

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

## **"Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor**

Maria Hjalmarsson, docent i pedagogiskt arbete

Annica Löfdahl Hultman, professor i pedagogiskt arbete

[maria.hjalmarsson@kau.se](mailto:maria.hjalmarsson@kau.se), [annica.lofdahl@kau.se](mailto:annica.lofdahl@kau.se)

### **Abstract**

2013 infördes en ny reform om karriärvägar för lärare. Genom att tillsätta 17 000 lärare i en ny position, en formellt högre befattning – förstelärare - förväntas reformen förutom att bidra till skolutveckling och förbättrad måluppfyllelse även att höja läraryrkets status. Efter reformens två första år konstateras att förstelärarpositionen domineras av kvinnor. I artikeln belyses de villkor som kvinnor i lärarkarriärer mött och fortfarande möter, villkor som relateras till de positioner som förstelärarna upplever sig ha. Data från intervjuer och enkäter belyser hur första generationens förstelärare själva upplever att lärarkollegor ser på deras nya position och hur de själva hanterar dessa bemötanden. I analysen av data har vi inspirerats av ett teoretiskt ramverk av Wahl, Holgersson och Höök (1998) om hur ironi och motstånd används för att hantera skilda positioner bland kollegor. Resultaten visar framförallt hur förstelärare utsätts för ironiska kommentarer och gliringar från kollegor, men även hur förstelärare gör motstånd och hävdar sin position.

Begreppet position används i artikeln i två betydelser. Å ena sidan refererar position till den formella befattningen som förstelärarna har fått genom förordnandet. Å andra sidan hänvisar positionsbegreppet till den symboliska plats som förstelärarna försätts och försätter sig själva i genom interaktion med andra i yrkesvardagens praktiker.

### **Bakgrund**

År 2013 beslutade regeringen om en reform om karriärvägar för lärare; försteläraren, en helt ny position i den svenska skolan. Begreppet karriärtjänst har historiskt sett inte använts i detta sammanhang, även om det redan tidigare funnits olika benämningar och skilda uppdrag för lärare genom lokala initiativ

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

(SKL, 2015). Reformen kan ses som ett svar dels på diskussionen om en nationell lärarkris, där det råder en akut brist på lärare på många håll i landet (se t ex Skolvärlden, 2015), dels på sjunkande resultat för svenska elever i de internationella PISA-mätningarna som fokuserar kunskapsområdena matematik, naturvetenskap och läsförståelse. Mellan år 2009 och 2012 försämrades elevresultaten, och för första gången representerade de svenska eleverna under OECD-genomsnittet, i samtliga tre kunskapsområden (Skolverket, 2015d). Mot den här bakgrunden är det tydligt att det finns stora förväntningar från staten, dels på själva reformen, det vill säga satsningen i sig, dels på de lärare som utses till förstelärare och genom denna position ska bidra till både sin egen och yrkets status och till elevernas förbättrade resultat.

Syftet med den här artikeln är att tolka och beskriva förstelärares egna beskrivningar av vilken statusposition de själva upplever sig ha och hur de upplever att kollegorna ser på förstelärarnas position.

### **Krav och uppgifter i förstelärares uppdrag**

För att en lärare ska utses till förstelärare krävs att denna är legitimerad lärare, som genom dokumentation kan redovisa minst fyra år av väl vitsordat arbete med undervisning. Vidare krävs att läraren har ett starkt intresse för utveckling av undervisning och visar prov på en särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat. Därtill fordras att huvudmannen bedömer läraren som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter i arbetet som är kopplade till undervisning.

Den som utses till förstelärare förväntas främst arbeta med undervisning och sådant som har med undervisning att göra, på minst 50 % av sin heltidsanställning. Uppdraget kan innebära att ansvara för introduktionen av nyanställda kollegor, att ta emot lärarstuderande liksom att coacha sina kollegor och ta initiativ till pedagogiska diskussioner. Andra uppdrag kan handla om att initiera och leda projekt i syfte att förbättra undervisningen eller vara huvudansvarig för ett ämne. Eftersom det är huvudmannen som formulerar tjänsternas innehåll (Skolverket, 2015a) kan de faktiska uppdragen och arbetsuppgifterna som verksamma förstelärare har variera. Emellertid är det vanligt förekommande att dessa uppgifter avgörs av den aktuella skolans behov

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

och lärarens särskilda kompetenser (Skolverket, 2015c). Våra egna initiala studier har vidare visat att det är vanligt att försteläraren får vara "rektors högra hand" och att ingå i skolans ledningsgrupp (Löfdahl Hultman, Thelin, Hjalmarsson & Westman, 2014). Det finns under 2015/2016 medel för 16000 förstelärare, och totalt 17000 år 2016/2017 och framåt. Försteläraryrket ska generera ett lönepåslag om minst 5000 kronor per månad (Skolverket, 2015b).

Inom grundskolan är 83 % av förstelärarna kvinnor, vilket kan ställas mot att andelen kvinnor inom grundskollärayrket uppgår till 77 %. En motsvarande bild framträder också inom gruppen gymnasielärare. Den genomsnittliga försteläraren är en 45-årig kvinna verksam i en kommunal grundskola. Hon har ansökt om tjänsten och arbetat hos huvudmannen sedan tidigare (Skolverket, 2014).

Lärarnas tidning (2015) visar att många kommuner ger sina anställda korta förordnanden som förstelärare, på grund av ovisshet kring om staten ska dra in sitt stöd. När den första kullen förstelärare tillsattes år 2013 fick de tidsbegränsade uppdrag om två år. Lärarnas tidning har undersökt hur kommunerna har hanterat dessa tjänster och visar att endast 14 % av kommunerna har omvandlat dem till tillsvidarejänster. 57 % har erbjudit aktuella förstelärare andra tidsbegränsade förordnanden, medan förstelärarna i var fjärde kommun måste konkurrera med andra sökande om tjänsterna. Detta betyder att förstelärarkarriären för många äger rum under en begränsad tid och att den enskilde försteläraren vid förordnandets avslut måste ansöka om "sitt" uppdrag på nytt i konkurrens med andra och då riskera att inte längre bedömas vara en särskilt skicklig lärare.

## **Försteläraryrket utifrån ett professionsperspektiv**

Trots att den svenska skolan decentraliserades för drygt tjugo år sedan, kan dagens utveckling med ökad statlig styrning av skolan, bland annat genom krav på redovisning av lärares arbete och elevers kunskapsresultat, snarast beskrivas som recentralisering. På så vis kan försteläraryrket betraktas som ett exempel på en sådan reform där staten genom ekonomiska drivkrafter riktar sig direkt till skolorna, lärarkåren och rektorerna, och där det är upp till den enskilda huvudmannen att hantera och realisera reformens syften, vilket möjliggör ett avsevärt utrymme för olikartade uttolkningar av reformen (Bergh,

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

Englund, Hjalmarsson & Löfdahl 2015). Mot bakgrund av att tidigare professionaliseringssträvanden inom lärarkår och fackliga organisationer främst har strävat mot att skapa bättre villkor för hela lärarkollektivt, förstår vi förstelärarreformen som motsägelsefull. Detta genom att den enskilde försteläraren kan få högre lön och högre status, samtidigt som skolan som organisation och lärarkollektivet som helhet inte ges samma utvecklingsmöjligheter.

### **Kvinnors villkorade karriär inom skolan**

Utifrån ett genusperspektiv på lärarprofessionalisering finns det anledning att ifrågasätta, inte möjligheten som sådan för kvinnliga och manliga lärare att göra karriär, men väl hur de strukturer och kriterier som möjliggör karriär relaterar till kvinnliga respektive manliga genuskoder och eventuellt bidrar till ojämlika förhållanden (Hjalmarsson & Löfdahl Hultman, 2014). Med tanke på att de flesta förstelärare visar sig vara kvinnor menar vi att det finns anledning att problematisera kring de villkor som omgett kvinnors karriärer inom skolan tidigare och fundera vidare kring vilka villkor som kan råda kring förstelärares karriärer i dagens skola. Även om möjligheten att höja lärarnas status är efterlängtat, så visar våra erfarenheter att vissa lärare uttrycker en ovilja att söka tjänsterna då de menar att de skulle äventyra den goda stämningen bland kollegorna. Andra vittnar om hur begreppet förstelärare raljeras med och transformerats till "furste-lärare" och hur de som innehar befattningarna möts med tystnad eller med illa dold missunnsamhet - om såväl lönetillägg som framskjutna positioner i arbetslaget. Från lärarfackligt håll redovisades inledningsvis hur reformen mötts med misstro liksom oron över att förstelärarna kan ge upphov till avund i lärarkollegiet.

I relation till detta vill vi med några nedslag i tidigare forskning visa på hur diskussionen om kvinnors förmåga till att utöva läraryrket liksom kvinnors intresse för att inta ledande poster inom skolan, och att i den meningen göra karriär, stött på olika villkor som försvårat detta. Det har inte alltid varit självklart för kvinnor att få utöva läraryrket. En studie av feminiserings- och professionaliseringssträvanden inom folkskolans lärarkår från tidigt 1800-tal och hundra år fram i tiden, visar hur en hierarkisk ordning växt fram dels genom ett avståndstagande från folkskolläraernas sida gentemot de delar av arbetet som

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

kopplades till "kvinnlig" genustillskrivning; fostran och undervisning av yngre barn, dels genom att folkskollärarkåren tog avstånd mot småskollärarkåren, vilken bestod enbart av kvinnor (Florin, 1987). Man kan uttrycka det som att 1800-talets samhällsliga genusordning var starkt särartsideologiskt präglad, genom betoningen på skillnader mellan kvinnor och män. Arbetsuppgifter som förknippades med modersinstinkt och egenskaper som förstods som av naturen givna kvinnor, ansågs vara intellektuellt krävande i lägre grad och lämpliga för kvinnliga lärare (Gannerud, 2003).

Den forskning om lärare och lärares arbete som växte fram i början av 1980-talet har bland annat visat att den tidigare forskningen skapat och reproducerat antaganden om kvinnliga lärares brister (Acker, 1983). Under mitten av 1900-talet lyftes de olyckliga följderna av dominansen av kvinnliga lärare i skolan fram; en diskurs som är rådande än idag, både nationellt och internationellt (Brownhill, 2015; Wernersson, 2015). Denna dominans ansågs ha negativ påverkan på lärarkårens professionaliseringssträvanden, därför att kvinnor inte uppfattades representera drag som var förenliga med de professionskriterier som forskningen lyft fram. Under 1970-talet mattades anklagelserna mot kvinnliga lärare av något, men forskningen om läraryrket var trots allt marinerad av föreställningar om kvinnors otillräcklighet och låga intellektuella kapacitet liksom mönstret att främst sätta kvinnor i förhållande till roller som relaterade till hemmets sfär.

På motsvarande vis vill vi visa på hur mytbildningen kring kvinnors påstådda oförmåga till ledarskap på intet sätt är ett nytt fenomen. Amerikansk forskning visar att under 1800-talet dominerades förklaringen om bristen på kvinnor i ledande position genom hänvisning till biologiska orsaker, medan orsaker länkade till psykologiska brister var dominerande under 1900-talet. Så sent som under slutet av 1970-talet refererades istället till kvinnors dåliga självförtroende och karriärmässiga ointresse (Blackmore, 1999). Liknande förklaringar återfinns i svenska diskussioner om frånvaron av kvinnor som rektorer, som fram till 1980-talet hänförts till kvinnan själv, hennes bristfälliga självkänsla och rädsla för obekanta situationer vilket antogs medföra att hon inte framhävde sig själv på samma sätt som män (Herlin, 1980). Trots att regeringen i början av 1990-talet satte upp mål om ökad andel kvinnliga skolledare i den svenska skolan, lät inte diskussionen om konsekvenser av dominansen av kvinnor på skolledande

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

poster vänta på sig. Söderberg (2001) skrev i början av 2000-talet, att denna dominans sammankopplades med negativ löneutveckling, sänkt status för yrket, förlust av formell kompetens och risk för allmän feminisering av skolan.

### **Osynliga men kännbara barriärer vid karriärutveckling**

Vi har ovan visat att kvinnors karriär som lärare eller rektor av tradition har varit villkorad, bland annat genom föreställningar om kvinnor och kvinnligt kodade förmågor och karaktärsdrag. Den genomskinliga barriär som hindrar kvinnor från att avancera i organisationshierarkin har inom kön- och genusforskningen diskuterats i termer av "glastak". Denna metafor aktualiserar dolda mekanismer inom organisationen som är verksamma i den dagliga praktiken, genom individers värderingar, normer, symboler och beteenden. Begreppet har använts för att belysa att kvinnors karriärmöjligheter kan vara villkorade, utan att de för den sakens skull har några formella hinder att forcera. Acker (2009) menar att "glastaks"-metaforen är missvisande, genom att den antyder att kvinnor har kunnat avancera i organisationen utan friktion ända tills de slår i taket. På så vis döljer metaforen det motstånd kvinnor i karriären möter under hela processen mot ledande befattningar. Mot den bakgrunden är det enligt Acker mer rättvist att istället använda begreppet "inequality regimes", i syfte att synliggöra de komplexa processer som främjar fortsatt ojämlikhet i organisationer.

Vi har i forskning om ledarskap och karriär utifrån ett köns- eller genusperspektiv inte noterat en motsvarande diskussion kring villkor som påverkar mäns karriärutveckling. Koch och Farquahar (2015) använder begreppet/metaforen "glass doors" som de beskriver vara osynliga dörrar för de män som vill träda in i yrken knutna till utbildningsverksamheter riktade mot yngre barn. Som vi förstår det syftar metaforen "glasdörr" till ett hinder som inte är märkbart för berörda män förrän deras inträde i verksamheten ska äga rum. Den gemensamma nämnaren mellan "glastak" och "glasdörr" tycks vara just att de båda refererar till ett hinder som inte går att se med blotta ögat, men som ändå blir märkbart för den enskilde individen.

Sammantaget menar vi att den bild som tecknats ovan, med hjälp av tidigare forskning, av hur kvinnor som velat leda arbetet i skolan, som lärare eller rektorer, har bidragit till att skapa och upprätthålla en viss syn på relationen

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

mellan fostran och undervisning i skolan och dessa aspekters förhållande till genusordning. Denna syn har påverkat – och påverkar än idag - föreställningar om lärares arbetsuppgifter och kraven på lärares professionella kompetens i olika pedagogiska verksamheter i det svenska utbildningssystemet, och därmed även när förstelärares position och status diskuteras.

## **Teoretiska och analytiska utgångspunkter**

Vi har låtit oss inspireras av resonemanget som Wahl, Holgersson och Höök (1998) för om hur *ironi* kan användas som en strategi för att hantera en underordnad position i praktiken, och hur motstånd kan fungera som ett ifrågasättande av de positioneringar som görs i en organisations vardagspraktiker. Deras forskning, som bottnar i organisationsteori med genusteoretisk vinkling, har i huvudsak riktat intresse mot kvinnors ledarskap i organisationer dominerade av män. De använder strategi som begrepp i syfte att visa hur kvinnliga chefer, i organisationer dominerade av män och värderingar som av tradition har en manlig könskodning, förhåller sig till könsordningen och sin egen självkänsla. Författarna framhåller två faktorer av betydelse för kvinnors ledarskap; dels de strategier som den enskilda kvinnan använder, dels de tolkningar som andra gör av henne.

I vår studie använder vi på ett liknande sätt teorin för att förstå förstelärares ledarskap. Vi intresserar oss för hur förstelärare ser på sin egen position och därmed vilka strategier, det vill säga medvetna handlingar, vi kan uttolka att de förhåller sig till i sin beskrivning av sitt uppdrag. I vår studie kan genusordningen relateras till den tradition av villkor för kvinnors karriärer inom skolan som översikten ovan påvisat. Bland förstelärarna är nästan var femte lärare en man och vi kan inte rakt över hävda att förstelärare positioneras enbart i relation till sitt kön och därmed inte heller att deras strategier kan förstås enbart utifrån kön. Snarare menar vi att kön är av stor betydelse, men att det därtill finns en rad faktorer kopplade till ledarskapet som kräver strategier för att hanteras. Exempelvis att förstelärare i konkurrens med sina kollegor söker och antas till denna position och får ett avsevärt lönelöft, trots lika utbildning som sina kollegor. Ett annat exempel är det många gånger otydligt definierade uppdraget eller att den formella positionen för många förstelärare är tidsmässigt

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

begränsad och att de i nästkommande ansökningsomgång kan komma att bli utkonkurrerade av sökande kollegor.

De motståndsstrategier som Wahl m fl. (1998) skriver fram handlar om att tillämpa en *könsneutral* strategi, som innebär bortse från könets betydelse i organisationen och framhäva sig själv som en könsneutral individ. Därigenom förnekas könsordningens existens och kvinnan kan på så vis ha kvar sin självkänsla. När inte den könsneutrala strategin håller längre skapas behov av att hitta andra sätt att hålla självkänslan intakt. En vanligt förekommande strategi bland högutbildade kvinnor på ledande positioner är *den positiva*, som medför att kvinnan erkänner att kön har betydelse i organisationer, men utan att anlägga ett maktperspektiv. Kvinnan lägger här vikt vid att understryka fördelarna med att vara kvinna, likfullt utan att förhålla sig till könsordningens existens i organisationen. En ytterligare strategi är den så kallade *omvärldsstrategin* som innebär att sammanfoga kunskaper om könsordning i samhället och i organisationer i det egna synsättet. Kvinnan som tillämpar omvärldsstrategin kräver att bli respekterad som individ, ledare och könad varelse och hon bryter genom tillämpning av denna strategi mot könsordningen, vilket kan mötas positivt av omgivningen eller utlösa olika slags motstånd mot förändring där könsordningens berättigande och naturlighet betonas.

Wahl m fl. använder begreppet ironi för att göra en koppling mellan omvärldsstrategi och identitet. Dessa strategier är ofta verksamma samtidigt och används ofta i situationer där öppna protester är omöjliga. (i) Ironi som strategi för *överlevnad*, i symbolisk mening, i en underordnad position. För kvinnan blir ironin ett sätt att skapa distans och klara av att hantera sin medverkan i den egna underordningen samtidigt som hon bevarar sin integritet och självkänsla. (ii) Ironi som kvinnors sätt att hämta energi och uppleva samhörighet med varandra genom medvetenhet kring genusordningens många gånger barocka utseende och konsekvenser. Ironin kan här bidra till att underminera könsordningen, genom att en är ett slags tyst *protest* genom skratt och utbyte av blickar i samförstånd. (iii) Ironi som en mer tydlig invändning mot och frånvaro av acceptans mot genusordningen, vilket kan leda till att den synliggörs och eventuellt utmanas och överskrids. På så vis, menar Wahl m fl., kan ironi som strategi bidra till förändring.



*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

Som framkommit ovan utgår idén om såväl motståndsstrategier som ironi som förändrande strategi såsom den presenteras av Wahl m fl. från en situation där underordningen är central, vilket inte självklart kan jämföras vare sig med förstelärares eller med den vanlige lärarens position. Däremot menar vi att förstelärare har en *osäker* position då deras förordnande är tillfälliga och de snart kan vara tillbaka i den vanlige lärarens position vilket gör att osäkerheten måste hanteras, både av den vanlige läraren och av försteläraren. Vi vågar påstå att relationen mellan försteläraren och den vanlige läraren innehåller en rad osäkerhetsfaktorer. På så vis kan ironi som strategi, i vår studie, förstås som en strategi från de vanliga lärarna, d.v.s. förstelärarnas kollegor, för att hantera den situation som reformen för med sig där vissa kollegor utses till förstelärare och ges en, i alla fall till synes, upphöjd position. På motsvarande vis måste förstelärare hantera den position de befinner sig i både i relation till kollegor och till reformen i sig och därmed en rad förväntningar, men även en rad osäkerheter angående uppdragets karaktär. Snarare än att tolkas som att motstånd är ett direkt svar på ironi, menar vi att sådana processer ska ses som pågående och som en del i ett större sammanhang kopplat till ett visst fenomen, i vårt fall reformen om karriärvägar för lärare.

## **Empiriska data**

Artikeln bygger på data från intervjuer som genomfördes i juni 2014 med fem kvinnliga förstelärare, fördelade på tre olika kommuner då dessa lärare haft sitt uppdrag i ett år samt enkätdata från en kommun med 30 förstelärare, samtliga kvinnor som haft positionen i sex månader (januari 2014). Intervjuerna liksom de öppna frågorna i enkäten syftade till att få en inblick i vilka hinder och möjligheter som förstelärarna erfarit under det första året. Därtill har vi analyserat data från en enkätundersökning i ytterligare en kommun från juni 2015 med 65 förstelärare som då haft sitt förordnande mellan ett till två år. Enkätfrågorna som ställdes var en del av en kommuns egen uppföljning där vi som forskare erbjöds möjligheten att formulera några frågor av vikt för vårt forskningsintresse. De frågor som analyserats i denna artikel rör uppfattningar kring den egna rollen och positionen som förstelärare, samt hur de upplever att kollegor uppfattar deras position som förstelärare. De enkätdata vi har tillgång till är avidentifierade och vi vet endast att de kommer från en grupp av totalt 74 grundskollärare där könsfördelningen är 64 kvinnor och 10 män.

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

Samtliga deltagare har, efter att informerats om att data används i forskningssyfte samt att de inte skulle kunna identifieras i framställning av studien och dess resultat, lämnat sitt samtycke.

Studiens ansats är deduktiv, i den meningen att det har visat sig att förstelärarreformen har skapat avundsjuka i lärarkollektivet och att benämningar såsom "andrelärare" används i diskussioner om reformen, vilket vi tolkar som en reaktion på en upplevd statusrelation mellan förstelärarna och deras kollegor, vilket vi har tagit fasta på i analysen av vårt empiriska material.

## **Mellan stolthet och utsatthet – förstelärarens vardag**

### **Första generationens stolta missionärer och utsatta förstelärare**

En tidigare analys (Löfdahl Hultman, Thelin, Hjalmarsson och Westman, 2014) av data från 2014 visade att den första generationen av förstelärarna i hög grad är stolta över sitt nya uppdrag och att de har en klar vision om vad de ska kunna bidra med i implementeringen av förstelärarreformen. Vissa av dem uppgav att de hade fått andra uppdrag i egenskap av förstelärare, medan andra menade att uppdraget inte hade inneburit några förändringar för dem i praktiken. Någon ansåg att titeln förstelärare i sig har genererat en annan position på skolan och i lärarkollegiet, samtidigt som andra inte såg att den egna positionen alls hade förändrats i och med det nya förordnandet. Data från både intervjuer och enkäter visade att förstelärarna betonade rektors roll för att skapa legitimitet kring uppdraget och det praktiska utförandet, bland annat genom att förtydliga uppdraget som sådant och det konkreta arbetet förstelärarna förväntades bedriva. Bristen på sådant stöd från rektor och på ett klart definierat uppdrag, ansågs ha negativ inverkan på förstelärarens villkor att arbeta på ett sätt som motsvarade själva reformens syften liksom på kollegornas syn på förstelärarens uppdrag och arbete.

Under vår tidigare analys uppmärksammade vi de många beskrivningar som förstelärarna gjort om upplevelser och erfarenheter av reaktioner från kollegor till följd av det nya förordnandet. Intervju- och enkätdeltagare lyfte fram upplevt positiva reaktioner från kollegor såsom nyfikenhet och öppenhet. Emellertid handlade betydligt fler kommentarer om skeptiska och kritiska reaktioner, vilka

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

förstelärarna beskrev i termer som "gliringar". Dessa var riktade mot aspekter som själva karriärreformen, mot den löneökning som följer förordnandet som förstelärare och även mot förstelärarens kompetens.

I vår fortsatta analys ingår dessa data från första generationens förstelärare samt data från de öppna enkätsvaren 2015 som svarar på frågan "Hur upplever du att dina lärarkollegor ser på dig i din position som förstelärare?"

## **Lärarkollegor på olika villkor – strategier för att hantera situationen**

### ***Kollegor i konkurrens***

De gliringar som förstelärarna beskriver från sina kollegor är riktade både mot reformen i sig och mot tillsättningen av tjänsten. Ett tema som framträder i våra data är konkurrens. Förstelärarna har sökt sina tjänster i konkurrens med andra. I vissa fall har kollegorna på den egna skolan funnits bland konkurrenterna. Förstelärarna verkar mena att denna omständighet har betydelse för de kommentarer som de möter på skolan och i sitt kollegium:

*Till en början tyckte jag det var ett jobbigt läge då många kollegor sökte samma tjänst och inte fick uppdraget. Det kändes lite som om man skulle försvara sig gentemot 'jantelagen'. Kanske också att det var så att det var andras besvikelse som yttrade sig.*

*Till en början möttes jag av en hel del avundsjuka eftersom många av kollegorna på skolan hade sökt förstelärartjänster. Efter hand som jag utförde mina uppdrag vid studiedagar, lärarmöten mm så har min status ökat och jag uppfattar nu att jag "visat mig värdig" min tjänst och möts numera av respekt för de uppgifter jag genomför.*

*Blandat. En del ser det positivt med att någon har fått en roll att dra i ämnesutvecklingen och hålla ett övergripande ansvar. Det finns andra som upplever en viss bitterhet, då gäller det kollegor som sökt själva men som inte själva fått det.*

När förstelärarna har blivit utsedda har det samtidigt inneburit att andra sökande har betraktats som inte tillräckligt skickliga lärare och därför inte kommit i fråga för tjänsten. Ordet "jantelagen", som en av förstelärarna ovan använder, riktar ljuset mot den svårighet det kan innebära att hamna i en påtaglig konkurrenssituation med kollegor på den ordinarie arbetsplatsen. Vi tolkar att

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

de lärarkollegor som har ansökt om att bli förstelärare, men inte blivit utsedda, upplever sig positionerade i en underordnad position, där ironin gör det möjligt att distansera sig och att hantera komplexiteten i att å ena sidan medverka i sin egen underordning och å andra sidan hålla självkänsla och integritet intakt.

### ***Hierarkisering och statuskillnad***

Förstelärare kan uppleva att förordnandet innebär en hierarkisering inom lärarkollegiet som försvårar samarbetet med kollegorna:

*Jag sätter agendan och har ansvar för att våra möten ska vara av värde för alla inblandade. Lärare i ett lag som ska fungera tillsammans kring eleverna. Då blir det känsligt och svårt då vissa lärare tillskrivs "bättre" egenskaper än andra.*

Några förstelärare har mött dessa kommentarer från kollegor: *Ska vi ha rankingtitlar nu? Gör det här mig till en andra klassens lärare längst ner på skalan?* eller *Kommer alla dina elever att få toppbetyg nu?* Vi har uppmärksammat att en benämning i den mediala debatten för förstelärarnas kollegor är "andrelärare" (t ex NVP.se, 2015, Ny tid, 2015), vilket tydligt markerar en upplevd hierarkisering i en yrkeskår där karriärmöjligheterna är begränsade. De erfarenheter som de citerade förstelärarna ovan uttrycker, förstår vi med hjälp av den strategi för överlevnad i symbolisk mening i en underordnad position som Wahl m fl. (1998) diskuterar. Vi förstår lärarkollegiets bemötande av försteläraren som ett sätt för kollegiets medlemmar att befästa sin status och syn på sig själva som dugliga och skickliga lärare, trots avsaknaden av erkännandet som särskilt skicklig lärare och avsaknaden av titeln förstelärare.

### ***Göra skäl för sin lön***

En väsentlig del av förstelärarreformen är det lönepåslag som uppdraget innebär och flera kommenterar i avundsjuka termer av löneökningen: *Ska du köpa ny bil nu*, eller *Ska du åka till Mauritius på semester i år?*

Andra rapporterar om kommentarer som kopplar samman lön och arbetsuppgifter:

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

*Väldigt varierande men mest negativt då kollegor kommenterar eller tycker att man ska göra mer arbete för att man har lönepåslag.*

*Har varit en del snack...du som har så hög lön, nu är det dags att arbeta...osv. Varför får inte alla ett lönepåslag?*

*Självklart finns det en viss avundsjuka från kollegor kring mitt uppdrag och det fokuseras då mycket på min löneförhöjning. Det är tokigt att lärarlöner över lag är så låga att det blir en slags avundsjuka när uppdrag likt detta uppkommer. Det fokuseras inte så mycket på själva uppdraget i det läget.*

Citaten visar att förstelärarna ställs inför förväntningar från kollegor att göra något *mer* än vad de redan gör, men vi kan av materialet inte utläsa mer exakt vad detta innebär. Med tanke på att många av förstelärarna också vittnar en otydlighet i uppdraget, kan det sannolikt vara så att de ställs inför explicit uttalade men inte preciserade förväntningar vilket torde försvåra arbetet. Vi tolkar citaten som att förstelärarna får kritik från kollegor riktade mot sig som individuella förstelärare, och att de får klä skott för den kritik som möjligen också finns för reformen som sådan.

### ***Trivialisering och konfrontation som motstånd***

Vi kan i förstelärarnas beskrivningar av hur de upplever att kollegor ser på deras roll och position se olika sätt att hantera kritiska kommentarer från kollegor; dels genom trivialisering och dels genom konfrontation. Ett sätt är att trivialisera kommentarerna sker genom att hänvisa till att relationerna till kollegorna, trots deras gliringar, inte har förändrats eller att de inte haft några onda avsikter:

*Jag upplever inte att deras syn på mig förändrats. Några gliringar kan man få, i all vänskaplighet...*

*Även raljerande kommentarer kan höras ibland. De är nog inte illa menade, men ingen rök utan eld.*

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

*Kan förekomma "gliringar" till oss som är förstelärare, viss avundsjuka, kommentarer som skulle vara skämtsamma, men med en underton av allvar.*

Vi tolkar det som att förstelärarna brottas med att förhålla sig till en jargong som skulle kunna ses som rå men hjärtlig mellan två jämbördiga kollegor, samtidigt som den underton av allvar som förstelärarna upplever kan uppfattas som en implicit kritik som aktualiserar den hierarki mellan kollegor som karriärreformen ger upphov till. Från att tidigare ha varit del av en gemenskap där man varit en bland likar på samma nivå, kan försteläraren nu å ena sidan vara positionerad som en bland likar till viss del och ibland. Å andra sidan kan försteläraren också vara positionerad som överordnad vilket villkorar en självklar plats som en jämlike i lärarkollektivet. Detta i sin tur ger upphov till frågor om förstelärarens möjlighet att skapa den hela identiteten som Wahl m fl. (1998) diskuterar, där aspekter som kompetens och makt.

Ett annat sätt att hantera kritiska kommentarer från kollegor är att genom motstånd bemöta dem verbalt genom konfrontation:

*Mina ämneskollegor är glada för min skull. Andra kollegor kan säga något lite vasst/avundsjukt men jag brukar säga att det är öppet för alla att söka och uppmuntrar andra att göra det.*

*På ett bra sätt, även om man får höra kommentarer ibland. Även från dem som inte ens ansökt om försteläraruppdrag. Jag brukar ha svar på kommentarerna. Brukar kontra med att det inte är jag som tillsatt mig själv på posten.*

Vårt material bjuder bara på ett fåtal explicita beskrivningar av hur upplevda gliringar från lärarkollegiet hanteras av förstelärarna. Materialet gör det inte möjligt för oss att avgöra om förstelärarna hanterar dessa gliringar på något medvetet sätt och hur dessa sätt i så fall ser ut. Vi finner emellertid ett par exempel på hur förstelärare går i svaromål när lärarkollegor uttrycker kritik eller ifrågasättande. De citerade förstelärarna hänvisar till att de har blivit utsedda i konkurrens med andra genom ett ansökningsförfarande som är öppet även för kollegorna. För dessa förstelärare tycks detta vara ett sätt att hantera lärarkollegornas bemötande, men berörda förstelärare använder inte själva ironi som redskap. Däremot kan man tänka sig att synliggörandet av ironin från

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

kollegorna, genom att uttryckligen bemöta den, kan bidra till en förändring av förstelärarens legitimitet. På det viset finns beröringspunkter till den strategi som Wahl m fl. (1998) diskuterar i termer av förändring av könsordning.

### **Diskuterande slutsatser**

Artikeln visar vad som kan hända i en arbetsgrupp, då en tillfällig formell statusförskjutning uppåt i hierarkin lanseras i en verksamhet som tidigare präglats av en – åtminstone i formell mening – positionsslikhet. Relationen mellan de som tagit ett kliv uppåt och de som är kvar leder fram till en rad olika handlings- och tankemönster, vilka vi har lyft fram och benämnt som strategier. Dessa handlar om ett sätt att hantera förhålla sig både till den specifika relationen och till situationen. Genom våra data har vi kunnat belysa förstelärares egna beskrivningar av vilken statusposition de själva upplever sig ha och hur de upplever att kollegorna ser på förstelärarnas position. Resultaten visar att förstelärarypositionen är överordnad i formell mening, men att den varken kan ses som över- eller underordnad relativt övriga lärarkollegor när det kommer till frågan om kollegornas förtroende och respekt för förstelärarens uppdrag och arbete. Det mandat som har tilldelats förstelärarna ger dem legalitet att utföra sitt uppdrag, men detta är villkorat genom att legaliteten inte givet leder till legitimitet. Snarare ser vi det som rimligare att istället resonera om försteläraryuppdragets drag av osäkerhet, såväl när det gäller de många gånger otydliga förväntningar som finns på försteläraren från huvudman och rektor och dess relation till de förväntningar som lärarkollegorna har på försteläraren, som beständigheten och långsiktigheten i förordnandet. Den som är förstelärare idag kan vara utkonkurrerad av en kollega i nästa ansökningsomgång och vi kan anta att det skapar potentiell förgänglighet för positionen och förstelärarens förutsättningar att göra individuell karriär liksom att bidra till skolutveckling och gemensam förståelse för pågående processer. Resultaten leder till frågor om hur styrande uppdraget ska formuleras liksom rektors roll vid inrättande av detta uppdrag på den lokala skolan.

Resultaten visar vidare att förstelärarna upplever att kollegor möter dem med kritiska och ofta ironiska kommentarer relaterat till deras uppdrag. Vi har tolkat detta som att ironin utgör ett sätt för kollegorna att förhålla sig till att en situation där öppna protester inte är gångbara; försteläraren har blivit utsedd genom ett ansökningsförfarande som inte enskilda lärare kan påverka och där vissa av kollegorna själva har blivit bortsorterade och utkonkurrerade. Ironin

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

gentemot försteläraren blir här ett sätt att skydda den egna självkänslan i en situation där kollegorna förmodligen känner sig underordnade, vilket har tydliga beröringspunkter med strategin för överlevnad som Wahl m fl. (1998) resonerar kring. Den skämtsamma undertonen som finns i en del av de kritiska kommentarer som förstelärarna möter, förstår vi som en tyst protest från lärarkollegorna som väljer att göra sig roliga bland annat över den löneökning som förstelärarna fått. Lärarkollegornas ifrågasättande av att löneökning ges till enskilda förstelärare och inte lärarkollektivet som grupp, tolkar vi som uttryck för en mer tydlig invändning mot den överordning de sannolikt anser är behäftad med försteläraryuppdraget. Detta sätt att använda ironi kan möjligen bidra till förändring av en upplevd asymmetrisk relation mellan dem och försteläraren, genom att ironin kan ruska om en redan osäker försteläraryposition. Vi ser också, utifrån förstelärarnas beskrivningar, att lärarkollegorna tillämpar olika härskartekniker (t ex Eksvärd, 2012) i relation till försteläraren. Det sker genom att raljera över och i den meningen förlöjliga förstelärarens position och professionalism och samtidigt själva positionera sig som martyrer.

Vi kan utifrån vår studie inte hävda att förstelärarnas positioner och positioneringar, såsom de beskrivs av dem själva, enbart har att göra med aspekter av genus. Andra aspekter av betydelse kan vara den konkurrensrelation som flera av förstelärarna tar upp som grogrund för de gliringar från kollegor som de möter. Ett rimligt antagande är att även andra "ordningar", exempelvis baserade på ålder och yrkeserfarenhet, påverkar förstelärarens position, men också att det ämne som försteläraren företräder tillmätts ett visst värde i en hierarkisk relation till andra ämnen, och därigenom kan försteläraren positioneras som representant för sitt ämne. Vår studie visar att förstelärarna inte bara är stolta, utan även utsatta för gliringar och kritiska kommentarer från kollegor. Möjligen kan detta tolkas i termer av uttryck för tydliga "inequality regimes" (Acker, 2009) vilka blir kännbara mycket tidigt i förstelärarens karriärutveckling. Det är också tänkbart att resonera i termer av "glass doors", men inte med samma betydelse som Koch och Farquahar, (2015) lägger i begreppet; i förstelärarnas fall möter de ingen glasdörr på väg in i professionen och skolan, utan på väg ut från sitt klassrum, in i lärarkollegornas klassrum och in i delvis andra positioner och uppdrag. Kanske är det just förstelärarnas hybridposition som gör uppdraget komplext; de är å ena sidan kvar i ordinarie tjänst, hanterar samma arbetsuppgifter och har samma jämbördiga relation till



*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

lärarkollegorna som tidigare, å andra sidan är de formellt utsedda till särskilt skickliga lärare och särskiljer sig som sådana i förhållande till övriga kollegor.

Vi är medvetna om att det inte är helt okomplicerat att, som vi gör i den här artikeln, använda de strategier som Wahl m fl. (1998) uttalar sig om när man flyttar dem ur en genusrelation och tillämpar dem på en över- och underordningsrelation som grundar sig på status. Likafullt hävdar vi att det resonemang som Wahl m fl. använder bidrar till att synliggöra och diskutera förstelärarnas upplevelser av bemötande från sina kollegor. Vi vet att samtliga intervjupersoner är kvinnor, men när det gäller enkätdata har vi genom vårt material inte tillgång till information om vilket kön de olika uppgiftslämnarna har. Däremot vet vi att en överväldigande majoritet av de som besvarat enkäten är kvinnor.

Vår avsikt med den här artikeln har inte varit att ge en eländesbeskrivning av förstelärares position. Däremot har vi, genom att lyfta fram hur förstelärarna ser på sin position och hur de upplever att lärarkollegorna ser på densamma, förhoppningsvis bidragit till att belysa den komplexitet som kan uppstå när en karriärreform landar i den pedagogiska praktiken och ska hanteras av dem som är verksamma där. Hur detta kommer att gestalta sig när reformen är fullt utbyggd och olika tolkningar av reformen möjligen blivit färre är en fråga för fortsatt forskning.

## Referenser

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51, (199-217).
- Acker, S. (1983). Women and teaching: A semi-detached sociology of a semi-profession. I S. Walker & L. Barton (Eds.). *Gender, class and education* (123-139). Sussex: Falmer Press.
- Bergh, A., Englund, T., Hjalmarsson, M., & Löfdahl, A. (2015). *Advanced teachers enacting 'excellence of any kind' – a study of local interpretations of a local reform*. Paper presenterat vid den 6:e Nordiska Läroplansteoretiska konferensen i Örebro, 21-22 oktober, 2015.
- Blackmore, J. (1999). *Troubling Women. Feminism, Leadership and Educational Change*. Buckingham: Open University Press.

Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor

- Brownhill, S. (2015). Male role models in education-based settings (0-8): an English perspective. In S. Brownhill, J. Warin & I. Wernersson (Eds.). *Men, Masculinities and Teaching in Early Childhood Education. International perspective on gender and care* (26-35). London and New York: Routledge.
- Eksvärd, E. (2012). *Härskarteknik: den fula vägen till makt*. Stockholm: Månocket.
- Florin, C. (1987). *Kampen om katedern: Om feminiserings- och professionaliseringsprocessen i svenska folkskolans lärarkår. 1806-1906*. (Acta Universitatis Umensis, 82). Umeå: Almqvist & Wiksell.
- Gannerud, E. (2003). *Lärararbetets relationella praktiker. Ett genusperspektiv på lärares arbete*. IPD-rapporter Nr 2003:04. Göteborgs universitet: Institutionen för pedagogik och didaktik.
- Herlin, J. (1980). Om kvinnor och skolledarskap. En intervjuundersökning. I: *Fler kvinnor som skolledare*. Betänkande av utredningen om kvinnliga skolledare (SOU 1980:19).
- Hjalmarsson, M. & Löfdahl Hultman, A. (2014). Being caring and disciplinary: Male primary school teachers on expectations from others. *Gender & Education* (26)3, 280-292.
- Koch, B. & Farquhar, S. (2015). Breaking through the glass doors: men working in early childhood education and care with particular reference to research and experience in Austria and New Zealand. In *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol 23, Issue 3, 380-391.
- Lärarnas tidning. (2015). *Kommuner håller förstelärarna kort*.  
<http://www.lararnasnyheter.se/lararnas-tidning/2015/09/16/kommuner-haller-forstelararna-kort> Hämtad 150916
- Löfdahl Hultman, A., Thelin, K., Hjalmarsson, M. & Westman, A-K. (2014). *Advanced teachers in Swedish schools – proud missionaries with visions of development*. Paper presenterat på konferensen Teachers Matter – But How? Linnaeus Universitet, Växjö, 23-24 oktober.
- NVP.se (2015). *Superlärarna ska säkra kvaliteten i skolan*.  
<http://www.nytid.se/default.aspx?page=3&debattnytid=250> Hämtad 151005.
- Ny tid. (2015). *Förstelärare splittrar kåren*.  
<http://www.nytid.se/default.aspx?page=3&debattnytid=250> Hämtad 151005.
- Skolverket. (2014). *Vem är försteläraren?* Stockholm: Skolverket.

*Hjalmarsson, Maria & Löfdahl Hultman, Annica: "Det är inte jag som har tillsatt mig själv på posten": Motstånd och ironi i relationer mellan förstelärare och deras kollegor*

Skolverket. (2015a). *Karriärtjänster för lärare.*

[http://www.skolverket.se/kompetens-och-  
fortbildning/larare/karriartjanster-for-larare](http://www.skolverket.se/kompetens-och-<br/>fortbildning/larare/karriartjanster-for-larare) Hämtad 150909

Skolverket. (2015b). *Statsbidrag för karriärtjänster.*

[http://www.skolverket.se/kompetens-och-  
fortbildning/larare/karriartjanster-for-larare](http://www.skolverket.se/kompetens-och-<br/>fortbildning/larare/karriartjanster-for-larare) Hämtad 150909

Skolverket. (2015c). *Vad gör försteläraren?* Stockholm: Skolverket.

Skolverket. (2015d). PISA 2012. [http://www.skolverket.se/statistik-och-  
utvardering/internationella-studier/pisa/pisa-2012-1.167616](http://www.skolverket.se/statistik-och-<br/>utvardering/internationella-studier/pisa/pisa-2012-1.167616) Hämtad 150909

Skolvärlden. (2015). *Akut behov av lärare.* [http://skolvarlden.se/artiklar/akut-  
behov-av-larare](http://skolvarlden.se/artiklar/akut-<br/>behov-av-larare) Hämtad 150909

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). (2015). *Karriärtjänster för lärare.*

[http://skl.se/arbetsgivarfragor/personalochkompetensforsorjning/skola/  
karriartjanster.5483.html](http://skl.se/arbetsgivarfragor/personalochkompetensforsorjning/skola/<br/>karriartjanster.5483.html) Hämtad 150909

Söderberg Forslund, M. (2001). *Kvinnor och skolledarskap – en kunskapsöversikt.* Stockholm: Skolverket.

Wahl, A., Holgersson, C. & Höök, P. (1998). *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön.* Stockholm: Carlssons Bokförlag.

Wernersson, I. (2015). More men? Swedish arguments over four decades about 'missing men' in ECE and care. In S. Brownhill., J. Warin & I. Wernersson (Eds.). *Men, Masculinities and Teaching in Early Childhood Education. International perspective on gender and care (13-25).* London and New York: Routledge.