleva en viss delaktighet i det arbetslag som hon för det enskilda uppdraget ingår i, men i det stora hela beskriver hon att kontakten med övrig personal är mycket avgränsad. Känslan av att vara "osedd" blir särskild stark de gånger som Linda får ett uppdrag på en skola som hon tidigare inte varit på. När hon byggt upp en viss relation till skolan, tycker Linda att känslan av att vara osynlig avtar något.

På frågan om vad Linda tror formar denna känsla av osynlighet, berättar hon att den sannolikt grundar sig i hennes upplevelse av att övrig personal inte särskilt ofta kommer fram och hälsar på henne när hon kommer som ny vikarie till en skola. I de fall då hon blir tillkastad ett par nycklar och i bästa fall en planering, utan information om vart hon kan vända sig med sina frågor, växer känslan av att känna sig utelämnad.

#### *Att kastas ut i något okänt*

På frågan om Linda minns vilka förväntningar som hon hade innan sitt första lärarvikarieuppdrag, beskriver hon det som att hon möjligen hade en idé om skolan som arbetsplats kunde vara stökig. Hon understryker att förhoppningarna på lärarvikarierollen nog var ganska mycket högre än det som hon möttes av sin första dag som vikarie och hade inte räknat med att "bli kallad för könsord" och fortsätter berätta att "barnen körde över mig".

Linda ger ett exempel på det första uppdraget som hon hade som lärarvikarie och beskriver det som att bli inkastad och utelämnad till något helt nytt.

Jag ville vara i tid, så jag var där 40 minuter tidigare. Jag ville veta vad jag skulle göra. Sedan träffade jag läraren till parallellklassen som sa "den här klassen kan vara lite stökig, men här har du planeringen". Sedan stod jag där med några papper. Jag hade inte fått någon introduktion från bemanningen, ingen introduktion där, jag hade ingen jäkla aning vad jag skulle göra. Barnen körde över mig den dagen. Jag var gråtfärdig när klockan var tio.

En stor skillnad från de första uppdragen jämfört med de uppdrag hon har idag, är att hon idag inte tar saker som sägs personligt på samma sätt som hon gjorde i början i sin roll som vikarie. Med en större erfarenhet i rollen berättar Linda att man blir medveten om att eleverna testar en som vikarie, både en och flera gånger. Då man är alldeles ny i vikarierollen betonar Linda

att det sannolikt blir svårare att hantera när eleverna utmanar en. Linda ger uttryck för att hon idag oftast inte är alltför orolig eller att hon till och med kan känna sig ganska lugn med att undervisa i en klass som är stökig och bråkig. På frågan om hur hon tror att det kommer sig att det är lättare att axla den typen uppdrag idag säger Linda:

För det första tar jag det inte längre personligt. Jag vet att de testar, det är det barn gör. De testar och provar vad som är okej. Jag visste inte då vilka verktyg man fick använda. Får jag höja rösten mot dem? Får jag hota med samtal till föräldrarna om eleven inte sköter sig?

Ju fler uppdrag som Linda haft, desto lättare har det varit att använda och testa de olika verktyg och strategier som hon arbetat fram.

#### *Lindas uppfattning av bristande utbildning hos vikarier*

Linda påtalar att kraven för att arbeta som lärarvikarie är väldigt låga och säger ”man behöver ju inte kunna något för att vara vikarie. Jag blir så arg!” Det som Linda framför allt syftar till är att man som vikarie inte behöver ha någon utbildning alls och ger uttryck för fortsatt frustration: ”man kan ju kasta in vem som helst!”. På frågan om vad hon grundar en sådan uppfattning på ger Linda ett exempel från sin VFU-period då den ordinarie läraren som hon arbetade med blev sjuk och skulle ersättas med en vikarie.

Den här vikarien var inte alls intresserad av klassen. Hon tog inget eget initiativ, ja, det var ju stökigt. Hon brydde sig inte, utan satte sig bara på stolen. Hon sa ingenting, hon brydde sig inte. Hela hon utstrålade att hon inte brydde sig. Till slut var jag tvungen att ta över.

Utöver ovan exempel på vad hon grundar sin uppfattning om att många vikarier saknar utbildning och engagemang, tillägger hon att det finns bristande kunskap i svenska hos flera av de vikarier som hon har stött på ute i skolorna. Samtidigt hävdar Linda att vikarier i generell mening inte har något ”bra rykte”. Hon ger uttryck för att det dåliga ryktet hos vikarierna grundar sig på olika delar såsom, bristande erfarenhet, engagemang och språkkunskaper. Vidare konstaterar Linda att det är brist på bra vikarier och förklarar en av anledningarna till detta så här: ”Krävs det ingenting av en vikarie, så får man ju in vad som helst också.” För att få in rätt personer till rollen som lärarvikarie, påpekar Linda att man bör ställa högre krav än vad som görs idag. Hon ger förslag på någon typ av utbildning eller introduktion innehållande grundläggande delar om hur man som vikarie ska ta sig an sitt uppdrag. Samtidigt tillägger Linda att inte alla vikarier är dåliga, utan att det också finns vikarier som gör ett mycket bra arbete.

Linda understryker att man som vikarie bör ges möjlighet till en grundläggande kännedom om exempelvis lågaffektivt bemötande. Om man saknar kunskap i hur man kan bemöta elever som exempelvis har ett utmanande beteende är det lätt att ta till rösten och Linda berättar att ”om en elev skriker, är det lätt att skrika tillbaka, lätt att höja rösten. Men vad sänder det för signaler?” Vidare knyter Linda an till sin utbildning och till de kurser som hon har läst och framhåller att de olika teorierna som hon läst ofta går att tillämpa ganska väl i den verklighet hon möter. Exempel på sådant som Linda

anser varit särskilt användbart är de kurser som tar upp barns olika behov och olika diagnoser och hur man kan arbeta med lärande utifrån att alla barn är olika och lär på olika sätt. Sådan kunskap saknas ofta hos vikarier som inte läser den typ av kurser, hävdar Linda.

När Linda blev rekryterad till bemanningsenheten skedde detta främst via telefon. Hon påtalar att hon inte fick någon introduktion i samband med anställningen. Vidare beskriver hon det som att bli inkastad i en roll utan tillräcklig information om vad som förväntades av henne.

Linda berättar att hon saknade kännedom om vilka olika typer av situationer som skulle kunna uppstå för en vikarie och vilka verktyg att använda för att hantera dessa. Linda tillägger att hon möjligen kan ha fått ett häfte i stil med ”det här måste man tänka på som vikarie”, som hon tror sig minnas handlade om skolans uppdrag och barnens rättigheter, i en mycket kortfattad version.

#### *Bemötandet från skolan*

Linda beskriver sina två ”favoritskolor” och att det är bemötandet från dessa skolor som gjort dessa skolor till hennes favoriter. Hon ger exempel på ett fint bemötande och berättar hur det under första kortrasten kommit fram fler än fem anställda och hälsat och pratat med henne.

Vidare resonerar Linda om att det sannolikt finns en utarbetad rutin kring hur man på dessa skolor ska ta emot vikarier. Hon refererar till de många saker som fungerar på skolan, såsom att få del av nödvändig information om klassen och skolan och var man kan vända sig om man har frågor. Det som också utmärker, framför allt den ena av skolorna, är att rektorn varit synlig och stämt av läget med Linda under arbetsdagen. Linda ställer sig frågande till hur det kan skilja sig så stort mellan skolor och tillägger att man bör ta fram någon typ av allmän riktlinje för skolorna över hur man ska ta emot en vikarie.

Linda beskriver det uppdraget där rektorn var närvarande och hur hon fick ett fint bemötande från skolans personal och en tydlig planering med information om en elevs särskilda anpassningar. Hon berättar att ”rektorn kom förbi klassrummet vid två olika tillfällen under dagen för att stämma av läget”. Linda anser att skolan har ett välfungerande mottagande av vikarier och uttrycker vikten av detta. ”Då kom ju till med rektorn dit och pratade med mig, så att jag kan känna mig trygg, så att eleverna kan känna sig trygga”. Det är denna skola som har kommit att bli hennes ”favoritskola”. Linda har en idé om att rektorns sätt att visa omtanke och att finnas tillgänglig har smittat av sig på resten av personalen på den skolan.

I många av de verksamheter som Linda har mött berättar hon att ”vissa lärare inte ens säger ’hej’. Man finns ju liksom inte alltid i alla lärarrum man är i.” Återigen poängterar Linda att det skiljer sig stort på skolor i fråga om att visa omtanke och respekt mot vikarierna.

Att få ta del av en planering underlättar mycket för att hon ska kunna göra ett så bra arbete som möjligt. Om hon dessutom får låna en dator för att använda till undervisningen, underlättar det hennes arbete ännu mer. Hon betonar att det inte hör till vanligheten och att hon därför oftast tar med sig sin egen dator, eftersom det underlättar hennes arbete väsentligt. Linda beskriver att hon känner sig lugnare när det finns en planering, ”med en planering kan du ju slappna av lite huvudet och försöka att fokusera på gruppen. Då har du redan vad de ska göra. Bra, då kan jag koncentrera mig på gruppen.” Att både komma på lektionsinnehåll och att fokusera på gruppen är svårt att få ihop, hävdar Linda.

#### *Möjlighet att förbereda sitt vikarieuppdrag*

På frågan om vilka förutsättningar som ges för att kunna förbereda sig för arbetsdagen, berättar Linda att de är starkt begränsade och för det mesta obefintliga. Hon beskriver att man vanligtvis är schemalagd från klockan kvart i åtta.

Barnen börjar åtta och då har du en kvart på dig. Du kommer dit, hämtar nycklar, du förbereder dig och åtta kommer eleverna. En kvart. Vissa fall en halvtimme. Innan började man klockan åtta, när eleverna började. Hur ska jag som vikarie förbereda mig då? Den här kvarten, du hinner ju inte som oerfaren vikarie planera en lektion, det gör du ju inte. Det är ju knappt att jag som lärarstudent klarar det.

Vidare berättar Linda om vilka ”ess i ärmen” som hon använder sig av om det inte finns en planering för en lektion:

Jag kollar vad det är för ämne som vi ska ha. Okej, vi ska ha NO till exempel och vi ska prata om vatten. Då vet jag det. Då kollar jag efter filmer om vatten och hur det går till, om kretsloppet osv. Det finns på SLI-play, till exempel. Då sätter jag på det, så får de kolla på det så länge. Så kan jag planera vad vi ska göra resten av lektionen.

Linda berättar att hon också använder både Youtube och Urplay och understryker att det finns mycket bra material att använda sig av där. Hon återkommer till att en oerfaren vikarie inte har dessa delar att ta till, ”jag vet ju det, men det gör inte en oerfaren vikarie.”

På frågan om Linda lagt märke till om eleverna reagerar på olika sätt i de fall då det finns en färdig planering jämfört med när det inte gör det, beskriver hon att hon märker att eleverna blir lite mer oroliga när de ser att hon som vikarie blir osäker på vad de ska göra under lektionen. ”Om jag fumlade, påverkar det eleverna och det blir stökigt på en gång”.

Vidare beskriver hon att om det varit en stökig morgon, försöker hon alltid ta upp det med eleverna genom att prata med dem om varför det blivit stökigt och försöker involvera dem så mycket som möjligt, i ett försök att göra resten av dagen bättre. Det är dock inte alltid som det blir lugnare av det och Linda berättar om dagar som hon beskriver som ”katastrofdagar” och ger uttryck för hur de kan vara: ”Då är det 6 av 26 barn som inte lyssnar alls, de gör som de vill. De retar gallfeber på mig och de stör andra.” Sådana dagar är dock inte så vanliga längre eftersom Linda oftast återkommer till de skolor och klasser som hon redan känner till och vet hur de fungerar.

Linda beskriver att hon känner sig mycket mer trygg att återkomma till en skola eller en klass som hon redan har varit på, eftersom hon då vet vilka elever som behöver extra stöd. Hon jämför det med att komma till en ny klass och möta nya elever och understryker att det är påfrestande att sätta sig in i nya rutiner i en ny klass. I de flesta klassrum ska det finnas en vikariepärm, men det är sällan hon fått information om var hon i så fall hittar den. Linda betonar att det är tufft att vara vikarie i en ny klass och delar med sig av hur hon brukar göra i mötet med en ny klass:

Om du ska försöka bygga någon relation med eleverna under några timmar, behöver du ge väldigt mycket av dig själv. Jag brukar alltid öppna med att jag har arbetat på Liseberg i 18 år och älskar att spela Pokemon Go. Det gör jag inte, men då fångar jag några elever och så hjälper de mig resten av dagen. Måste ge mycket av sig själv. Man får inte bli för privat, men man måste vara lite personlig. Står du bara där som en kall isbit, så kommer du aldrig att vinna över dem till dig.

#### *Att hantera konflikter*

Linda berättar om att konflikter i skolan är något som förekommer dagligen och som vikarie blir dessa svårare att hantera än för en ordinarie lärare som redan känner eleverna. Som vikarie går det för det mesta att lösa en konflikt för stunden, men om det inträffat en särskild händelse är Linda noga med att förmedla detta till ordinarie personal. Det är vanligt att

konflikter sker under lektionstid och att det då är svårt att få hjälp från annan personal, eftersom de är upptagna med egna lektioner.

På frågan om hon upplevt att det under dagen kommer någon och stämmer av med henne under dagen svarar hon, ”nej, nej, aldrig. Alltså aldrig. Det är om det har funnits någon elev med väldigt speciella behov. Då har det kanske hänt någon gång.”

#### *Vikariens vardag – möten med många olika verksamheter*

Linda lyfter problematiken med ruljansen av vikarier ute på skolorna och ställer sig frågande till varför det är så. Hon framhäver att det hade varit mycket bättre om ”man låser fast fem vikarier på två eller tre skolor”. Med en stor rörelse av olika vikarier som hoppar in på olika skolor, finns mycket små möjligheter för vikarien att skapa någon relation till eleverna och tillägger ”det blir varken bra för vikarier eller elever”. Linda berättar om att hon varit runt och arbetat på ett tiotal skolor och runt tjugo klasser.

Vidare delar Linda med sig om att hon flera gånger varit med om att personal på skolan pratar på ett nedlåtande sätt om barnen. Hon är förvånad och har reagerat över detta och ställt sig frågande om varför det sker.

De verkar glömma att det är barn de arbetar med. Jag rättfärdigar inte ett barns beteende om ett barn slagit ett annat barn. Men det är fortfarande barn vi pratar om. Ibland verkar det som att lärare och vuxna glömmet det.

Som vikarie tycker Linda inte att det ges utrymme att framföra sin åsikt eller tankar om olika saker som hon får ta del av i de verksamheter som hon möter. ”Som vikarie vill man inte komma in och styra och ställa på någon skola. Visst man kan komma med tips och så, men jag tror inte riktigt att man vågar det.” På frågan om vad Linda tror kan ligga till grund för att detta, beskriver hon att det troligen har att göra med att man oftast inte har någon relation med skolan och personalen som arbetar där. Linda gör jämförelsen med att vara ny på jobbet och att man då oftast håller en lite lägre profil till dess att man känner sig mer bekväm. ”Har man otur så kommer man ofta till en ny skola, då är det ju som att vara ny jobbet hela tiden.”

På frågan om vilka erfarenheter Linda har av en sådan känsla av att känna sig ny på jobbet ofta beskriver hon: ”Nä men det är jättejobbigt! Man är nervös hela dagen. Ska du uppleva det en gång i veckan? Det blir jättejättejobbigt.”

På frågan om Linda har någon uppfattning om hur det ”pratas” om vikarier i de olika verksamheterna som hon har mött, berättar hon att ”vikarie förknippas med kaos”. Hennes uppfattning är att ”alla barn säger det. Så fort vi har vikarier är det kaos”. När det kommer till hur lärare och annan personal på skolorna uttrycker sig om vikarier berättar Linda att ”det är inte ofta positiva saker som kommer fram”. Hennes uppfattning är att lärare inte vill ha vikarier och att ”snacket” kring vikarier är negativt laddat.

#### *Om Linda varit rektor*

I den avslutande delen av intervjun ger Linda uttryck för en stor frustration kring hur organiserandet av vikarier i skolorna ser ut idag. Framför allt verkar hennes frustration grunda sig på upplevelsen av att många vikarier saknar utbildning och erfarenhet. Hon argumenterar för rimligheten att låta alla vikarier få en grundlig introduktion eller annan form av utbildning, i de fall vikarien saknar erfarenhet av arbete i skola. Hon anser att det borde ligga under Grundskoleförvaltningens ansvar att ordna med en sådan typ av utbildning.

Andra faktorer som är viktiga för att en vikarie ska kunna göra ett bra arbete är att få ett respektfullt mottagande av skoladministratör och annan personal på skolan. Linda hävdar därför att skolorna behöver ha väl genomarbetade rutiner kring hur mottagandet och anskaffningen av vikarier ska gå till. En annan aspekt i fråga om att understödja vikariens arbete är att få personalen att skapa en förståelse för vikariens situation.

Linda understryker vikten av att som personal på en skola vara bättre på att uppmärksamma vuxna som de inte känner igen.

Ser du en okänd vuxen i gul väst, gå fram och fråga, 'vad gör du här?' Vem som helst kan ju sätta på sig en gul väst och leka vikarie och gå in på en skola. Det handlar ju om säkerhet. Vem som helst kan ju gå in på en skola idag.

Avslutningsvis framför Linda att ”det skadar inte att sätta upp en A4 i klassrummet 'hej vikarie! Det här ska du tänka på!' Du har inte tid som vikarie att leta efter en jävla vikariepärm. När ska du hinna läsa igenom den?”

### **Sonja**

Sonja är 28 år och är född och uppvuxen i en tätort i Stockholms län. På gymnasiet gick hon bild och form-linjen. Efter studenten sökte hon arbete på bemanningsenheten för förskola.

En tid efter gymnasiet började hon studera design. Efter sin examen i design började hon arbeta vid Lokalförvaltningen och skötte lokalvården på förskolor. Därefter sökte hon ett slöjdlärary jobb och fick ett vikariat på drygt ett halvår, på en grundskola i Göteborgs kommun. Hon arbetade som slöjdlärare både inom textil samt trä- och metall. Eftersom Sonja inte hade rätt pedagogisk utbildning, kunde skolan inte förlänga hennes vikariat. Tjänsten blev tillsatt av en person med behörighet att undervisa i dessa ämnen.

Efter vikariatet som slöjdlärare, tog Sonja mod till sig och sökte arbete inom design, som hon länge varit hennes mål men som hon inte riktigt känt sig redo att göra. Hon tog kontakt med ett företag som hon intresserat sig för under en period, vilket kort därefter resulterade i en roll som designer på företaget. Vid sidan av deltidsarbetet som designer, ville hon ha ett annat deltidsarbete. Eftersom Sonja gärna ville arbeta med barn och unga, passade det för henne att söka arbete som vikarie inom bemanningsenheten för grundskola i Göteborg.

#### *Anställning på bemanningsenheten i Göteborg*

Sonja beskriver att kort efter att hon tagit kontakt med bemanningsenheten kunde hon börja arbeta som lärarvikarie. Rekryteringsprocessen liknade de många andra tjänster som hon sökt inom de olika kommuner som hon arbetat inom. I de allra flesta fall har det legat ute en annons på kommunens hemsida om att de söker timvikarier, så även denna gång. Det var genom annonsen som Sonja ansökte till tjänsten. Hon blev kallad till ett digitalt möte, där hennes utbildning och erfarenheter bedömdes lämpliga för vikariatetjänsten. Innan hon blev anställd fick hon lämna ett utdrag från belastningsregistret, för att visa sin lämplighet för arbete inom vikarieenheten.

Rekryteringsprocessen såg ut på liknande sätt som när Sonja arbetade på bemanningsenheten i Göteborg under en fyramånadersperiod, under året 2020. Inte heller vid detta tillfälle genomfördes något fysiskt möte. Information om inloggningsuppgifter och hur man ska registrera sin tillgänglighet i bemanningsenhetens system var sådan information som hon fick skickad till sig. Hon tillägger att hon tycker att personalen på bemanningsenheten alltid varit mycket behjälpliga när det uppstått krångel med inloggning, vilket inte varit helt ovanligt,

men i övrigt har hon väldigt liten kontakt med bemanningsenheten. Sonja vill även understryka att det ofta förekommer att bemanningsenheten skickar förfrågningar om uppdrag, trots att hon inte satt sig tillgänglig den dagen, något som hon upplever mycket stressande.

#### *Planering för dagen underlättar för vikarien*

Sonja berättar att vikarieuppdraget fungerar bättre i de fall som det finns en planering att tillgå, än om planering saknas. Framför allt märks det på eleverna som blir lugnare, eftersom det ofta blir mer tydligt vad de ska arbeta med. Samtidigt berättar Sonja att hon är bra på att improvisera, en förmåga som hon tycker att hon har stor nytta av i vikarierollen. Sonja beskriver att som vikarie behöver man hitta sätt "att rädda sig själv". Med detta ger Sonja exempel på att låta eleverna arbeta med sådant som de tycker roligt, som i de lägre åldrarna, är "målamatte" ett sådant exempel. Hon beskriver hur eleverna blir glada och "då blir man superpoppis", berättar Sonja. En annan viktig egenskap som vikarie, är att snabbt kunna läsa av olika elevers beteenden, för att kunna avgöra vilka som klarar av att arbeta mer fritt och vilka som inte gör det.

"Varför tror du att den eleven får sitta bredvid sin kompis? Och du får sitta på din vanliga plats?" I stället för att svara på frågan, så försöker man få eleverna att reflektera över hur de betar sig. Nästa lektion kanske de kommer ihåg att man har sagt så och då kanske de sköter sig och också får ta del av det roliga.

#### *Skillnader på olika skolor*

Om skolans personal är nöjda med Sonjas insats som vikarie, tillfrågas hon oftast direkt från skolan om att återkomma fler dagar. I de fall hon inte får förfrågan direkt från skolan, brukar bemanningsenheten försöka att placera henne på en skola som hon tidigare har arbetat på. Sonja tycker att det i perioder har fungerat bra med att inte behöva arbeta på många olika skolor, men långt ifrån alltid. Sonja tillägger att man som vikarie kan ha önskemål om ett skolområde som man vill arbeta inom, men att det inte nödvändigtvis betyder att det är inom det område som man kommer få sitt uppdrag i. Under den senaste perioden har hon bara blivit fått förfrågningar om uppdrag i skolområde som hon inte haft önskemål att arbeta på. På frågan om vad hon tror anledningen är till hon får förfrågningar på andra skolor än i det området hon önskar, berättar hon att hon tror att det finns vissa skolor som det är svårare att få vikarier till. Sonja understryker att hon upplevde att det var på samma sätt när hon arbetade på skolor i mindre orter och kommuner. På frågan om vad hon grundar uppfattningen om att det skulle vara svårare att få vikarier till vissa skolor, berättar hon:

Jag vet inte om det har med område att göra. Jag tror att det beror på den skolan i sig. Skola för skola. Det är så olika beroende på vem som är rektor. Vad det är för anställda där. Det är så jag har upplevt det i alla fall.

Sonja poängterar att hon tycker att det är mycket märkligt att hon som vikarie upplever så stor skillnad från en skola till en annan, trots att det är samma kommun. Detta är något som hon inte bara upplevt i Göteborg, utan även i de två andra städerna som hon arbetat i. Skolledningen och de anställda på skolan är den avgörande faktorn för hur skolans verksamhet ter sig, tror Sonja. Hon delar med sig av upplevelser från skolor som inte varit så roliga att arbeta på: "anställda snackar skit om varandra inför barnen och andra anställda".

Sonja betonar att hon som vikarie snabbt känner av om de som arbetar på skolan tycker om varandra, något som blir extra tydligt i personalrummet. Sonja har flera gånger märkt av en



dålig dynamik i arbetslaget och berättar ”när vuxna pratar illa om andra, då känns det väldigt obekvämt.”

En annan tydlig skillnad som Sonja tar upp är hur uppdragen på olika skolor kan skilja sig åt, är att eleverna på vissa skolor har väldigt bråttom att komma hem efter skoldagens slut. Medan det på andra skolor är väldigt vanligt eleverna inte vill gå från skolan. Sonjas tanke kring detta är att vissa elever kanske inte har så mycket att göra hemma och tycker att det roligare att vara kvar med kompisarna på skolan.

*Om att känna sig ”utnyttjad”*

Sonja framhåller att det inte ofta händer att hon inte vill återkomma till en skola, men berättar att det har hänt. En anledning har varit att hon upplevt att hon blivit ”utnyttjad”. På frågan om vad hon menar med detta, berättar hon att det var under en period då hon hade ett längre vikariat som lärare. ”Där upplevdes det inte riktigt som att man var del av kåren, om man säger så.” Ett annat exempel på hur hon känt sig utnyttjad var när hon fått förfrågan om ett uppdrag i förskoleklass och när hon väl kommer till skolan får vikariera i en årskurs fem. Hon förklarar varför hon tyckte att det inte kändes helt bra.

Jag svarade ”ja” till att jobba som förskoleklasslärare. Då kommer jag till arbetsplatsen och tänkte det på morgonen ”nu är jag förberedd”, jag känner mig lugn, säker i det här. Jag har precis startat upp med att vicka igen, och jag vill inte starta upp med det värsta man kan tänka sig. Man vet ju inte riktigt i förhand, men man kan ha något slags hum om hur det skulle kunna vara.

När Sonja fått en förfrågan på ett uppdrag som hon tackat ”ja” till, så är det detta typ av uppdrag som hon rent mentalt förbereder sig för och att det då inte känns bra att få ett annat typ av uppdrag när hon väl kommer till skolan. Sonja tycker att ”ålder spelar ganska stor roll på hur mycket man behöver ge av sin egen energi”. På frågan om vad hon tror hade hänt om hon tackat nej till att vara årskurs fem-klassen, berättar hon:

Jag hade ju kunnat tacka nej, men man vill ju också bli omtyckt och förfrågad igen. Så det är ju liksom en balans där. Så då tackade jag ”ja” till det. Och det var väldigt tufft, en väldigt tung dag.

Vidare fortsätter hon: ”Jag klarar av det ganska bra, utåt, på arbetsplatsen”. På vilket sätt Sonja tar sig ett uppdrag som hon tror kommer att bli tufft, berättar hon:

Jag typ bara stänger av mentalt. Det går inte riktigt att förklara. Jag har gjort det så många gånger. Man kan inte gå in med känslorna här, alltså att känna stress redan innan. Det har hänt så många gånger tidigare att de byter när man kommer till arbetsplatsen. ”Skulle du kunna vara där istället?” Eller många gånger är det som att de inte frågar heller. De har redan printat ut dagens schema för just den läraren, så de sitter och väntar in att man ska komma.

Sonja understryker att hon flera gånger upplevt att skoladministratören ändrar den ursprungliga bokningen och berättar vad hon tror att det kan bero på. ”Det är många som tackar nej kanske, till att komma till vissa klasser. Typ ’skulle du kunna komma till klass 5B’, så får de ett nej oftare än om de frågar om arbete i förskoleklass.” På frågan om detta är något som hon upplevt fler en eller två gånger, säger Sonja att det hänt flera gånger. Hon ställer sig också undrande till om detta är något som vissa skolor sätter i system för att de har svårt att få vikarier till klasser i vissa årskurser. Vidare beskriver hon på vilket sätt skoladministratören har ställt frågan till henne om att byta typ av uppdrag:

”Skulle du kunna tänka dig arbeta med femmorna ändå?” Vad säger man då? Det är klart man säger ja. De vet att man sitter lite i en svår situation, jag ska ju inte säga att jag har det tufft ekonomiskt, men, det finns ju en anledning till att man arbetar på bemanningen. Antingen har man inte utbildningen som krävs för att bli anställd eller att man måste lappa ihop veckorna på något sätt.

Vidare delar Sonja med sig om sina svårigheten att säga nej och hennes uppfattning om skolan möjligen skulle utnyttja detta. ”De vet väl om att man helst inte tackar nej, eftersom det då känns som att man inte ställer upp.” Vidare berättar hon att hon får mer uppskattning om hon säger ja.

Sonja syftar till de senaste uppdragen som hon haft på en och samma skola och hävdar att bemötandet från de anställda på de skolor hon har varit på generellt är positivt. Hon känner sig övervägande uppskattad i rollen som vikarie. ”De anställda kommer fram och pratar med en, de är väldigt öppna. De tackar en för att man kommer in och gör det här arbetet som många inte skulle klara av.”

*Att ta sig an vikarieuppdraget- när det är som tuffast*

Sonja återkommer till hur en ”tuff” dag som vikarie kan se ut och poängterar att dynamiken på skolor varierar stort. Hon ger exempel från ett särskilt uppdrag som hon haft och beskriver att klassdynamiken var väldigt tuff och eleverna utmanade henne mycket. Innan dagens början, fick Sonja råd från en ordinarie lärare om hur hon skulle ta sig klassen och återger hur läraren uttryckt sig: ”Du ska vara hård, och visa att du kan vara hård. Sedan kan du vara mjuk med dem. Annars kommer de att köra över dig totalt.” Sonja framhåller att hon normalt inte har några problem med att vara rak och bestämd, men att hon i det beskrivna uppdraget knappt hunnit innanför dörren innan hon kände sig totalt nedbruten. I sådana lägen krävs att man har förmåga att ”stänga av” och påminna sig om att de är barn och att det som sägs inte är riktat mot henne personligen. Efter att ha funderat en lång stund, beskriver Sonja hur det kan låta i klassrummet, ”de kan säga allt möjligt... ja va sa de.. du ser, jag till och med stänger av efteråt. De kommer med påhopp, personliga angrepp, de kastar saker på en.” Sonja beskriver att det är långt ifrån alla elever som betar sig olämpligt, utan att det handlar om några få elever. I de fall då eleven inte sköter sig, har Sonja fått information från annan personal på skolan om att varna eleven om samtal hem till vårdnadshavare. Sonja berättar om en elev som var särskilt utmanande, ”hon gick runt och tog saker från sina klasskamrater och slog på dem. Slog på mig.” I dessa situationer beskriver Sonja att man behöver ”ryta ifrån” och att hennes uppfattning är att det ger ganska god effekt för att försöka reda ut en kaosliknande klassrumssituation. Hon betonar att det endast var några elever, från exemplet ovan, som inte skötte sig och att de allra flesta eleverna verkade förstå att ett sådant beteende inte på något sätt är acceptabelt.

På frågan om hur Sonja tycker att man som vikarie kan hantera ett sådant utmanande uppdrag, berättar hon, ”vissa fajter får man ju ta och andra inte”. Sedan understryker hon vikten av att ibland kunna ”ryta ifrån”, men att det kräver väldigt mycket från en. Sonja märkte att eleverna betedde sig annorlunda dag ett jämfört med dag två och beskriver den andra dagen som mindre tuff. När eleverna sedan fick reda på att hon inte skulle komma tillbaka en tredje dag, blev de besvikna. Så Sonja tolkade det som att trots att det var två stökiga dagar, så uppskattade eleverna hennes insats.

*Hur "begreppet" vikarie används ute i verksamheterna*

Sonjas uppfattning är att användandet av begreppet vikarie skiljer sig mellan vuxna och barn. Ofta frågar eleverna om det är Sonja som ska vara deras vikarie för att de är nyfikna när det kommer en ny vuxen till skolan och då brukar Sonja förklara för eleverna att hon är där för att en annan vuxen är sjuk.

När det kommer till hur de vuxna använder sig av begreppet vikarie, så kan Sonja märka att de ofta är snabba med att använda just "vikarie" när det talas till eller om henne och väldigt sällan hennes namn. Sonja har en hypotes om att vuxna har ett behov och en benägenhet av att "placera personer i olika fack", vilket inte eleverna har på samma sätt.

*Om möjligheten att förmedla idéer och tankar efter ett uppdrag*

När arbetsdagen är över är det oftast "tack och hej", berättar Sonja. Hon tror att som anställd på en skola så är det en stor del av "ens liv", men för henne som vikarie är det något annat, "min insats är nog med att jag kommer dit och att det är fruktansvärt tungt många gånger. Då känner man här får ni nycklarna, nu ska jag gå". På frågan om det finns tid och möjlighet att prata med övrig personal om dagen, berättar Sonja att det oftast inte gör det. Men berättar att hon oftast lämnar ett kort meddelande om hur dagen har varit, till läraren som hon vikarierat för.

Samtidigt ger hon uttryck för att det inte finns något intresse från skolans håll om att höra hennes eventuella tankar och reflektioner kring uppdraget. Detta trots att hon för det mesta har en hel del saker som hon skulle vilja berätta om. När nyckeln återlämnas efter dagens slut, händer inte så mycket mer än så, "jag brukar inte stå kvar och prata när jag lämnar nycklarna. För det vill typ ingen att man gör".

# Analys och slutsatser

## Bemötandet varierar på olika skolor

Det som framkommer från samtliga intervjupersoner är att bemötandet som man som vikarie får, skiljer sig stort mellan olika skolor. En av intervjupersonerna nämner en potentiell förklaring till detta. Hennes uppfattning är att de större skolorna tenderar att vara mindre ”måna” och mindre angelägna om att ta väl hand om de vikarier som kommer till skolan för att arbeta. Det statistiska underlaget från utbildningsförvaltningen visar att det framför allt är skolor med ett högt elevantal som också har behov av många vikarier. Som i exemplet från en skola, där det kan komma så många som 17 olika vikarier under en och samma dag, kan man tänka sig att det för skoladministratören på en sådan skola blir svårare att bemöta var och en av vikarierna på ett personligt och engagerat sätt. På en skola som sällan har behov av vikarie eller som tar emot en enstaka vikarie per dag, blir det rimligtvis lättare för skoladministratören att ta sig tid att visa vikarien runt och informera om sådant som kan vara viktigt att känna till.

Med ett personligt bemötande och med tydlig information om rutiner och vart man som vikarie kan vända sig med eventuella frågor, kan man utgå från att vikariens arbete underlättas. Om dessutom övrig personal på skolan uppmärksammar och hälsar på vikarien, förstärks känslan av att bli sedd och uppskattad. Detta är exempel på faktorer som gör att vikarien vill återkomma till en skola. Två av intervjupersonerna berättar om vad som gjort att vissa skolor har blivit en ”favoritskola”. Det som framför allt karaktäriserar en sådan skola är de som vikarier känt sig sedda, uppskattade och lyssnade till, hos personalen såväl som hos eleverna. Intervjupersonerna ger uttryck för att de på dessa skolor finns en positiv dynamik, som känns av i korridorer, klassrum och i personalrummet. Det bemötandet som vikarien får, speglar i sin tur ”vilken typ av vikarie” som skolan och eleverna får, något som Lassmann (2001) beskriver i sin forskning.

Att bemötandet skiljer sig från skola till skola är något som framträder hos samtliga intervjupersoner i likhet med de upplevelser som även vikarier bevittnar i den internationella forskningen (Jenkins et al. 2009). Det som den internationella forskningen också visade var att vikarierna ansåg att det med få insatser från skolans håll skulle kunna göra vikariens uppdrag och tillvaro lättare. Även i de intervjuer som jag genomfört har respondenterna lyft ett antal konkreta saker som skulle kunna underlätta vikarieuppdraget. Exempel på sådana saker är: att få ett trevligt bemötande, bli presenterad runt i skolans lokaler, att få en planering för dagen, bli informerad om vart man kan vända sig med frågor och att övrig personal hälsar på dig som vikarie.

## Att känna sig osynlig

Det som också kommer till uttryck i mina intervjupersoners berättelse är att man inte upplever att man är en del av den ”riktiga” verksamheten. Åtminstone tre av vikarierna uttrycker en känsla att många gånger inte känna sig sedda ute i den verksamheten de möter, i synnerhet när de får uppdrag på en ny skola. En av intervjupersonerna uttrycker det som ”att känna sig osynlig” på sitt jobb. Vad en sådan känsla av osynlighet grundar sig på har med största sannolikhet flera förklaringar. En av dem kan antas vara bristen av tillhörighet och en annan på grund av upplevelsen av bristande stöd i sin roll.

Bristen av stöd i sitt uppdrag framkommer i tre av vikariernas berättelser, vilket de uppfattar beror på att övrig personal oftast inte har tid att hjälpa. Medan en av intervjupersonerna uttrycker att hon som vikarie förväntas lösa sitt uppdrag på egen hand och därför undviker att be om hjälp. I en av intervjuerna ges exempel på när rektorn på skolan kom förbi klassrummet för att stämna av läget och intervjupersonen beskriver detta som väldigt positivt och berättar att det även var den skolan som kom att bli hennes favoritskola. Att bristen på tillhörighet skulle kunna vara en bidragande orsak till att flera av vikarierna beskriver en känsla av osynlighet, kan kopplas till att man som ”inhoppande” vikarie eller obehörig lärare, inte ”på riktigt” ingår i ett lärarlag och i ett kollegialt sammanhang, eftersom man bara är tillfällig i sin vikarieroll. Som timanställd vikarie med uppdrag på många olika skolor finns inte heller möjlighet att utveckla någon relation till sin chef, eftersom vikariens tillfälliga chef är rektorn på den skolan som uppdraget utförs på. I intervjuerna med vikarierna framkommer det att begreppet vikarie ofta är negativt laddat, vilket verkar vara starkt präglat i skolkulturen generellt. Detta bidrar förstås till mindre respekt för vikarien, vilket troligen bidrar till vikariens känsla av tillhörighet.

Det är tydligt i intervjuerna att det heller inte finns någon relation mellan vikarie och bemanningsenheten, som ju är vikariens arbetsgivare, därmed kan man tänka sig att en känsla av ensamhet och avsaknad av sammanhang förstärks. Respondenternas upplevelser om en känsla av att känna sig osedda och en avsaknad av tillhörighet, går i linje med det som vikarier i ett internationellt sammanhang vittnar om (jmf. Badali & Duggleby, 2007), vilket därför sannolikt är talande för hur en stor del av alla vikarier upplever sitt arbete.

### **Små möjligheter för utvecklande av vikarie-elevrelation**

Det kommer till uttryck i berättelserna att vikarierna känner sig tryggare med att återkomma till en skola som de tidigare arbetat på. Skälen till detta är dels för att de då är bekanta med skolans lokaler, dels för att de till viss del lärt känna eleverna. Vikarierna vittnar om att om man lyckats bygga någon form av relation, ger det bättre förutsättningar att lyckas med sitt uppdrag. Vikarierna beskriver olika knep för att försöka skapa relation till eleverna där en av vikarierna berättar om att hon inleder sitt möte med nya elever med att berätta att hon tycker om ”Pokemon go”, vilket inte stämmer, men gör detta i ett försök att fånga elevernas intresse och för att skapa någon form av relation. Med obefintliga förutsättningar, åtminstone i de fall då det rör sig om ett kort vikarieinlägg, försöker vikarien hitta sätt att nå eleverna. Det blir därför relevant att återkomma till det som Svingstedt (2012) skriver om att korta, enstaka möten inte möjliggör något relationsskapande, utan att det handlar om ”pseudorelationer”, vilket detta är ett exempel på. Om man ser på vikarie-elevrelation som en tillfällig lösning och för att rädda den akuta situation som uppstått, blir det svårt att bygga relation.

### **Skevhets i jakten på behöriga lärare**

I den diskussion som förs i avsnittet om behörighet i ett myndighets-sammanhang baserat på rapporterna *Undervisning på skolor med många obehöriga lärare (2017)* och *Kvalitetsrapport 2020/2021*, framtagna av Skolinspektionen respektive Grundskoleförvaltningen Göteborg, konstateras ett antal problematiker. För det första att det saknas legitimerade och behöriga lärare, för det andra att det krävs en sammanhållen undervisning för att eleverna ska ha större möjligheter till att nå kunskapsmålen. En tredje problematik som konstateras är att det finns en stor andel obehöriga lärare som undervisar i skolan. När syftet i rapporten skriven av Grundskoleförvaltningen (2021) presenteras låter det så här: ”Syftet med den här kvalitetsgranskningen har varit att granska hur rektorer arbetar för att säkerställa att elever på skolor med många obehöriga lärare ändå får en sammanhållen undervisning som svarar mot de nationella målen” (s. 5). Med en sådan formulering kan man tänka sig att det som kommer

att belysas vidare i texten är just hur man ska möjliggöra för de obehöriga lärarna att undervisa på ett "sammanhållet" och välstrukturerat sätt. Detta görs också till viss del i redogörelsen för undersökningens resultat. I resultatet konstateras att det finns en stor brist på stöd för de obehöriga lärarna; de inkluderas sällan i de ordinarie arbetslagen och förutsättningar till att organisera och planera arbetet möjliggörs inte på samma sätt som för de ordinarie lärarna. Följaktligen presenteras ett antal olika åtgärder som skolorna kan tillämpa för att ge stöd åt och underlätta arbetet för de obehöriga lärarna. Exempel på sådana åtgärder är att de obehöriga lärarna får delta i en introduktion för verksamheten och får ta del av mentorskap och handledning från de ordinarie och behöriga lärarna.

Man skulle kunna tänka sig att fokus i texten som Skolinspektionen (2017) författat, skulle vara just att belysa åtgärds punkter och hur man ska arbeta för att bättre inkludera de obehöriga lärarna i den ordinarie verksamheten. Men gång på gång kastas man tillbaka till den problematik som de obehöriga lärarna skapar genom en icke fullgod kvalitet i sin undervisning. Att de obehöriga lärarna är ett problem tydliggörs upprepade gånger i rapporten och blir extra tydligt här: "Att elever får undervisning av obehöriga lärare är ett problem" (s. 9). Det som texten syftar till att belysa, det vill säga hur man på bästa sätt arbetar för att ge stöd åt de obehöriga lärarna, hamnar i skuggan av den överhängande problematiken med obehörigheten som sådan.

En förutsättning för att undervisning ska kunna bedrivas av behöriga lärare är att obehöriga lärare antingen förvärvat rätt behörighet eller ersätts av behöriga lärare. (Skolinspektionen 2017, s. 25)

Man kan tänka sig att det som rapporten egentligen vill framställa är hur vi ska lösa problemet med de obehöriga lärarna. Inte att ge dem de förutsättningar som krävs för att lyckas med sin uppgift. Meningen som följer fastslår detta ännu en gång: "Samtliga skolor i granskningen har behov av att komma till rätta med obehörighet bland lärarna" (s. 25).

Det stora intresset att jämföra antalet behöriga och obehöriga lärare på skolorna skulle jag säga är utmärkande för samtidens kontext. Det är därför inte förvånande att texten genomsyras av frågan om behörighet eller obehörighet. Det finns antagligen flera förklaringar till att det har blivit så. En av dessa är genomförandet av skollagsreformen (SFS 2010/11:20), som innebar införandet av lärarlegitimation för lärare och förskollärare. Kravet på att alla som undervisar i skolan ska vara legitimerade har medfört en ständig eftersträvan om att alla som undervisar ska inneha lärarlegitimation. Legitimationen blir primärt och den faktiska lämplighet som den som undervisar besitter, blir sekundärt.

I stället för att fokusera på att ge de obehöriga lärarna och vikarierna bättre förutsättningar att lyckas med arbetet och ta till vara på de erfarenheter och kompetens som de har, läggs ett uteslutande fokus på att personen ska inneha rätt behörighet. Utan att ha genomgått den formella utbildningen som krävs för att bli behörig och legitimerad lärare verkar man inte kunna bli en del av den "riktiga" verksamheten. Man skulle kunna tänka sig att det borde finnas andra vägar att nå dit än just den som handlar om att genomgå en lärarutbildning. Som exempel, kan man tänka sig att det sannolikt går att förvärva en hel del värdefulla erfarenheter och kunskaper efter att ha arbetat som lärarvikarie under en period. Men ingenstans diskuteras ett sådant sätt att tänka.

### **En oklar uppdragsbeskrivning**

En fråga som blir högst relevant att ställa i detta sammanhang är hur en lärarvikaries uppdrag beskrivs. I den handbok för vikarier som är framtagen av Förskoleförvaltningen Göteborg stad, *Vikariehandbok - Bemanningseenheten Grundskola*, har följande utdrag gjorts:

Grundskolan ska ge eleverna kunskaper och värden och utveckla elevernas förmåga att tillägna sig dessa. Utbildningen ska utformas så att den bidrar till personlig utveckling samt förbereder eleverna för aktiva livsval och ligger till grund för fortsatt utbildning. Utbildningen ska främja allsidiga kontakter och social gemenskap och ge en god grund för ett aktivt deltagande i samhällslivet. Skolans uppdrag är att främja alla elevers utveckling och lärande samt bidra med en livslång lust till att lära. Läraren ska genom sin interaktion med eleverna förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och grundläggande demokratiska värderingar som samhället vilar på. I klassrummet är det viktigt att skapa en tydlig struktur samt att bemöta alla elever på den nivå de befinner sig. (Förskoleförvaltningen, Göteborgs stad).

Man skulle kunna förvänta sig att få ta del av en beskrivning av hur lärarvikarieuppdraget definieras, men det som man får ta del av är istället en beskrivning av skolans uppdrag. Ingenstans tydliggörs och definieras lärarvikariens roll. Jag vill här återkomma till det som Lassmann (2001) skriver i fråga om att det finns ett behov av att klargöra och definiera vikariens roll. Detta för att göra uppdraget mer intressant för vikarien, vilket i sin tur bidrar till ett mer lyckat uppdrag. Om skoladministratören och skoladministratören lägger tid på att försöka lära känna lärarvikarien, kan matchningen mellan klass och vikarie tänkas bli bättre. Detta med anledning av att vissa vikarier fungerar bättre i en viss typ av klass eller en viss årskurs. Genom att personalen på skolan finns som stöd för vikarien och kan vara behjälplig vid problem som uppstår, kan vikariens arbete underlättas. Vidare skriver Lassmann att lärarvikariens arbete till stor del speglar det bemötande de får ute i verksamheten. Om man ser vikarierna som en slags reservdel som behövs för att det inte ska bli stopp i "maskineriet", blir det också en sådan roll som vikarien intar. Lassmann uttrycker att man då inte bör bli förvånad över att eleverna ser vikarier som "fill-ins, deserving little or no respect" (s. 628).

I det efterföljande stycket av lärarvikariens uppdragsbeskrivning, får man ta del av ett antal "praktiska tips" om vad man under sitt vikarieuppdrag bör tänka på. Exempel på sådana tips och råd är att man ska ta reda på rutiner och regler som gäller för den skolan man kommer till i fråga om exempelvis användande av skor, ytterkläder och mobiltelefoner. Andra tips man får ta del av är att man vid uppstart av varje lektion ska ta närvaro på eleverna, använda den eventuella planering som finns och att undvika att höja rösten mot eleverna även då eleverna inte lyssnar. Samtliga råd är i allra högsta grad konkreta och med all säkerhet mycket användbara för en lärarvikarie som inte har någon erfarenhet eller för någon med lite erfarenhet. Detta är förstås en god intention och säkert ett bra stöd för vikarien. Men efter att ha studerat handboken lite mer noggrant ges väldigt lite eller inget utrymme alls till personlig utveckling i vikarierollen. Om man utifrån detta utgår från att vikarien inte ges möjlighet till progression i sin roll, kan man tänka sig att effekterna blir flera. En av dessa effekter skulle kunna ha med det engagemang och energi som vikarien "orkar" ge av sig själv. Om det finns en utarbetad personlig utvecklingsplan för vikarien, kan man anta att det både blir mer intressant och mer värdefullt att ta sig an uppdraget, för vikarien såväl som för skolan. Detta eftersom man som vikarie då ser att det inom rollen finns möjligheter att utvecklas inom det pedagogiska arbetet.

### **Vikarieverksamheten – en osynliggjord verksamhet**

Det som min studie visar är att vikarieverksamheten är en omfattande del av skolans totala verksamhet, även om behovet av vikarier skiljer sig stort mellan grundskolorna i Göteborg. Av de mer än totalt 1500 timanställda timvikarier inom bemanningsenheten i Göteborg, som möter grundskolans olika verksamheter, kan man således konstatera att vikarierna utgör en stor del av skolans pedagogiska verksamhet. I skuggan av det fokus som handlar om att inneha rätt behörighet, hamnar gruppen vikarier och obehöriga lärare, en grupp som inte synliggörs på det sätt som den borde. Vikarierna är inte integrerade i det ordinarie arbetet och

får mycket svårt att bli en del av den så kallade "riktiga" verksamheten. De blir bara tillfälliga lösningar på skolans otillräckliga bemanning, oavsett om det rör sig om ett enstaka inlägg eller ett vikariat över en längre period.

Mot bakgrund av detta kan man konstatera att det inom skolans verksamhet finns ett outforskat område, nämligen vikarierna. Genom de vikariers berättelser som jag har fått ta del av framkommer hos dessa personer en energi, en mängd tankar och idéer om vikarierollen som inte får utrymme i den verklighet som de är en del av, varken på den skola de möter eller hos bemanningsenheten som arbetsgivare. Som "omkringshoppande" vikarie finns sannolikt en enorm källa av erfarenheter som inte verkar tas tillvara på, så som man skulle kunna göra. Dessutom verkar det som att skolan många gånger går miste om betydelsefulla relationer som byggts upp mellan vikarier och elever, eftersom det är behörigheten som styr hurvida man kan bli en del av den ordinarie skolverksamheten. Min uppfattning är att det finns behov av att synliggöra gruppen vikarier och ta reda på vilka dessa personer är och hur man kan använda och vidareutveckla den kompetens och de förmågor som finns inom denna grupp.

De två övergripande problemen som jag utifrån min undersökning kan konstatera kan fördelas på *individnivå* och på ett *strukturellt plan*. På individnivå handlar det om vikariers avsaknad av tillhörighet och gemenskap. Det som vikarierna beskriver är att de inte har några "riktiga" kollegor eller en "riktig" chef och att den kontakt som de har med bemanningsenheten är nästintill obefintlig. Något som också framkommer är att vikarierna ofta inte har någon att "bolla" sina tankar och idéer med, eftersom många upplever att det vare sig finns intresse eller tid från skolans håll att ta del av dessa. Andra frågor på individnivå handlar om de förutsättningar som ges för att som vikarie kunna utföra sitt uppdrag på ett så bra sätt som möjligt. Flera vikarier vittnar om den mycket knapphändiga information som de delges innan sitt uppdrag och hur det många gånger försvårar den mentala förberedelsen för deras arbetsdag. Det framkommer också att det är tuffare att komma till en ny skola än att återkomma till en skola, trots detta är det inte ovanligt att behöva ta uppdrag på många olika skolor och klasser.

På ett strukturellt plan konstateras en problematik i fråga om att vikariens uppdragsbeskrivning är otydlig. Det finns en oklarhet i fråga om vilken typ av stöd som finns att tillgå ute i den verksamhet som vikarien möter. Ett annat problem är det som rör möjlighet till progression och personlig utvecklingsplan för vikarien. Det som framkommer i intervjupersonernas berättelser är att dialog med bemanningsenheten är mycket begränsad och avstämningssamtal är mycket sällsynta. Inte heller på den skola som vikarien kommer till finns det en chef/rektorer som stämmer av eller följer upp vikariens arbete. Förutom i undantagsfall, vilket en av mina intervjupersoner ger exempel på. På så sätt uppmärksammas sällan vikariens arbete som då "faller mellan stolarna" och återigen bidrar till att osynliggörandet av vikariens arbetsinsats. Vikarierna behöver bli en personalgrupp att värna om och som spelar en minst lika viktig roll som den ordinarie personalen på skolan.

Nya frågor väcks. Vad vill man med vikarieverksamheten i skolan? Är dess huvudsakliga syfte att rädda de akuta situationer som uppstår när skolpersonal saknas? Eller finns det ett aktivt, långsiktigt och pågående arbete med tydliga riktlinjer för vikarieverksamhetens vision? Hur tar man tillvara på den källa av förmågor och kompetens som finns bland gruppen vikarier idag?



# Referenser

Allwood, C. M. & Erikson, M. G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori, för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Studentlitteratur.

Axelsson, T. (2021). *Bemanningsföretagens intåg i skolan. Skola, marknadsiering och hyrlärare*. *Utbildning & Demokrati*, 30(2), 85-109

Badali, S. & Duggleby, P. (2007). Expectations and Experiences of Substitute Teachers. *The Alberta Journal of Educational Research*, 53(1), 22-33.  
<https://doi.org/10.11575/ajer.v53i1.55196>

Engelbrektson, L. (31 januari 2022). Grundskolan köper in vikarier för miljoner. *Göteborg Direkt*. <https://www.goteborgdirekt.se/nyheter/grundskolan-koper-in-vikarier-for-miljoner/repvay!eJhYtLtjRwl2yRj@znP6aw/>

Göteborgs stad grundskoleförvaltning (2021). *Kvalitetsrapport läsåret 2020/2021. En lägesbedömning av grundskoleförvaltningens verksamhet*.  
[https://www4.goteborg.se/prod/intraservice/namndhandlingar/SamrumPortal.nsf/18F22E1A7ECF3726C1258787003E9B8F/\\$File/9.1%20Bilaga%201%20Kvalitetsrapport%20for%20lasaret%202020\\_2021.pdf?OpenElement](https://www4.goteborg.se/prod/intraservice/namndhandlingar/SamrumPortal.nsf/18F22E1A7ECF3726C1258787003E9B8F/$File/9.1%20Bilaga%201%20Kvalitetsrapport%20for%20lasaret%202020_2021.pdf?OpenElement)

Hultåker, O. & Trost, J. (2010). *Enkätboken*. Studentlitteratur.

Jenkins, K., Maxwell, T., & Smith, H., (2009). Challenging experiences faced by beginning casual teachers: here one day and gone the next!. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37(1), 63-78. 10. <https://doi.org/10.1080/13598660802616443>

Killgren, S. (26 november 2020). Vikariebristen i coronakrisen på väg att knäcka lärarna. *Skolvärlden*. <https://skolvärlden.se/artiklar/vikariebristen-i-coronakrisen-pavag-att-knacka-lararna>

Lassmann, E., M., (2001). Defining the role of the substitute teacher. *Education*, 121(3), 625-628.

Mathillas, S. (10 november 2021). Vikariebrist inom förskola och skola. *Svt Nyheter*. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/jonkoping/vikariebrist-inom-forskola-och-skola>

Olsen, B. (2021). *Trøst, Bidrag till en jordnær, kroppsnær og omtænksom pædagogik*. Akademisk Forlag, København.

Rude, C. A. (2008) *How to Succeed as a Substitute Teacher. Everything You Need From Start to Finish*. Corwin.

Saukko, P. (2003). *Doing Research in Cultural Studies. An introduction to classical and new methodological approaches*. SAGE Publications Ltd.

SFS 2010/11:20. *Skollag*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2010/10/prop.-20101120-/>

Skolinspektionen. (2017). *Undervisning på skolor med många obehöriga lärare*.  
[https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2017/obehoriga-larare/obehoriga\\_larare\\_granskningsrapport\\_2017.pdf](https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2017/obehoriga-larare/obehoriga_larare_granskningsrapport_2017.pdf)

Skolverket. 2021. *Obehöriga lärare i grundskolan, läsåret 2020/21*.  
<https://www.skolverket.se/download/18.658a9d3f17d2e07b4d04cb/1637659669256/pdf8874.pdf>

Skolverket. 2022. *Prognos över behovet av lärare och förskollärare*.  
<https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/skolverkets-utvarderingar-och-rapporter/prognos-over-behovet-av-larare-och-forskollarare>

Statens offentliga utredningar. (1999). *Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning. Betänkande*. (SOU 1999:27). Nordstedts Tryckeri AB.  
<https://filedn.com/ljdBas5OJsrlJOq6KhtBYC4/forarbeten/sou/1999/sou-1999-27.pdf>

Steinberg, J. (2018). *Uppdrag vikarie. Ledarskap i klassrummet*. Gothia Fortbildning.

Svenska Akademiens ordlista (2015). Vikarie. Hämtad 3 juni 2022 från  
<https://svenska.se/saol/?sok=vikarie>

Svingstedt, A. (2012). *Servicemötet praktik: på en tingsrätt, ett äldreboende och ett hotell*. [Doktorsavhandling (monografi), Institutionen för service management och tjänstvetenskap]. Lund University.

# Bilaga 1-Intervjuguide lärarvikarie

## Frågeområden:

### 1. Vikariens bakgrund

- Berätta om dig själv (ålder, uppväxtort, arbetslivserfarenheter, tidigare/nuvarande studier). Ställ följdfrågor. Hur länge pluggat, vilken inriktning, hur många terminer osv. Hur kommer det sig att du ville byta arbete och läsa till lärare?
- Hur kommer det sig att du började arbeta som vikarie? Främsta motivet? Finns det fler?
- Personliga mål med lärarvikarieyrket?
- Hur länge har du arbetat som lärarvikarie? Hur många dagar per vecka brukar du jobba?
- Hur såg rekryteringsprocessen ut?
- Vilken typ av vikarieuppdrag har du haft? (Årskurs, kortare eller längre uppdrag?)
- I vilket/vilka områden har du arbetat som vikarie? På hur många skolor? Skillnader/likheter på olika skolor/olika områden?

### 2. Att arbeta som lärarvikarie

#### *Förväntningar på rollen som vikarie/första uppdrag/en typisk arbetsdag från början till slut*

- Minns du vilka förväntningar du hade på att arbeta som lärarvikarie innan du fick ditt första uppdrag? Stämde dina förväntningar med vad du möttes av?
- Kan du berätta hur ditt första vikarieuppdrag såg ut?
- Om du jämför ditt första uppdrag med något av dina senaste uppdrag, vilka skillnader/likheter kan du se i hur du tar dig an uppdraget?
- Hur kan en arbetsdag se ut för dig när du ska ut på ett vikarieuppdrag? (bokning av arbetspass till avslutat uppdrag, egna förberedelser för vikarieuppdraget, information från uppdragsgivaren och från bemanningen).
- Kan du ge en beskrivning på hur det brukar gå till när du ska avsluta din arbetsdag? Vad gör du då?

#### *Bemötande och information från skolan*

- Vilken information brukar du få när du ska påbörja din arbetsdag? (schema, nycklar, upplysning om skolans lokaler, vikariepärm, rutiner och säkerhetsfrågor).
- Kan du berätta om bemötandet från skolans håll (rektor/administratör/övrig personal) när du kommer ut till skolan på morgonen som du ska arbeta på?
- Om du tycker att bemötandet från skolans personal skiljer sig från skola till skola, vilka skillnader är det du ser? (Skolans storlek tex)

#### *Lyckad/mindre lyckad arbetsdag. Vad ligger till grund för detta?*

- Kan du beskriva hur en lyckad arbetsdag som vikarie ser ut för dig? Ge ett exempel på en sådan arbetsdag?
- Kan du beskriva hur en mindre lyckad arbetsdag som vikarie har sett ut för dig?

- Vad är det mest tillfredsställande med att arbeta som ”inhoppad” vikarie?
- Vilka är utmaningarna arbeta som ”inhoppad” vikarie?
- Mot bakgrund av det du just berättat, vilken skulle du säga är den största utmaningen?
- Finns det en situation som du minns särskilt väl från något vikarieuppdrag du haft? Varför tror du att du minns denna situation särskilt väl?

### ***Vikarie och elever/ relationsskapande***

- Kan du berätta om hur ett möte med en ny klass med nya elever kan se ut? Hur skiljer sig ett möte med en ny klass första gången du hade ett vikarieuppdrag jämfört med idag?
- Hur gör du för att skapa relation till gruppen/klassen? Och till enskilda elever? När känns det lättare/svårare att skapa relation till eleverna?
- Hur skiljer sig detta i olika åldrar?
- Vilket bemötande har du fått elever när du kommit till en klass för första gången?
- Om du återkommer till en klass som du tidigare varit i, hur skiljer sig då bemötandet från eleverna med första gången du mötte klassen?
- Vilken uppfattning har du av hur elever pratar om ”vikarier”? (Både direkt till dig och vad du hör på skolgården och i korridoren).

### ***Vikarie, frånvarande läraren och övrig personal. Personalrumsdiskussioner***

- Vilken information brukar finnas att tillgå från ordinarie lärare (som är frånvarande) när du kommer ut på ditt uppdrag? (planering osv)
- Kan du märka skillnad på hur dagen löper på om det finns planering än om det inte finns någon planering? Hur fungerar undervisningen? När det finns vs när det inte finns planering? På vilket sätt skiljer sig dessa tillfällen?
- Kan du märka skillnad att vikariera i en klass där läraren ofta är borta jämfört med en klass där läraren oftast är på plats? Vilken skillnad är du ser?
- Hur upplever du att ordinarie personal är behjälplig i olika situationer under arbetsdagen? (Digitala hjälpmedel, övrigt material)
- Vilken erfarenhet/uppfattning har du av hur ofta övrig personal kommer och ”kollar läget” under dagen?
- Vilken insyn/inblick hinner du få i verksamheten som du “hoppas in” i? Finns det utrymme att förmedla och diskutera händelser intryck/erfarenheter till övrig personal efter din arbetsdag? Hur tas detta emot?
- Som vikarie får man inblick i många olika verksamheter och även i många olika personalrum. Har du något exempel på något du hört från personalrummet som du minns särskilt väl?

## **Bilaga 2 – Intervjuguide informantintervju**

Genomförande av en informantintervju grundar sig på ett behov av att på ett djupare plan förstå vikarieverksamheten på Göteborgs grundskolor. Genom att genomföra en intervju med en person i en chefsposition med god insyn och kunskap om verksamheten, kan detta ge bra förståelse för bemanningsenheten som organisation.

### ***Bemanningsenheten***

- Kan du berätta om Bemanningsenheten grundskola Göteborg? (Hur organisationen ser ut osv).
- Hur ser er rekryteringsprocess av lärarvikarier ut?
- Hur många anställda lärarvikarier har ni?
- Hur ser processen ut, från förfrågan av en skola till att lärarvikarien är på plats?
- Händer det att ni inte får tag i en lärarvikarie? Hur hanterar ni detta?

### ***Lärarvikarien***

- Lärarvikariens bakgrund. Tidigare arbetserfarenheter, tidigare studier? Pågående studier?
- Genomsnittlig anställningstid för en lärarvikarie som arbetar på Bemanningsenheten?

### ***Fördelning av lärarvikariebehov***

- Hur fördelar sig behovet av lärarvikarier på olika skolor och i olika stadsdelar?
- Hur många lärarvikarier behövs till Göteborgs grundskolor i genomsnitt/dag? När är behovet som störst?
- Vilken/vilka skolor har störst behov av lärarvikarier?
- Finns det någon skola som utmärker sig att ha litet/inget behov av lärarvikarier?
- Kan du se någon förändring av hur behovet av lärarvikarier har fördelat sig över tid? På olika skolor/olika stadsdelar?