



# Lärares motivation

**En intervjustudie om hur sex legitimerade lärare  
finner motivation i sitt arbete**

**Annika Olausson**

**Karolina Ström**

Examensarbete 15 hp  
Inom Lärande

Läroarbetsutbildningen  
Vårterminen 2015

Handledare  
Joel Hedegaard

Examinator  
Gunbritt Tornberg

## SAMMANFATTNING

---

Annika Olausson, Karolina Ström

### Lärares motivation

En intervjustudie om hur sex legitimerade lärare finner motivation i sitt arbete.

### Teacher motivation

An interview study about how six qualified teachers find motivation in their work.

Antal sidor: 28

---

En avgörande och viktig faktor till hur lärare genomför och planerar sin undervisning är lärares motivation. Faktorer som har inverkan på motivationen är bland annat arbetssituation, kollegor, rektor, eget ansvar samt i vilken utsträckning lärare själva kan påverka deras arbetssituation. *Syftet* med studien var att undersöka och beskriva lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen. Detta har gjorts utifrån socialpsykologisk grund med inriktning på kognitiv teori. *Metoden* som användes vid datainsamlingen var semistrukturerade intervjuer, vilka genomfördes med sex legitimerade lärare. Hälften av respondenterna var klasslärare och hälften var fritidslärare. Studiens *resultat* visade att den största motivationsfaktorn hos samtliga lärare var eleverna. Elevers ärlighet, spontanitet, glädje, kunskapande samt deras lärande var faktorer som bidrog till deras motivation. Respondenterna var överens om att de i stor eller mycket stor utsträckning hade eget ansvar för sin motivation. Även påverkan från rektor och kollegor ansågs spela en stor roll. Rektorn påverkade deras motivation positivt genom att bland annat ge uppmuntran, respons, visa ett tydligt ledarskap, visa engagemang samt ge feedback. Kollegor som tappat motivationen hade en negativ påverkan på respondenternas motivation medan kollegor som ville prova nya saker, hade ett driv framåt, visade förtroende för varandra samt kunde samarbeta motiverade dem på ett positivt sätt. Fritidslärarna gav uttryck för att kollegor hade större inverkan på motivationen än vad klasslärarna uttryckte, men samtliga respondenter var överens om att kollegor hade påverkan på motivationen. Resultatet visade också att två av respondenterna menade att deras arbetssituation inte påverkade deras undervisning, medan de övriga respondenterna uttryckte att den faktiskt påverkade.

---

Sökord: arbetssituation, engagemang, kognitiv teori, motivation, undervisning.

---

Postadress	Gatuadress	Telefon	Fax
Högskolan för lärande och kommunikation (HLK) Box 1026 551 11 JÖNKÖPING	Gjuterigatan 5	036-101000	036162585

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	1
2	Bakgrund .....	2
2.1	Definition av motivation och motiv .....	2
2.2	Forskning kring motivation.....	3
2.3	Olika teorier om motivation .....	3
2.4	Inre och yttre motivation.....	4
2.5	Krav som påverkan på motivationen .....	5
2.6	Arbetslag och rektor som påverkan på motivationen.....	5
2.7	Egna möjligheter som påverkan på motivationen .....	6
2.8	Organisatoriska faktorer som påverkan på motivationen .....	7
3	Teoretisk ram.....	9
3.1	Kognitiv teori.....	9
4	Syfte.....	11
5	Metod.....	12
5.1	Innan, under och efter intervjuerna .....	12
5.2	Urval .....	13
5.3	Analys .....	14
5.4	Forskningsetiska aspekter.....	14
6	Resultat .....	16
6.1	Hur finner lärare motivation i sin yrkesroll?.....	16
6.1.1	Eget ansvar .....	16
6.1.2	Elevers påverkan.....	16
6.1.3	Kollegors påverkan.....	16
6.1.4	Rektorns påverkan.....	17
6.1.5	Egen påverkan.....	17
6.1.6	Positiv förändring.....	17

6.2	På vilka sätt kan motivationen påverka lärares undervisning?	18
6.2.1	Elevernas lärandesituation	18
6.2.2	Samarbetet mellan kollegor	18
6.2.3	Rektors agerande	19
6.2.4	Ny inriktning	19
7	Diskussion	21
7.1	Koppling till teoretisk ram	21
7.2	Resultatdiskussion	21
7.3	Motivationsfaktorer	22
7.4	Höja läraryrkets status	23
7.5	Påverkan på undervisningen	24
7.6	Idéer till förändringar	24
7.7	New Public Management (NPM)	24
7.8	Metoddiskussion	25
7.9	Förslag på användning i praktiken samt vidare forskning	27
8	Referenser	28

Bilaga

## I Inledning

I vår studie har vi valt att beskriva lärares arbete ur lärares eget perspektiv. Synen på hur arbetet utförs kan skilja sig åt på flera olika sätt beroende på om det är ur elevers, föräldrars, skolledares eller lärares egna perspektiv (Carlgren & Marton, 2007). Vi är intresserade av att undersöka och beskriva lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen. Har kollegor, rektor och arbetssituation någon påverkan på lärares motivation? Ämnet intresserar oss då vi under våra olika verksamhetsförlagda utbildningar fått erfarenhet av lärares vardagliga arbete och därmed förstått att lärares motivation har stor betydelse när det kommer till undervisningen i skolan och fritidshemmet. Vi har också märkt att det är som Bredmar (2014) skriver, nämligen att det engagemang och lust en lärare känner eller saknar, har betydelsefull inverkan på klassrumsklimatet och elevernas lärande.

I vår studie presenterar vi hur sex legitimerade lärare beskriver den egna motivation och dess påverkan på undervisningen. Vi vill även ta reda på vilket inflytande kollegor och rektor har på motivationen. Ämnet intresserar oss då vi tidigare har mött lärare som upplevt att deras arbetssituation påverkat dem negativt. Lärares arbetstrivsel, motivation, goda resultat och prestationer hör ihop (Brynolf, Carlström, Svensson & Wersäll, 2012). Eftersom vi har olika inriktningar, nämligen "Lärare tidiga åldrar" och "Lärare med inriktning mot fritidshem" väljer vi ett ämnesområde där båda yrkeskategorierna ryms. Undervisning är något som sker både i klassrummet och i fritidshemmet (Skolverket, 2011). Att undervisning även sker i fritidshemmet kanske inte alla tänker på, medan undervisning i klassrummet ses som en självklarhet för de flesta.

Genom media och av egen erfarenhet har vi förstått att många lärare upplever sig ha hög arbetsbelastning, detta kan påverka motivationen negativt. För att höja eller bibehålla motivationen tror vi att det är bra att de faktorer som påverkar motivationen till största delen är positiva. Motivation har både en inre och yttre drivkraft vilka bidrar till ökad energi till våra prestationer. Goda arbetsvillkor gör att lärare känner arbetsglädje och det påverkar i sin tur skolans utveckling (Brynolf, m.fl., 2012). Lärare behöver kunna sänka kraven på sig själva, utan att engagemanget för eleverna går förlorat. En lärares yrkesverksamma liv kan betraktas som en process där en ständig möjlighet till förändring finns. Stress och osäkerhet kan hålla glädjen borta och då riskerar lärandesituationen bli stel och allvarlig (Löwenborg & Gíslason, 2002).

Vad vi känner till har det inte gjorts tidigare studier kring hur lärare finner motivation i sin yrkesroll beskrivet ur lärares perspektiv. Därför fann vi det intressant och relevant att göra en studie kring detta.

## 2 Bakgrund

Inledningsvis i bakgrunden kommer vi ta upp hur begreppet motivation kan definieras och vi kommer bland annat att nämna olika motivationsfaktorer. Forskning kopplat till motivation kommer också att presenteras, liksom olika teorier om människan eftersom motivation och teorier om människan hör ihop. Vi kommer att ta upp olika teorier om motivation och vi kommer beskriva skillnaderna mellan inre och yttre motivation. Vi kommer även in på hur arbetslaget, kollegor och rektor kan påverka lärares motivation. Vidare skriver vi om de sociala förhållanden i en arbetsgrupp som kan påverka lärares motivation. Slutligen tar vi upp begreppet "New Public Management" (NPM) och ger exempel på hur detta begrepp påverkar motivationen, vilket kan vara att lärare upplever att deras tid inte räcker till. Som en yttre motivationsfaktor sänker detta motivationen.

### 2.1 Definition av motivation och motiv

Ordet motivation kommer från latin och dess betydelse är ungefär detsamma som drivkraft (Nilsson, 1993). Det är motiv och motivation som ger oss bränsle att utföra en handling och att fortsätta göra någonting. Motiv är en inre reaktion på behov och en del motiv som till exempel mat och värme är biologiska medan andra motiv som till exempel självkänsla och prestationsmotiv är inlärda (Nilsson). Det finns olika motivationsfaktorer vilka till exempel kan vara status, lön, medbestämning, prestationsmätning, delaktighet, möjlighet till fortbildning, personlig utveckling, tidig pensionering, ledig tid, god nattsömn, önskan om att lyckas, trygghet, beroende av att hjälpa andra, betyg, studiebesök, gott rykte, intresse och många fler (Ahl, 2004).

Nationalencyklopedins (NE, 2015) definition av motivation är en sammanfattande psykologisk term för de faktorer hos en individ som formar, väcker och riktar beteenden mot olika mål. Svenska Akademiens Ordboks (SAOL, 2015) definition av motivation är system av motiv för handlingar, en inre motivering. Detta kan sammanfattas som att orden motiv, motivation och motivationsfaktor kan betyda ungefär "det som får människan att göra något" (Ahl, 2004).

Begreppet motivation kan beskrivas som en individs ansträngning att nå ett mål genom sin färdriktning, envishet samt intensitet, det vill säga hur hårt en individ anstränger sig och strävar efter att nå ett mål (Brynolf, m.fl., 2012). Det går även definiera motivation genom tre faktorer som skapar motivation nämligen aktivitetsmotivet, prestationsmotivet samt kontaktmotivet (Brynolf, m.fl.). I aktivitetsmotivet skapas motivation genom spänning, omväxling och rörelse. I prestationsmotivet handlar motivation om det som rör våra arbetsuppgifter och här krävs hela vår förmåga. I kontaktmotivet skapas motivation genom att vi i vårt arbete ges möjlighet att diskutera arbetsförhållanden och arbetsuppgifter tillsammans med våra kollegor (Brynolf, m.fl.).

## 2.2 Forskning kring motivation

Enligt många forskare handlar motivation om något som finns inne i en individ och som går att relatera till handling (Ahl, 2004). För att få fram en teori om motivation verkar det krävas en teori om människan, därför är de klassiska teorierna om motivation uppbyggda efter vilken syn forskarna haft på människan (Ahl, 2004). Definitionen av motivation kan till exempel vara hur hårt en individ anstränger sig för att nå ett mål (Brynolf m.fl., 2012). Att ha ett arbete betyder mycket för de flesta av oss eftersom vi tillbringar i allmänhet en tredjedel av dygnet på arbetsplatsen (Brynolf m.fl.). När en lärare i sitt arbete får möjlighet att använda sina idéer, sin kunskap och sin erfarenhet för att lösa problem som uppstår samt klarar av olika situationer ökar det engagemanget och ansvarskänslan. Har en lärare goda arbetsvillkor gör detta att läraren känner arbetsglädje och detta i sin tur påverkar skolans livskraft och utveckling, på så vis hör motivation, prestation och goda resultat ihop (Brynolf m.fl.). Motivation har både en inre och yttre drivkraft och dessa två bidrar till ökad energi till våra prestationer. De inre och yttre drivkrafterna hos motivationen kan verka var för sig men är som mest effektiva när de samverkar och de gör att våra handlingar upplevs som lustbetonade. Vi blir motiverade när ett behov eller önskemål påverkar handlandet i en viss riktning och detta kan förstärkas av gynnsamma yttre förutsättningar (Brynolf m.fl.). Motivationens betydelse är stor, eftersom arbetsglädje är en viktig faktor dels för skolan i helhet, dels för eleverna i den enskilda arbetssituationen (Brynolf m.fl.). Exempel på ett arbetslags olika motivationsfaktorer kan vara öppenhet mot varandra, ömsesidig tillit, respekt för varandras kompetens och personliga olikheter samt hjälpsamhet. Något som bidrar till höjd motivation samt ger arbetsglädje är ett väl fungerande arbetslag där alla har hittat sin roll och där varje lärare känner stöd från sina kollegor och där personliga och sociala behov blir tillfredsställda (Brynolf m.fl.). Finner lärare mening och tillfredsställelse i sin yrkesroll gynnar detta skolan, eftersom lärares energi och kompetens brukas på ett effektivt sätt. Uppfylls dessa kriterier gynnar det elevernas utveckling och lärande (Brynolf m.fl.).

## 2.3 Olika teorier om motivation

Det finns gott om vetenskapliga teorier om motivation (Ahl, 2004). Det krävs en teori om människan för att få fram en teori om motivation. Här nedan kommer klassiska teorier om människan och motivation.

**Den ekonomiska människan:** Inom denna teori menar forskare att människan handlar rationellt, i egenintresse och väljer alternativ som ger störst ekonomiskt utbyte. Det handlar om att erbjuda en person pengar, eller annat som värderas lika högt som pengar, som personen i fråga inte kan få på annat håll (Ahl, 2004).

**Den sociala människan:** I denna teori menar forskare att arbetet fungerar som en social aktivitet där uppmärksamhet och tillhörighet är viktigare än pengar och fysiska omständigheter (Ahl, 2004).

**Den fysiska människan:** I denna teori ses bland annat hunger, sexualitet och törst som drivkrafter hos en människa. Det är drifter eller tidigare instinkter som får en människa att bli motiverad att göra det ena

eller det andra (Ahl, 2004).

**Den läraktiga människan:** Inom denna teori är det behaviorismen som talar. Kroppen är viktig, men behavioristerna menar att en människa inte har några medfödda drifter eller insikter som avgör vad vi gör utan vi lär in ett beteende. Enligt denna teori finner människor motivation genom lämplig stimulus eller genom uppmuntran och belöning (Ahl, 2004).

**Den kunskapande människan:** Som alla vet är människan en tänkande varelse. Inom denna teori menar forskarna att en människa tolkar det nya genom det gamla, det vill säga hur en människa upplever och tänker idag och i framtiden påverkas av vad hon upplevt innan och i och med detta påverkar det motivationen (Ahl, 2004).

**Den behovsstyrda människan:** Här menar forskare att motivation hör ihop med en människas behov. Enligt Maslows behovspyramid tillfredsställs behoven i en viss ordning, uppräknat från botten är de fysiologiska behoven, trygghet, tillhörighet och kärlek, uppskattning, kognitiva behov, estetiska behov samt självförverkligande. Beroende på vilket steg människan befinner sig på påverkas verklighetsuppfattningen. Om vi till exempel är hungriga äter vi och när det behovet är tillfredsställt går vi vidare till nästa och motivationen styrs därefter (Ahl, 2004).

**Den prestationsinriktade människan:** Inom denna teori menar forskarna att det går skilja på olika behov, nämligen prestationsbehov, anknytningsbehov samt maktbehov och att motivationen utgår från dessa behov (Ahl, 2004).

**Människan med dubbla naturer:** I denna teori har forskare begränsat sig till två typer av behov och bara det ena sortens behov resulterar i en bra arbetsprestation den andra sortens behov behövs för att överhuvudtaget få människor att gå till arbetet. Motivationsfaktorer som till exempel resultat, erkännande och arbetet i sig är knutna till arbetsuppgiften och hygienfaktorer som lön, status samt påverkan på privatlivet är knutna till miljön runt arbetet. Båda dessa faktorer behövs för motivation (Ahl, 2004).

## 2.4 Inre och yttre motivation

Detta begrepp har sin början i teorin om människans dubbla natur. Inre motivation baseras på människors behov av kompetens och självbestämmande vilket leder till flera olika sorters beteenden som syftar till att man ”kan själv” och ”klarar sig själv”. Även faktorer som intresse, glädje och upprymdhet ryms inom inre motivation. Inom den inre motivationen måste människan känna att hon själv väljer vad hon vill göra och att hon har kontroll över det. De uppgifter människan tar sig för måste innebära en viss utmaning för att dessa behov ska tillfredsställas. Den yttre motivationen består av utifrån kommande faktorer som till exempel belöning, straff, tvång, sociala normer med mera. Den yttre motivationen syftar även till att tillfredsställa den inre motivationen, till exempel genom att äta för att stilla hunger eller genom att dricka för att släcka törsten. De sociala behoven hamnar inom både den inre och den yttre motivationen, till exempel



att vi arbetar för att få pengar men fortsätter arbeta för att vi tycker det är roligt (Ahl, 2004). Högre lön leder inte alltid till en bättre prestation utan kan i vissa fall bli tvärtom vilket traditionell ekonomisk teori inte håller med om. Om en person ser sitt arbete som intressant, får styra sin egen tid samt helt och hållet får bestämma över sitt eget arbete kan det göra att personen tappar intresset för sitt arbete, trots en högre lön. Den inre motivationen blir bortträngd av de yttre belöningarna. Den bästa motivationen för oss människor är den inre motivationen, den leder till bättre hälsa, ökad kreativitet och ökat lärande (Ahl, 2004). Det engagemang och lust en lärare känner eller saknar har betydelsefull inverkan på klassrumsklimatet och elevernas lärande (Bredmar, 2014). Inom skolan i Sverige finns det förhållanden som är bekymmersamma både bland elever och bland lärare, till exempel att de inte är nöjda med sin situation (Brante, 2008).

## **2.5 Krav som påverkan på motivationen**

Att prova nya arbetssätt och metoder kan vara utmanande, men det kan vara värt det extra arbetet för att möta alla elevers olika behov (Håkansson, 2015). Lärare har ett tydligt samhällsuppdrag som framgår i skolans nationella styrdokument och läroplaner. I läroplanerna står det tydligt hur myndigheterna vill att lärare ska agera i klassrummet (Brynolf m.fl., 2012). En följd av att samhället har förändrats är att kraven på läraryrket har vuxit. Dagens lärare måste på ett helt annat sätt kunna samarbeta med andra i skolan, kunna dokumentera och utvärdera än vad de gjort tidigare. En lärare ska ha empati, känna engagemang samt stimulera eleverna till nyfikenhet och kunskapsörst (Brynolf m.fl.). Andra krav som ställs på lärare är att de ska kunna anpassa sig efter samhällsförändringar, ha samhällsbevakning samt kunna analysera samhällets utveckling. För att en lärare ska kunna göra detta krävs fortbildning (Brynolf m.fl.).

## **2.6 Arbetslag och rektor som påverkan på motivationen**

Hur många det är i ett arbetslag påverkar möjligheterna till kontakt, samarbete och kommunikation. Är det många lärare i en arbetsgrupp blir det ofta vissa som är mer aktiva och andra som är mer passiva och i en större grupp blir risken större för uppdelningar. Är det för få i gruppen blir arbetsbördan större för varje lärare (Brynolf m.fl., 2012). Det är viktigt att varje lärare tydligt kan se vilket sammanhang deras arbetsinsats ingår i. Det handlar inte bara om att lärarna kan se målen utan också bland annat om varför skolan har den organisationsform som den har, vad som händer både externt och internt samt samhällets syn på verksamheten (Brynolf, m.fl.). För att en grupp ska vara effektiv och fungera på ett tillfredsställande sätt måste medlemmarna i gruppen kunna samarbeta (Nilsson, 1993). Samarbete innebär en viss öppenhet och flexibilitet medan konkurrens ger en viss slutenhet, osäkerhet och medlemmarna intar försvarsställning (Nilsson). En grupp med bra samarbete löser problem på ett bättre sätt och klimatet blir bättre i en grupp som samarbetar vilket i sin tur leder till bra relationer, god sammanhållning och att man respekterar varandra. De sociala förhållandena i en arbetsgrupp kan påverka motivationen (Nilsson).

Det är viktigt för människor att få tillhöra en grupp för att få gemenskap, mening och känna delaktighet i samhällets normer och handlingsmönster (Nilsson, 1996). Vad som kännetecknar en grupp är att det finns två eller flera personer som påverkar varandra genom sitt samspel. En grupp kan till exempel vara en fa-

milj, ett kompisgäng eller ett arbetslag. I en grupp finns det strukturer, vilka är yttre ramar, mål, normer, roller, relationer, ledarskap samt makt. De som ingår i gruppen behöver veta vilka förväntningar som finns på de enskilda individerna i gruppen, men också vad man kan kräva av varandra i gruppen (Nilsson).

Även rektorns kompetens, inställning och förmåga att kommunicera påverkar personalens möjligheter och vilja till utveckling. En ledares intresse för individen och de sociala relationerna mellan ledare och den enskilde i arbetslaget har stor betydelse för motivationen. Att en ledare syns och deltar i verksamheten ses också av lärare som en motivationsfaktor, därför upplevs ledare som rör sig ute i skolvardagen, som talar med och aktivt lyssnar på personalen och eleverna som bra ledare. Denna modell kallas ”management by walking around” (Brynolf, m.fl., 2012). Betydelsefulla motivationsfaktorer i vardagen är att personalen får uppskattande kommentarer, vänliga gester, en blinkning i samförstånd, det vill säga signaler om att det de gör är betydelsefullt och detta i det vardagliga arbetet och inte bara en gång om året (Brynolf, m.fl.). En ledare är inte en person som utövar makt över andra, utan är en person som utövar inflytande på andra människor utifrån deras vilja snarare än att tvinga dem (Nilsson, 1993). En rektor har också i uppgift att fungera som en sponsor för idéer, erbjuda tid samt pengar för utvecklingsarbete men framförallt ska rektor visa tolerans och tålmod (Brynolf, 2012). En väl fungerande ledare brukar ha bra självförtroende, vara i balans, ha social kompetens, vara lyhörd, lojal, ärlig, kunna ta beslut samt vara tydlig i sin kommunikation (Nilsson, 1993).

## **2.7 Egna möjligheter som påverkan på motivationen**

Inom alla yrken ses människans kreativitet som nyckeln till utveckling av sin egen yrkesroll samt den aktuella verksamheten. Att vara kreativ innebär att vara skapande och nytänkande, våga försöka, våga misslyckas, våga tro på det man gör, ha kraft att genomföra sina idéer samt att våga välja nya angreppssätt. Detta sätt bygger på att man känner sig själv och sina resurser samt att man kan använda sin kraft fritt för att lösa ett problem eller för att skapa något, det handlar om vilja, kraft, självkänedom samt självständighet (Brynolf, m.fl., 2012). När det kommer till kreativiteten i undervisningen handlar det om att släppa loss fantasin, att byta perspektiv för sitt tänkande eller att göra något annorlunda. Lärare upplever ofta detta som ”the flow” och när det uppnås känner ofta lärare en tillfredsställelse, det upplevs som att vara uppslukad och engagerad och samtidigt veta att man gör ett bra arbete (Brynolf, m.fl.). Det växer hela tiden fram webbsidor för lärare med idéer, förslag och artiklar och detta är en resurs för lärare. Webbsidan Lektion.se är en av de största lärarsajter i Sverige och den används flitigt av många lärare (Brynolf, m.fl.). Den kreativa processen är individuell, men kan både stimuleras och hämmas av samspelet med andra människor. När en lärare förvandlar sina idéer till praktik investerar han eller hon tid, arbete, ansträngning och ibland även pengar och idén kan både lyckas eller också misslyckas. Som lärare är det viktigt att man tänker igenom sina idéer noga innan man förankrar dem i lärolaget, i kollegiet och hos ledningen för att skapa en känsla av delaktighet. Det är viktigt att kollegerna får känna sig som medskapare och delaktiga istället för kritiska bedömare (Brynolf, m.fl.). I skolan handlar kreativitet bland annat om förändringar,

förbättringar, förnyelse av arbetssätt och organisation samt hur lärare hanterar vardagen i klassrummet. De kreativa beteendena påverkas av organisatoriska förhållanden så som strukturer, skolkultur, skolklimat samt av ledarskap och ledning (Brynolf, m.fl.). Om lärare bland annat får vara kreativa och känner ett tydligt ledarskap ökar deras motivation. Detta kommer vi att återkomma till i diskussionen längre fram.

För varje enskild lärare behöver arbetet ha en personlig giltighet, där normer och värderingar uttrycker lärarens egna intressen i det han eller hon gör. Det innebär att läraren i sitt arbete värderar personlig autonomi i jobbet och att han eller hon genom det bevarar sin personliga integritet och är mån om sitt personliga välbefinnande. Först då känns arbetet meningsfullt (Fjellström, 2006).

## **2.8 Organisatoriska faktorer som påverkan på motivationen**

Många lärare känner sig mer styrda idag på grund av bland annat tidsbrist, vilket kan vara ett resultat av New Public Management (NPM) (Bengtsson, 2015). Syftet med NPM är att effektivisera den offentliga sektorn, det kan till exempel innefatta konkurrens, valfrihet och privatisering. NPM innebär att man i efterhand sätter upp mål samt mäter resultat istället för att politikerna styr skolan med detaljerade läroplaner (Bengtsson). Metoden är inspirerad av näringslivet och de som förespråkar NPM menar att denna metod förädlar utbildningen. Kritikerna däremot hävdar att det inte går jämföra processerna som ligger bakom kunskapsutveckling och lärande med till exempel fabriksproduktion (Bengtsson). NPM ger en mer marknad- och kundorienterad syn (Hedegaard, 2014). När NPM infördes var målet att minska byråkratin, men i efterhand kan det konstateras att det inte blev så. Den administrativa bördan har istället ökat i form av bland annat olika återrapporteringskrav som kräver stor insats av medarbetarna. På grund av de ökade administrativa uppgifterna får medarbetarna mindre tid till det de är anställda för, till exempel att undervisa (Bengtsson, 2015). Det finns forskare som menar att skolan tjänar på att ingå i den offentliga sektorn i stället för att behandlas som ett isolerat politikområde. Samma forskare menar att det läggs alldeles för mycket tid på dokumentation inom skolvärlden. NPM ser till resultat och låter de ligga till grund för hur verksamheten ska bedrivas istället för att processer leder fram till beslut (Bengtsson). Enligt forskare vill NPM se resultaten och ändra systemet efter dem, exempel på detta är Pisa och nationella prov. I och med NPM känner sig lärare mer styrda och deras handlingsutrymme har minskats drastiskt (Bengtsson). New Public Management huvudpoäng är att lägga stor vikt på mätningar samt administrativa uppgifter och det påverkar lärares arbete på så sätt att mer tid går åt till dokumentation och rättningar av bland annat nationella prov, tid som skulle kunna läggas på planering av undervisning.

Fokus när det gäller dokumentation av elevers arbete borde ligga på hur omfattande dokumentationen är och vilken dokumentation som är rimlig. För i lärares arbete måste dokumentation ingå för att de ska ha koll på hur det går för eleverna resultatmässigt (Bengtsson, 2015). För att vi människor ska få motivation måste vi bland annat känna att vi har kontroll (Ahl, 2004).

Hedegaard (2014) skriver i sin avhandling där han tar upp hur NPM påverkar sjukvården. ”The emphasis on the importance of the market and the customer implies a shift in focus, from highlighting the caregiver to centre on the care-taker instead” (Hedegaard, 2014, s. 56). Inom skolvården kan detta jämföras med att mer fokus på de administrativa uppgifterna, som ökat i och med NPM, resulterar i att lärarna får mindre tid för planering och detta påverkar i slutändan undervisningen.

### 3 Teoretisk ram

Studien vilar på socialpsykologisk grund. Genom de sociala förhållandena i en arbetsgrupp påverkas lärarens motivation till exempel av elever, kollegor och chefer (Brynolf m.fl, 2012). Med socialpsykologisk människosyn menas att människan är kunskapssökande, kreativ, uttolkare av sin omgivning samt intentionell (Nilsson, 1996). Att människor är kunskapssökande innebär att det finns en strävan efter att få information om omvärlden för att kunna tolka den. Denna strävan finns inbyggd hos oss människor. Nyfikenhet är ett friskhetstecken hos oss människor. Att människan är kreativ innebär att hon själv eller tillsammans med andra kan skapa oväntade och oanade saker för nöjes skull eller för att det behövs. Att människan är uttolkare av sin omgivning innebär att vi ordnar och tolkar upplevelser och slutsatser för att skapa oss en helhetsbild av världen. Att människan är intentionell innebär att vi har avsikter med våra handlingar och att vi vill påverka andra människor och världen. Människan är social från att hon föds och det är en nödvändighet för människan att få höra ihop med andra människor i ett socialt sammanhang (Nilsson). Att samarbeta ses som en motivation hos oss människor och motivationen är direkt beroende av hur starkt vi vill något (Nilsson, 1993). Om medlemmar i en grupp samarbetar och strävar mot samma mål ökar sannolikheten att de når ett önskat resultat. Ett exempel på detta kan vara att om en ledare är övertygad om att gruppen kommer nå positiva resultat, smittar detta av sig på andra i gruppen (Nilsson).

#### 3.1 Kognitiv teori

Inom den socialpsykologiska grunden har vi riktat in oss på kognitiv teori, vilket är det dominerande perspektivet inom socialpsykologin. Kognition kommer från latinets *cognitio* och betyder ungefär lära känna, tänka och uppfatta. Kognitiv teori innebär att människan organiserar information genom att kategorisera och tolka den på olika sätt (Nilsson, 1996). Inom denna teori ligger fokus på hur människans tankeprocesser är uppbyggda och utvecklas och hur detta påverkar människans uppfattning och förståelse av världen samt hur detta påverkar beteendet. Människan är en tänkande, rationell och medveten varelse och konstruerar sin bild av omvärlden med hjälp av sina erfarenheter. Människan söker kunskap för att få en meningsfull bild av världen och i samspel med andra människor försöker hon få sin bild bekräftad. Inom kognitiv teori ses strävan efter mening och behovet av struktur som två viktiga motivationsfaktorer. Människan planerar, drar slutsatser, söker mening samt anpassar sig efter andra människor, detta måste man ta hänsyn till när man förklarar människans sociala beteende (Nilsson). För att bedöma sina egna attityder, åsikter och förmågor använder sig människan av andra personer. Det vill säga att människan söker kontakt med andra människor som har liknande uppfattningar som dem själva samt har en något bättre förmåga än dem själva. Denna sociala jämförelse har en viktig roll för bland annat utvecklingen av en positiv social identitet. Inom kognitiv teori finns attributionsteori, denna teori innebär att människan tillskriver motiv och egenskaper som motivation både till sina egna och till andras handlingar samt att hon letar efter orsa-

ker till yttre skeenden (Nilsson). Tar vi till exempel NPM som en påverkansfaktor är många lärare överens om att denna modell tar för mycket tid från undervisningen (Bengtsson, 2015). Denna modells huvudsakliga syfte är att effektivisera och den lägger stor vikt på mätningar och administrativa uppgifter. Detta påverkar lärare på så sätt att de måste lägga mycket av sin tid på att administrera och får på så vis mindre tid till eleverna och upplever en tidsbrist. Eftersom många lärare inte tycker om NPM som arbetssätt samt att en del av människans motivation kommer från yttre positiva påverkansfaktorer kan NPM ses som en faktor som sänker lärares motivation. Tidsbristen de upplever i och med NPM är också en negativ påverkansfaktor.

Vi utgår från kognitiv teori när vi analyserar och kategoriserar vårt empiriska material och när vi diskuterar vårt resultat.

## **4 Syfte**

Vårt syfte är att undersöka och beskriva lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen. Våra frågeställningar vi vill besvara är följande:

- Hur finner lärarna motivation i sin yrkesroll?
- På vilka sätt kan motivation påverka lärarnas undervisning?

Studien har ett lärarperspektiv.

## 5 Metod

Utifrån studiens syfte, att undersöka och beskriva lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen, kommer vi här nedan att ta upp den metod som vi använt oss av för att få fram information till vår undersökning. Vi beskriver tillvägagångssättet och förklarar varför vi gjort de val vi har gjort. Vidare förklaras hur en semistrukturerad intervju går till och vi redogör för vilken analysmetod vi använt oss av. Vi beskriver vårt urval samt förklarar olika begrepp som har med urval att göra. I våra intervjuer utgår vi från och inspireras av meningskoncentrering, vilket vi ger en närmare förklaring av. Slutligen tar vi upp några av de viktigaste forskningsetiska principerna.

Vår studie grundar sig på respondenternas egna åsikter och personliga upplevelser, därför föll det sig naturligt att göra en kvalitativ undersökning med hjälp av intervjuer. Till kvalitativ metod räknas intervjuer, deltagande observationer och fältstudier. Eftersom vår studies syfte var att undersöka och beskriva lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen var kvalitativ metod lämpligast (Bjereid, Demker & Hinnfors, 2009). Semistrukturerade intervjuer är att föredra vid en kvalitativ undersökning eftersom det blir lättare att ställa frågor, sammanställa och kategorisera svaren (Bryman, 2011). Vår intervjuemetod var semistrukturerad, vilket innebär att vi utgick från våra intervjufrågor samt att vi under intervjuernas gång ställde följdfrågor. Detta gjorde vi inte i exakt samma ordning under varje intervju, eftersom det ibland föll sig naturligt att ställa frågorna i en annan ordning (Brinkmann & Kvale, 2014). Intervjufrågorna var utformade för att ta reda på våra frågeställningar. En av respondenterna önskade att få intervjufrågorna i förväg, därför beslutade vi oss för att skicka ut våra intervjufrågor till samtliga respondenter. Vi styrde inte intervjuerna utan lät våra respondenter prata fritt om de ämnen vi tog upp genom våra frågor (Larsen, 2009).

### 5.1 Innan, under och efter intervjuerna

Vi strävade efter att uppnå en så hög tillförlitlighet som möjligt. Detta är inte det enklaste eftersom det finns många faktorer som kan påverka en intervjuundersökning (Svenning, 2003). Faktorer som påverkar tillförlitligheten är bland annat intervjuaren samt miljön där intervjun genomförs (Svenning). Det finns många fördelar med en intervju som metodval. I den personliga kontakten med våra respondenter fick vi med hjälp av bland annat deras kroppsspråk och tonlägen god referens till deras svar (Svenning). Intervju som metod gav oss också spontana och utvecklade svar (Bryman, 2012). Nedan kommer vi beskriva faktorer som styrker vår studies tillförlitlighet.

Vi lade ner mycket tid på att komma på frågor och vi tänkte igenom våra frågor noga så de kunde ge oss svar på våra frågeställningar i vårt syfte. Detta gjorde vi eftersom det är viktigt att tänka över vad man frågar och hur man ställer frågorna. Det var viktigt att våra frågor var tydliga (Larsen, 2009). Vi inledde inter-



vjuerna med bakgrundsfrågor kring arbetssituation, utbildning samt hur länge respondenterna varit yrkesverksamma. Eftersom denna typ av frågor är lätta att svara på ger det intervjun en mjuk start. Våra intervjufrågor var som vi skrev ovan relaterade till frågeställningarna vi har i vårt syfte, frågorna handlade om beteende, det vill säga vad respondenten gör eller har gjort rörande något. Frågorna handlade om värderingar eller attityder, det vill säga frågor om respondentens åsikter om något. Vissa av våra följdfrågor kunde också ta upp känslor, till exempel om hur de upplever eller känner något (Larsen, 2009). I och med att vi skickade ut våra intervjufrågor i förväg gavs samtliga respondenter samma förutsättningar vilket stärker studiens tillförlitlighet.

Vi delade upp de sex intervjuerna och genomförde tre var. Detta var både för att spara tid och för att det var praktiskt smidigt eftersom vi bor på olika orter. Vi utförde intervjuerna med våra respondenter på deras respektive arbetsplats i avskilda rum för att kunna prata ostört samt för att de skulle känna sig bekväma. Innan vi påbörjade intervjuerna frågade vi respondenterna om det gick bra att vi spelade in vårt samtal, vilket samtliga respondenter gav sitt samtycke till. Inspelningarna gjordes på våra egna mobiltelefoner. Under intervjun tänkte vi på att ställa öppna frågor, inte ta ställning eller visa med kroppsspråket hur vi förhöll oss till svaren, utan visade ett genuint intresse för vad respondenterna sade. Detta för att respondenterna inte skulle påverkas till att ge ett visst svar (Larsen, 2009). Vi utförde våra intervjuer på ett sätt som gjorde våra respondenter trygga och vi värderade eller betygsatte inte deras svar under intervjun. Det var viktigt att ställa frågor som gjorde att vi fick svar på våra frågeställningar (Larsen). Vi kunde i och med vårt val av metod reducera informationsmängden och på så vis underlätta för oss när vi jämförde och sammanställde intervjuerna (Larsen). Tidsmässigt varierade intervjuerna mellan elva och tjugofem minuter.

Efter intervjuerna transkriberade vi inspelningarna ordagrant och dessa transkriptioner skrev vi ut, då kunde vi lättare se vad våra respondenter sagt. När vi läste igenom transkriptionerna lärde vi känna data-materialet innan vi kategoriserade respondenternas svar. Kategoriseringen gjorde vi med stöd och inspiration av meningskoncentreringsmetoden. När vi sedan analyserade svaren ansvarade vi för var sin frågeställning. Omvärlden ses som kontextberoende och subjektiv inom kvalitativ tradition, vilket innebär att texten ska ses i sitt sammanhang (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

## 5.2 Urval

Eftersom man genom åren bytt benämning på de olika lärarbefattningarna väljer vi i vår text att använda oss av ”klasslärare” och ”fritidslärare” även om deras utbildning hette något annat när de tog examen, till exempel har klasslärare förut bland annat hetat låg- och mellanstadielärare och fritidslärare har hetat fritidspedagog. Respondenterna som ingick i vår undersökning är verksamma på olika skolor inom årskurs f-6 i södra delen av Sverige. Vi vill förtydliga att när vi endast skriver lärare menar vi både fritidslärare och klasslärare. Vid citat har klasslärarna benämningarna KL1, KL2 samt KL3 och fritidslärarna har benämningarna FL1, FL2 samt FL3. Vi använder oss av dessa förkortningar för att avidentifiera våra respondenter samt för att härleda till vem som sagt vad och på så sätt stärka studiens tillförlitlighet.

KL1: Arbetar som klasslärare i årskurs 1 och varit yrkesverksam i 30 år.

KL2: Arbetar som klasslärare i årskurs 2 och varit yrkesverksam i 5 år.

KL3: Arbetar som klasslärare i årskurs 5 och varit yrkesverksam i 35 år.

FL1: Arbetar i fritidshemmet samt har ämnet idrott i årskurs 3 och varit yrkesverksam i 20 år.

FL2: Arbetar i fritidshemmet samt har ämnet bild i årskurs 1-3 och varit yrkesverksam i 20 år.

FL3: Arbetar i fritidshemmet samt som resurs i årskurs 1 och varit yrkesverksam i 30 år.

Vi vill undersöka och beskriva sex lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen. Antalet lärare styrdes av vårt metodval och den avsatta tidsplanen. Vi ansåg att sex lärare var tillräcklig många för att få en tydlig uppfattning av lärares motivation. Vår ambition var att undersökningen skulle innefatta både grundlärare och fritidslärare för att få en nyanserad bild av hur lärare från de båda kategorierna beskriver lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen. Att vi valde lärare från båda kategorierna föll sig naturligt eftersom det är inom dessa två områden vi kommer att arbeta. Vi gjorde ett urval av populationen, den del av befolkningen vi vill undersöka (Trost, 2007). Vår studie grundar sig på ett så kallat bekvämlighetsurval, vilket innebär att vi valde ut respondenter som för tillfället fanns tillgängliga för oss (Bryman, 2011). I vårt fall valde vi ut respondenter som vi hade kännedom om sedan tidigare och frågade dem om de ville ställa upp på en intervju och samtliga tackade ja. Tre av våra respondenter är klasslärare och tre är fritidslärare, fem av dem är kvinnor och en är man.

### **5.3 Analys**

När vi analyserar våra intervjuer utgår vi från och inspireras av meningskoncentreringsmetoden. Att analysera intervjuer omfattar fem steg (Brinkmann & Kvale, 2014). Steg ett av analysarbetet innebär att vi läser igenom våra intervjuer, vilket vi gör för att få en känsla av helheten. Steg två innebär att vi delar upp intervjun i meningsenheter vilket innebär att varje enhet ska ha en separat relevans. Steg tre innebär att vi tematiserar det våra respondenter har sagt och formulerar det sagda utifrån vår tolkning. Steg fyra innebär att vi kopplar det våra respondenter har sagt till våra frågeställningar som står i vårt syfte. Steg fem innebär att vi knyter ihop intervjuerna. Detta arbete bygger på att har vi kodat, vilket innebär att vi har sammanfattat våra respondenters svar till kortare formuleringar (Brinkmann & Kvale). Med denna metod håller vi oss till fenomenologisk grund som innebär att vi har tagit tillvara på våra respondenters svar och gjort en dataanalys av dem utan att förvandla svaren till kvantitativa uttryck och vi har behållit svaren uttryckta i vardagsspråkliga termer. När vi kodar, det vill säga kategoriserar, läser vi igenom intervjuerna för att lättare få en överblick av textmaterialet (Brinkmann & Kvale).

### **5.4 Forskningsetiska aspekter**

Några av de viktigaste etiska principerna att förhålla sig till är att ge information till de som deltar i under-

sökningen, att ha deras samtycke, att behandla materialet konfidentiellt, att använda materialet endast till det avsedda ändamålet samt att deltagandet är frivilligt (Paulin, 2007). Det är viktigt att respondenterna förstår att det är frivilligt att delta och att de blir avidentifierade i vår studie.

När vi tog kontakt och bestämde möte med våra respondenter talade vi om för dem vad intervjun kommer handla om i stort och att det var frivilligt för dem att delta. Vi informerade respondenterna om att vi kommer använda materialet till vår c-uppsats och det är bara vi som intervjuar som kommer ha tillgång till datamaterialet. Vi talade också om att de skulle avidentifieras i vår studie. Datamaterialet är vi skyldiga att spara i tre månader (Bryman, 2011) och visa vår handledare och examinator vid behov.

Vetenskapsrådet anger fyra huvudkrav, nämligen informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet, som forskare måste ta hänsyn till. Dessa forskningsetiska principers övergripande syfte är att skydda individen som ingår i undersökningen (Christoffersen & Johannessen, 2015).

Informationskravet innebär att forskaren ska informera de som ingår i undersökningen om undersökningens syfte. Samtyckeskravet innebär att deltagarna som ingår i undersökningen själva ska avgöra om de vill delta i undersökningen. Konfidentialitetskravet innebär att uppgifter om alla som ingår i undersökningen ska hållas konfidentiellt. Nyttjandekravet innebär att det insamlade materialet endast får användas för undersökningens ändamål (Christoffersen & Johannessen, 2015).

## 6 Resultat

I resultatet nedan redogör vi för vad våra respondenter har sagt i sina intervjuer samt gör en kategorisering av de olika respondenternas svar. Svaren från intervjuerna liksom kategoriseringen kopplar vi till våra frågeställningar; hur finner lärarna motivation i sin yrkesroll samt på vilka sätt kan motivationen påverka lärarnas undervisning. För att avidentifiera respondenterna kallar vi klasslärarna för KL1, KL2 samt KL3 och fritidslärarna kallar vi för FL1, FL2 samt FL3. Tre av respondenterna är klasslärare och tre är fritidslärare, varav två har ansvar för egna ämnen, idrott samt bild. En av respondenterna har arbetat inom skolan i fem år, de övriga har mellan tjugo och trettiofem års erfarenhet. Minst tre av dem är aktiva i till exempel samverkansgrupper, nätverksgrupper, facket och de har tagit på sig mycket ansvar utöver undervisningen.

### 6.1 Hur finner lärare motivation i sin yrkesroll?

Respondenterna finner motivation, engagemang och glädje i arbetet med eleverna. De anser att de själva ansvarar för sin egen motivation i stor eller mycket stor utsträckning. Kollegor påverkar också deras motivation i olika grad från viss påverkan, stor påverkan till mycket stor påverkan. Rektorn påverkar deras motivation positivt genom uppmuntran och respons, tydligt ledarskap och engagemang, rektorns lönesättning, i det vardagliga, bli sedd av rektorn, feedback och input av rektorn ökar motivationen.

#### 6.1.1 Eget ansvar

Respondenterna är överens om att de har ett eget ansvar för sin motivation. De använder orden i stor eller mycket stor utsträckning när de beskriver i vilken grad deras eget ansvar för motivationen har. ”Det är ju mitt ansvar att de här barnen lyckas och går framåt” (KL1). Respondenterna anser också att om arbetet är roligt utför de ett bättre arbete. ”Det är ju mitt eget yrkesval [...]” (KL2). Att ha en positiv inställning tillhör det egna ansvaret enligt respondenterna. ”Saknas motivationen så blir arbetet lidande, så tror jag” (FL3). Det framgår tydligt att motivationen har stor betydelse för att det ska bli en bra undervisning samt att respondenterna anser att de själva ansvar för att denna motivation finns.

#### 6.1.2 Elevers påverkan

Respondenterna är överens om att det är eleverna som ger dem den största motivationen i deras arbete. ”[...] jag har ju alltid tyckt det vart roligt att jobba med ungdomar [...]” (KL3). Elevers ärlighet, spontanitet och glädje, kunskapande och lärande samt att höra elevers förklaringar av olika begrepp är faktorer som respondenterna tar upp som bidrar till deras motivation. ”[...] att man ser barnen och vill vara med i deras utveckling” anser respondent FL3 påverka hennes motivation. Vidare säger två av respondenterna genom att träffa barnen samt att tänka ur ett barns perspektiv blir de motiverade i sin yrkesroll.

#### 6.1.3 Kollegors påverkan

Respondenterna anser att kollegor påverkar deras motivation i viss mån, mycket eller jättemycket. ”[...]”

jobbar man med en kollega som är trött och tycker det är jobbigt [...] det påverkar jättemycket [...]" (FL1). Respondenterna anser att man inte alltid behöver tycka lika men att det är viktigt att man respekterar varandra, ger uppmuntran och feedback. En av respondenterna finner motivation i att hennes närmaste kollegor har samma barnsyn som hon. Respondenterna tycker också att ett positivt och öppet arbetsklimat påverkar motivationen. En av dem säger att i deras arbetslag försöker de ha en positiv inställning och ställa upp och hjälpa varandra när det blir jobbigt. När lärare i ett arbetslag håller sig uppdaterade inom den senaste forskningen, vågar prova nytt och går lite utanför trygghetszonen blir en av respondenterna motiverad. "Att man känner det att man har förtroende för varandra [...]" säger KL1 är viktigt för henne och nämner även att samarbete stärker motivationen.

#### **6.1.4 Rektorns påverkan**

Respondenterna säger att rektorn har påverkan eller stor påverkan på deras motivation. En av dem tycker att det är motiverande att ha en delaktig rektor som har inblick i arbetet. "[...] tydligt ledarskap tycker jag ökar min motivation" (KL2). Eftersom rektorn sätter lönen anser en av respondenterna att rektorn blir en stor motivationsfaktor. En av respondenterna säger att om man får gehör för det man gör ökar det motivationen. En annan av respondenterna säger att genom feedback från rektorn känner hon sig sedd. Ytterligare en av respondenterna anser att rektorer inte har rätt utbildning för att ge fritidslärare fortbildning, vilket påverkar hennes motivation negativt. "Det märks så tydligt när man sitter på [...] nätverksträffar[...] de vill ju att vi ska samlas några stycken där vi ska tala om vad vi behöver"(FL1). I föregående citat lyfter respondenten en faktor som sänker hennes motivation.

#### **6.1.5 Egen påverkan**

Att kunna påverka sin arbetssituation kan ses som en motivation, framgår i respondenternas svar. Respondenter anser att de kan påverka sin arbetssituation till en viss del. En av respondenterna framhöll att han kan styra mycket över sin arbetstid, en annan att hon till viss del kan styra över arbetstiden. Framförallt respondenterna som arbetar som klasslärare nämnde att de har stor påverkan på hur de organiserar arbetet inne i klassrummet. "Ja, men det är ju [...] hur jag lägger upp arbetet så att jag inte drar igång tre stycken olika stora jobb samtidigt"(KL3). Föregående citat är respondentens svar på frågan hur han kan påverka sin arbetssituation. Hälften av respondenterna nämner att de inte kan styra över hur resurser i form av pengar fördelas. Respondenten som arbetat kortast tid inom yrket sade att hon genom kommunikation med medarbetare, rektor, elever och vårdnadshavare har möjlighet att påverka sin arbetssituation väldigt mycket. En annan nämner att i och med att arbetet är så omväxlande och roligt har han aldrig känt någon motivationsbrist under sina trettiofem år i yrket. En annan respondent säger "[...] att ge och ta och ger man får man oftast tillbaka" (FL3). Respondenten säger också att det handlar om att kunna se andras behov.

#### **6.1.6 Positiv förändring**

Två av respondenterna vill höja fritidshemmets status, annars spretar samtliga respondenters svar inom frågan om de vill förändra något med sin arbetssituation. En respondent som vill ha mer resurser i form av fler lärare tillägger ”Det är en vision och en önskedröm, många tror jag har” (KL1.) En respondent vill ha mer framförhållning från ledningshålllet. En annan vill minska på dokumentationen ” Ja, det är ju lite grann med det här med all dokumentation då om man skulle kunna göra det på nåt annat sätt” (KL3). Vidare säger respondenten att han vill säkerställa att lärarna ska få ut sina raster ordentligt. En av respondenterna vill fortsätta följa klassen hon är i just nu och därmed arbeta mer i skolan och mindre på fritidshemmet. En annan skulle vilja att alla hade samma barnsyn, nämligen att barnen ska ha inflytande, känna sig delaktiga, få ta ansvar och att deras lärande ska kännas lustfyllt. Hon säger också att hon inte är rädd för utmaningar och försöker hela tiden hitta nya vägar, att hon vill mycket ser hon som en drivkraft. En annan trycker på vikten av att fortsätta ha utbildad personal och menar också att hon vill ha fler lokaler samt mindre elevgrupper på fritidshemmen.

## **6.2 På vilka sätt kan motivationen påverka lärares undervisning?**

Alla sex respondenter anser att de kan påverka sin arbetssituation, men i lite olika grad. Tre av dem anser att stress och två av dem anser att andra faktorer som till exempel för lite tid till planering påverkar undervisningen i negativ riktning. Flera av respondenterna menar att eftersom de har stor erfarenhet kan de falla tillbaka på rutin om planeringen faller. Två av dem menar att deras arbetssituation inte påverkar deras undervisning, medan de andra fyra menar att den faktiskt påverkar. Samtliga respondenter har olika idéer om saker i deras arbetssituation som de skulle vilja förändra, till exempel längre skoldag, fler klasslärare, bättre framförhållning av ledningen samt att följa med sin elevgrupp när de börjar nästa årskurs. Två av respondenterna vill höja statusen på fritidshemmet och en av dem framhåller vikten av att fortsätta ha utbildad personal.

### **6.2.1 Elevernas lärandesituation**

”[...] arbetet med barnen och att man ser att nån har kommit på och knäckt läskoden eller förstått nåt något speciellt, det är den stora kicken” (KL1). En annan av respondenterna säger att när hon går runt i klassrummet och hör hur eleverna förklarar olika begrepp för varandra och själva diskuterar sina kunskaper och delger varandra, det tycker hon är fantastiskt. ”Det är ett väldigt omväxlande arbete” (KL3). Genom att ge sina elever ansvar och att de får känna att de litat på sin lärare ger en av respondenterna ökad motivation för att göra elevernas lärande lustfyllt. En av respondenterna tar upp hur undervisningen i fritidshemmet påverkas negativt när fritidslärarna på sin planeringstid får ta hand om elever som inte orkar vara kvar i klassrummet. En av fritidslärarna säger att hon alltid värnat om de barn som är tysta och blyga och försökt motivera dem till att öppna sig mer. En annan av respondenterna beskriver att hon får stor motivation genom elevernas lärande och kunskapande samt att få vara med och göra det så bra som möjligt för eleverna genom att pröva många olika sätt.

### **6.2.2 Samarbetet mellan kollegor**

Respondenterna anser att kollegor påverkar deras motivation både positivt och negativt. Två av respondenterna som arbetar mot fritidshem nämner att förutom genom eleverna får de även motivation från sina kollegor. Respondenterna som arbetar som fritidslärare verkar tycka att det är ännu mer viktigt än vad klasslärarna tycker. En av lärarna uttrycker att kollegor som har tappat motivationen har en negativ påverkan på undervisningen. "[...] en del som kanske har tappat motivationen [...] har inga egna idéer men ifrågasätter allting och det tar ju mycket kraft och energi" (FL2). En av respondenterna säger: "Och kollegorna, det är ju samma där. Har man inte roligt ihop på jobbet då, då tror jag inte man gör nåt bra jobb heller" (KL3). En av respondenterna säger också att ett positivt och öppet arbetsklimat mellan kollegorna gör att man kan vara öppen, ärlig, ta emot hjälp och respons i vissa situationer. För att skapa en bra undervisningssituation är det viktigt att lärare har förtroende för varandra och kan samarbeta. Respondenterna är överens om att kollegor som vill prova nya saker och har ett driv framåt även påverkar och motiverar dem själva på ett positivt sätt. "Jobbar man med kollegor där man blir uppmuntrad och får feedback, man behöver inte alltid tycka lika, men ändå att man respekterar varandra, då gör det ju jättemycket" (FL3). Även om respondenterna nämner både positiva och negativa faktorer är de positiva faktorerna flest och det som de lägger mest tyngd vid när de svarar på frågan om kollegor påverkar deras motivation. För när respondenterna nämner sådant som har en negativ påverkan på deras motivation, nämner de även saker som påverkar motivationen positivt.

### **6.2.3 Rektors agerande**

Alla respondenter tyckte att rektorn påverkar deras motivation. Tre av dem uttryckte tydligt att de i dagsläget inte är tillräckligt nöjda med rektorns engagemang. En av respondenterna framhöll att rektorn påverkar hans motivation genom att det är rektorn som sätter lönen och om han har en bra lön blir han mer motiverad. Samma respondent påpekade att rektorerna idag inte är pedagogiska ledare utan mer administratörer. En av respondenterna säger att om rektorn har en inblick i lärarnas arbetssituation och förstår vad lärarna pratar om när det blir problem då kan han eller hon finnas där och ge stöttning när det blir bekymmer. "När man känner att man måste strida för varje sak man gör då, det höjer ju inte direkt motivationen utan man vill ju få respons [...]" (KL1). En respondent säger att hon får större motivation till att göra saker i sin undervisning om hon får feedback och gehör från rektorn. En annan säger att hon känner sig sedd av rektorn, trots att hon jobbar på en stor skola, och det tycker hon är roligt. Det gör henne mer motiverad i sitt arbete på fritidshemmet. "[...] tydligt ledarskap tycker jag ökar min motivation [...] därför man vet vad man ska göra" (KL2). Det framgår hos flera av respondenterna att ett tydligt ledarskap är något som påverkar deras motivation. En av fritidslärarna sa att rektorerna inte har den utbildningen som behövs för dem som arbetar mot fritidshem, vilket påverkar hennes motivation negativt. Medan några respondenter uttrycker att det är viktigt att bli sedd, få uppmuntran och respons från rektorn samt att rektorns engagemang smittar av sig på medarbetarna och detta påverkar deras motivation positivt.

### **6.2.4 Ny inriktning**

Förutom att respondenterna hämtar det mesta av sin motivation hos eleverna, genom motiverade kollegor och ett tydligt ledarskap från rektor, finns annat som påverkar deras motivation som i sin tur påverkar deras undervisning. Det är genom faktorer som vidareutbildning som en av respondenterna har hittat nya vägar. ”[...] jag är inte rädd för nya vägar. [...] jag ser det som utmaningar, jag har nog alltid haft den drivkraften att jag vill mycket” (FL2). Samma respondent finner dessutom motivation och engagemang genom forskning som hon ser som inspiration. En av respondenterna hämtar motivation i det dagliga arbetet med barnen, hon tycker att det är i arbetet ihop med barnen som hon upplever den stora arbetsglädjen.



## 7 Diskussion

Vårt syfte är att undersöka och beskriva lärares syn på den egna motivationen och dess påverkan på undervisningen. Nedan tar vi upp hur den teoretiska ram vår studie vilar på kan kopplas till respondenternas svar. I resultatdiskussionen diskuterar vi resultatet och återkopplar det till tidigare forskning. Vi diskuterar även den valda metoden samt reflekterar över om det var en lämplig metod. Avslutningsvis ger vi förslag på hur studiens resultat kan användas i praktiken samt förslag på vidare forskning inom lärares motivation.

### 7.1 Koppling till teoretisk ram

En lärares motivation påverkas genom de sociala förhållandena i en arbetsgrupp, ett exempel på detta kan vara påverkan av elever, kollegor och chef (Brynolf m.fl, 2012). Det framgår tydligt i våra respondenters olika svar att de anser att elever, kollegor och rektor har allt från viss påverkan till mycket stor påverkan. Genom att på ett kreativt sätt beskriva vad de tycker kan göras för att förbättra deras arbetssituation samt att våra respondenter säger att de hämtar motivation från bland annat den senaste forskningen finns kopplingen till socialpsykologisk människosyn. Att samarbeta ses som en motivation hos oss människor och motivationen är direkt beroende av hur starkt vi vill något (Nilsson, 1993). Våra respondenter säger att ett bra samarbete mellan kollegor och mellan rektor och medarbetare ökar deras motivation. Vi inriktar oss på kognitiv teori eftersom inom denna teori ses strävan efter mening och behovet av struktur som två viktiga motivationsfaktorer. En människa anpassar sig efter andra människor, detta måste man ta hänsyn till när man förklarar människans sociala beteende (Nilsson, 1996). Kopplingen till kognitiv teori görs i och med att i ett arbetslag är det mycket givande och tagande och de som ingår i arbetslaget måste anpassa sig till varandra. En av våra respondenter säger att "[...] man behöver inte alltid tycka lika, men ändå att man respekterar varandra [...]" (FL3).

### 7.2 Resultatdiskussion

I resultatet framkommer att i några få frågor skiljer sig klasslärarna från fritidslärarna, men i det stora hela är det ingen större skillnad på svaren mellan respondenterna från de olika lärarkategorierna. Snarare är det så att varje respondents svar skiljer sig ifrån varandra eller liknar varandra på vissa av de frågor vi ställde. Det tydligaste resultatet i vår studie är att respondenterna ser eleverna som den största motivationsfaktorn i sin yrkesroll. Ett bra samarbete med kollegor och ett tydligt ledarskap från rektor är ytterligare två motivationsfaktorer som framkommer i vår studie. När det gäller vem som ansvarar för respondenternas motivation framgår det tydligt att de själva som har det största ansvaret.

Något som är intressant och som vi upptäckte vid analyseringen av intervjuerna är att svaren till den första intervjufrågan, där respondenterna ombeds att beskriva hur deras arbetssituation ser ut, kopplat till frågan hur de själva definierar ordet arbetssituation inte stämmer överens. På den första frågan svarar fem av dem

i vilken årskurs de jobbar och de beskriver sina specifika arbetsuppgifter. När respondenterna i slutet av intervjun blir uppmanade att definiera vad ordet arbetssituation innebär för dem svarar de bland annat att arbetssituationen är hur de har det på jobbet och hur de mår, krav och förväntningar samt att det är både yttre och personliga påverkansfaktorer. Som exempel på yttre påverkansfaktorer tar respondenterna upp stress, tidsbrist, läromedel samt friheten att frånga dagsplaneringen. Svaren de gav på den första frågan hur deras arbetssituation ser ut stämmer alltså inte överens med hur de egentligen definierar ordet arbetssituation. I början av två av intervjuerna blev det naturligt att respondenterna ombads att definiera ordet arbetssituation, då de frågade oss vad vi menade med begreppet arbetssituation. Istället för att vi skulle svara på det lät vi dem ge sin syn på saken. I dessa två fall blev det inte lika tydligt att deras svar på de två frågorna skilde sig åt då svaren nästan blandades ihop, däremot definierade den ena ordet arbetssituation enbart utifrån sina arbetsuppgifter och den andra utifrån yttre påverkansfaktorer som hur hon känner sig på sitt arbete, om de är tillräckligt med personal, om lärare får den hjälp de behöver samt hur arbetsmiljön är. I och med att hälften av intervjufrågorna innehöll ordet arbetssituation blir det omöjligt för oss att avgöra hur de egentligen tolkar ordet arbetssituation i de olika frågorna. Det är också svårt, för att inte säga omöjligt, att jämföra deras svar med varandra på ett rättvist sätt. Själva jämförelsen mellan respondenterna i sig inte så intressant, men däremot är respondenternas tolkningar och svar på våra frågor fortfarande intressanta och relevanta. I och med detta blir det extra tydligt att varje respondent har tolkat frågorna på sitt sätt utifrån sina referensramar och med sina unika erfarenheter i bagaget.

Trots att vi genomförde intervjuerna i enskilda rum för att inte bli störda, blev vi ändå avbrutna av personer som behövde komma in i rummet under några av intervjuerna. Även om det var ett störningsmoment anser vi att det inte påverkar resultatet, eftersom det var korta avbrott och vi snabbt kom igång med intervjuerna igen och kunde fortsätta där vi blev avbrutna. Trots att vi lade ner mycket tid på våra intervjufrågor kan vi i efterhand se att vissa frågor var något ledande. Även om vi inte ställde några frågor angående om eleverna påverkade respondenternas motivation framkommer det i studien att eleverna är den största motivationsfaktorn hos respondenterna.

Respondenterna i vår undersökning ger uttryck för drag som kännetecknar den sociala människan, den lärliga människan, den kunskapande människan, den behovsstyrda människan, den prestationsinriktade människan samt människan med dubbla naturer som vi beskrev i tidigare forskning. Men det våra respondenter ger starkast uttryck för är teorin om inre och yttre behov och som baseras på människans dubbla natur (Ahl, 2004). Inom den inre motivationen måste människan känna att hon själv väljer vad hon vill göra och att hon har kontroll över det. Uppgifterna måste innebära en viss utmaning. Den yttre motivationen består av utifrån kommande faktorer som tillfredsställer den inre motivationen (Ahl).

### **7.3 Motivationsfaktorer**

Som Ahl (2004) skriver finns det olika motivationsfaktorer och exempel på dessa som även stämde överens med våra respondenters svar var status, lön, medbestämning, delaktighet, personlig utveckling, ledig tid, viljan att hjälpa andra, intresse med flera. Respondenterna i vår studie är överens om att den yttre mo-

tivationen är glädjen att få arbeta med eleverna och det framgår tydligt. Vilket heller inte är överraskande, utan ett väntat resultat. I en lärares uppdrag ingår det att främja elevernas utveckling och lärande samt en livslång lust att lära (Skolverket, 2011). Vi anser att om lärare ska kunna genomföra detta och motivera eleverna måste lärarna själva ha en motivation som driver dem. Vilken av de motivationsfaktorer vi tagit upp kan vara viktigare än eleverna?

Resultatet visade att alla sex respondenter finner motivation, engagemang och glädje i arbetet med eleverna. De anser att de själva ansvarar för sin egen motivation i stor eller mycket stor utsträckning. Kollegor påverkar också deras motivation, allt ifrån viss påverkan till mycket stor påverkan. Om vissa kollegor är omotiverade kanske man inte ens genomför vissa saker i undervisningen på grund av att idéer man haft inte har fått gehör hos kollegorna. När lärare i sitt arbete får möjlighet att använda sina idéer och sin kunskap ökar det engagemanget (Brynolf m.fl., 2012).

Rektorn påverkar deras motivation positivt genom uppmuntran och respons, ett tydligt ledarskap och engagemang. Även faktorer som rektorns lönesättning, att bli sedd av rektorn i det vardagliga arbetet samt att få feedback och input av rektorn anser respondenterna ökar motivationen. För att stärka och göra en grupp effektiv krävs feedback samt återkoppling och detta är en viktig del av kommunikationen inom gruppen (Nilsson, 1993). En av respondenterna säger att rektorns engagemang smittar av sig på medarbetarna och ökar motivationen. Ett exempel på detta kan vara att om en ledare är övertygad om att gruppen kommer nå positiva resultat, smittar detta av sig på andra i gruppen (Nilsson). En av våra respondenter säger att ett positivt och öppet arbetsklimat kollegor emellan gör att hon kan vara öppen, ärlig och ta emot hjälp och ge respons i vissa situationer. Öppenhet mot varandra, ömsesidig tillit, respekt för varandras kompetens och personliga olikheter samt hjälpsamhet är exempel på motivationsfaktorer. Detta bidrar till höjd motivation samt ger arbetsglädje och ett väl fungerande arbetslag (Brynolf m.fl., 2012).

Respondenternas svar kan kopplas till de tre faktorerna som nämndes i tidigare forskning nämligen, aktivitetsmotivet, prestationsmotivet samt kontaktmotivet (Brynolf, m.fl, 2012). En av våra respondenter säger att läraryrket är omväxlande vilket vi kopplar samman med aktivitetsmotivet, som handlar om spänning, omväxling och rörelse. Kopplingen till prestationsmotivet kan ses som självklar eftersom detta motiv handlar om det som rör våra arbetsuppgifter. Kontaktmotivet handlar om att vi i vårt arbete ges möjlighet att diskutera arbetsförhållanden och arbetsuppgifter tillsammans med våra kollegor, detta kopplar vi ihop med respondenternas svar att uppmuntran och feedback från både kollegor och rektor har stor betydelse för deras motivation.

#### **7.4 Höja läraryrkets status**

Genom svaren vi fick, kring kollegors påverkan, kan vi förstå att fritidslärarna tycker att kollegors påverkan väger tyngre än vad klasslärarna tycker. Det tror vi beror på att fritidslärarna oftare undervisar tillsammans med en kollega än vad klasslärarna vanligtvis gör. Att två av fritidslärarna säger att de vill höja fritidshemmets status tycker vi är rimligt. Lärare vill överlag höja läraryrkets status, detta framgår både i

forskning och media (Håkansson, 2015). Eftersom det är färre som utbildar sig till lärare och lärarbristen är stor kan det ha en negativ påverkan på motivationen tror vi, därför att det ökar arbetsbelastningen för verksamma lärare.

## **7.5 Påverkan på undervisningen**

Alla sex respondenter anser att de kan påverka sin arbetssituation, men i olika grad. En av respondenterna säger att hon inte är rädd för utmaningar och försöker hela tiden hitta nya vägar, att hon vill mycket ser hon som en drivkraft. Att vara kreativ innebär att vara skapande och nytänkande, att våga försöka, våga misslyckas, att våga tro på det vi gör, ha kraft att genomföra sina idéer samt våga välja nya angreppssätt (Brynolf, m.fl, 2012). Tre av dem tar upp att stress påverkar undervisningen negativt, två av dem säger att faktorer som till exempel för lite tid till planering påverkar undervisningen i negativ riktning. Tre av respondenterna menar att eftersom de har stor erfarenhet kan de falla tillbaka på rutin om planeringen faller. Två av lärarna hävdar att deras arbetssituation inte påverkar deras undervisning, medan de övriga fyra menar att den faktiskt påverkar.

## **7.6 Idéer till förändringar**

Samtliga respondenter har olika idéer om saker i deras arbetssituation som de skulle vilja förändra, idéer som vi tror i förlängningen skulle kunna påverka undervisningen på ett positivt sätt, exempel på detta är att förlänga skoldagen vilket innebär att lärarna får ut sina raster ordentligt, att ha fler än en klasslärare i varje klass samt bättre framförhållning av ledningen. En av lärarna vill förändra sin arbetssituation på så vis att hon vill följa med sin elevgrupp när de börjar nästa årskurs eftersom två av eleverna är i behov av särskilt stöd men trots detta inte fått någon resurs. När en lärare i sitt arbete får möjlighet att använda sina idéer, sin kunskap och sin erfarenhet för att lösa problem som uppstår samt klara av olika situationer ökar det engagemanget och ansvars känslan (Brynolf m.fl, 2012). Två av lärarna vill höja statusen på fritidshemmet, och en framhåller vikten av att fortsätta ha krav på att det ska vara utbildad personal både i skolan och på fritidshemmet. Vi håller med om att statusen behöver höjas och att det är viktigt med utbildad personal.

## **7.7 New Public Management (NPM)**

Regeringen vill styra den offentliga verksamheten bort från NPM eftersom NPM har gett effekter som mätthysteri, för mycket administration, tidsbrist och bidragit till att läraryrket fått en låg status (Bengtsson, 2015). Som vi skrev tidigare är NPM hämtat från näringslivet och används bland annat inom industrin och kärnkraften förutom inom sjukvården och skolan. När politikerna införde NPM inom skolan i Sverige undrar vi om de verkligen förstod att det skulle innebära att det administrativa skulle ta så mycket tid från undervisningen. Det går att konstatera att införandet av NPM inte minskade byråkratin utan gav merarbete åt lärarna (Bengtsson). Lärarna vi har intervjuat nämner att de upplever tidsbrist i sitt yrke bland annat på grund av mycket dokumentation. Dessutom framkom det i studien att en av respondenterna menade att rektorerna idag inte är pedagogiska ledare, utan snarare administratörer vilket vi anser drabbar de an-

ställda på ett negativt sätt och i förlängningen drabbas förstås även eleverna. Trots all den tid som respondenterna beskriver att de lägger på administrativa uppgifter kan samtliga ändå finna motivationen i sitt arbete hos eleverna. Som vi tidigare skrivit kommer ordet motivation från latin och betyder ungefär det samma som drivkraft (Nilsson, 1993). Eleverna fungerar alltså som motivation och motorn i lärarnas arbete och det är de som får lärarna att gå till sitt arbete varje dag. Vår studie bekräftar alltså Nilssons (1993) teorier om att motiv är en inre reaktion på behov. Eleverna är motivationen som ger lärarna bränsle att utföra en handling, det vill säga att fortsätta göra ett bra arbete. Positiva kollegor och ett tydligt ledarskap samt uppmuntran från rektorns håll ger dem också motivation.

Den bästa motivationen för oss människor är den inre motivationen, den leder till bättre hälsa, ökad kreativitet och ökat lärande (Ahl, 2004). Vi tror för att den yttre motivationen ska ha största möjliga effekt måste det finnas en inre motivation. Eftersom den yttre motivationens uppgift är att tillfredsställa den inre motivationen (Ahl). Vi tror också att den yttre motivationen kan skapa en inre motivation, till exempel genom yttre påverkansfaktorer som en av våra respondenter tog upp. Exempel respondenten tog upp var, hur hon känner sig på sitt arbete, om de är tillräckligt med personal, om man får den hjälpen man behöver samt hur arbetsmiljön är. De inre och yttre motivationerna kan verka var för sig men är som mest effektiva när de samverkar och de gör att våra handlingar upplevs som lustbetonade (Brynnolf m.fl., 2012).

En stor betydelse för motivationen är de sociala relationerna mellan en ledare och den enskilde individen i ett arbetslag samt när en ledare visar intresse för en individ. Att en ledare syns och deltar i verksamheten ses också av våra respondenter som en motivationsfaktor, därför upplevs ledare som rör sig ute i skolvardagen som talar med och aktivt lyssnar på personalen och eleverna som bra ledare. Denna modell kallas ”management by walking around” (Brynnolf, m.fl., 2012).

## 7.8 Metoddiskussion

Vi är medvetna om att respondenterna tolkat frågorna från sin synvinkel och att de fått frågorna ställda på lite olika sätt, därför har vi inte för avsikt att hitta skillnader och likheter i varje detalj, utan vi vill skapa oss en helhetsbild av svaren.

Eftersom vi skickade ut frågorna i förväg efter önskemål från en av respondenterna visade det sig att flera av respondenterna emellanåt vävde samman frågorna när de svarade, detta gjorde att vi ibland redan fått svaret på nästa fråga innan vi hunnit ställa den under intervjun. Vi tror inte att resultatet påverkats av att vi skickat ut intervjufrågorna i förväg till respondenterna. Vi tror däremot att genom att ha låtit respondenterna läsa igenom frågorna i förväg gjorde dem mer förberedda och kunde ge ett mer genomtänkt svar. Endast en respondent hade förberett sig genom att skriva ner sina svar. Larsen (2009) påpekar att det är viktigt att vi ställer våra frågor i samma ordningsföljd, vilket vi till största delen gjorde förutom frågan hur de själva definierade ordet arbetssituation. Eftersom vi ställde frågorna i lite olika ordningsföljd medförde det att analysering och jämförelse av respondenternas svar blev mer tidskrävande än vad den behövt vara.

Hade frågorna ställts i samma ordningsföljd hade det varit lättare att jämföra (Larsson). Men vi anser inte att detta har påverkat resultatet, utan det tog bara längre tid att analysera och jämföra respondenternas svar.

Vi anser att respondenterna tolkar frågorna lite olika, beroende på att de är olika individer med olika referensramar och erfarenheter i bagaget. Om vi hade bjudit in alla sex lärarna till en diskussion kring de olika frågorna inom vårt ämne hade de troligtvis sett saker från andra synvinklar och kanske i slutändan varit mer överens om vissa saker som det i resultatet ser ut som att de inte är överens om. Ett exempel på det är frågan ”på vilket sätt påverkar din arbetssituation din undervisning?” Där ansåg två stycken att det inte påverkade alls, men vi kan tänka oss att i en diskussion kring denna fråga hade svaren inte spretat lika mycket åt olika håll utan varit mer samstämmigt. Dessutom tolkade de olika respondenterna ordet arbetssituation på olika sätt, därför blir frågan också svår att jämföra mellan de olika lärarna.

Så här i efterhand kan vi tycka att vi prioriterade tiden fel och att vi inte var tillräckligt effektiva i utformningen av intervjufrågorna. Det gick åt onödigt mycket tid till detta moment. Samtidigt vet vi att det är viktigt att ha relevanta frågor, så vi kan få svar på våra frågeställningar. Om vi varit mer effektiva att komma på våra intervjufrågor hade vi antagligen hunnit med en gemensam pilotstudie. I slutändan är vi tillfreds med de frågor som ställdes under intervjun och tycker att vi fått en rik datainsamling som vi grundar vår studie på. Eftersom våra respondenter är kända för oss sedan tidigare har vi en uppfattning av vad de har för grundtankar och värderingar och detta gör det både lättare och svårare att analysera resultatet. Att vi gjorde ett bekvämlighetsurval påverkar till viss del resultatet, då vi bland annat ställde vissa följdfrågor på grund av att vi kände till respondenternas arbetssituation. Vi hade till exempel en bild av vilken roll rektorn har på den aktuella skolan. Hade respondenterna varit okända för oss, hade vi troligtvis ställt samma frågor till samtliga respondenter, nu blev vissa följdfrågor lite mer personliga istället. Det som är användbart med detta bekvämlighetsurval är att vid oklarheter av analysering av datainsamlingarna kan vi ändå förstå hur respondenterna menar. Men detta i sin tur kan göra det svårt att få fram samma resultat om någon utomstående vill göra om vår studie.

Som vi tidigare skrivit grundar sig vår studie på lärarnas egna åsikter och personliga upplevelser, därför föll det sig naturligt att göra en kvalitativ undersökning med hjälp av intervjuer. Med facit i hand skulle vi ha varit mer noggranna i förberedelserna kring intervjuerna på så sätt att vi skulle ha gjort en pilotstudie eller provintervju där vi båda två skulle deltagit. Nu fick den första intervjun som en av oss gjorde fungera som ett test istället. Att det blev på detta sätt har att göra med att vi inte bor på samma ort och för att vara effektiva i vårt arbete delade vi upp intervjuerna utan en gemensam provintervju. Detta kan vi i efterhand se som något vi borde prioriterat. Under första intervjun kom den av oss som intervjuade på ytterligare en fråga, vilken vi även hade med i de övriga intervjuerna. Det blev också så att några av respondenterna fokuserade mer på vissa frågor och svarade lite kortare på andra frågor. I och med att en semistrukturerad intervju är flexibel ligger tonvikten på hur respondenten tolkar och uppfattar frågor och skeenden, det vill

såga vad respondenten upplever vara viktigt att förklara (Bryman, 2011). Detta tycker vi kan göra det svårt att jämföra resultaten, för som respondent kanske man fokuserar mer på vissa saker, men glömmer att nämna andra utan att man för den skull tycker att det man inte nämnde är mindre viktigt. Om vi specifikt hade velat jämföra skillnader och likheter i de olika respondenternas svar med varandra och fått fram en tydligare skillnad tror vi att det möjligen hade varit enklare att göra det med en detaljerad enkätundersökning.

Att vi valde intervju som datainsamlingsmetod var för att vi var intresserade av det personliga mötet, i vilket man kan fånga upp intressanta infallsvinklar på ett helt annat sätt än vad som är möjligt i till exempel en enkätundersökning. Genom att vi ställde följdfrågor som knöt an till det respondenterna sagt blev intervjuerna mer avslappnade och personliga. Det finns många kvaliteter med en undersökning som görs med hjälp av personliga intervjuer. I den personliga kontakten med intervjupersonen får intervjuaren hjälp av dess kroppsspråk, tonläge och så vidare vilket ger intervjuaren en god referens till svaren (Svenning, 2003). Vi inser vikten av att varje liten detalj är viktig om man ska kunna jämföra de olika intervjuerna med varandra. Vad vi själva säger eller väljer att inte säga under en intervju påverkar respondenterna och om vi då genomför intervjuerna på olika sätt påverkar det resultatet. Samtidigt är vi inga maskiner utan vi anpassar oss till personen vi ska intervjua och det är inte bara de som styrs av oss utan vi styrs även av dem. Vi upplever att intervju som metod gav oss stimulans då det var intressant och lärorikt för oss att genomföra samt analysera intervjuerna. Våra intervjuer varierade i tidslängd, från drygt elva och upp till tjugofem minuter. Det brukar alltid finnas en stor variation gällande tidslängd, vid kvalitativa intervjuer. Kortare intervjuer behöver inte nödvändigtvis vara sämre så länge det inte beror på bristande samarbetsvilja (Bryman, 2011). Att våra kortaste intervjuer blev under tjugominuter berodde inte på dåligt samarbete utan att de svarade kort och koncist på frågorna och gav oss korta och relevanta svar. Vi tycker att valet av metod för att utföra denna studie har varit fördelaktigt och gett studien ett tillförlitligt resultat. Vi kunde i och med det personliga mötet med våra respondenter ta hjälp av deras tonläge när vi sedan analyserade intervjuerna (Svenning, 2003).

## **7.9 Förslag på användning i praktiken samt vidare forskning**

För att vår studie ska komma till nytta kan rektorer få ta del av den för att utforma sin verksamhet och inspireras av vad lärare anser vara motiverande i deras undervisning. Studien kan även fungera som en inspiration och diskussionsunderlag i arbetslag samt vid lärarutbildning.

Forskare skulle kunna utveckla vår studie genom att göra en större enkätundersökning eller göra en mer omfattande intervjustudie eller en fältstudie. För att ta reda på om våra respondenters svar är representativt för flertalet lärare, vore det intressant om det gjordes en större studie för att undersöka om eleverna är den största motivationsfaktorn för lärare. Forskning om motivation skulle också kunna göras sett utifrån rektorers eller elevers perspektiv på läraryrket.

## 8 Referenser

- Ahl, H. (2004). *Motivation och vuxnas lärande - En kunskapsöversikt och problematisering*. Stockholm: Liber.
- Bengtsson, P. (2015). Regeringen vill styra bort från NPM. *Pedagogiska Magasinet*. 2015; 1: 24-25.
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?* Lund: Studentlitteratur AB.
- Brante, G. (2008). *Lärare av idag - Om konstitueringen av identitet och roll*. (Doktorsavhandling, Malmö Högskola, Lärarutbildningen Malmö Högskola).
- Bredmar, A-C. (2014). *Lärares arbetsglädje - Betydelsen av emotionell närvaro i det pedagogiska arbetet*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Centrum för utbildningsvetenskap och lärarforskning, CUL Forskarskolan i utbildningsvetenskap).
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2014). *Den kvalitativa forskarintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Sambällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Brynolf, M., Carlström, I., Svensson, K-E., & Wersäll, B-L. (2012). *Läraryrkets många ansikten*. Stockholm: Liber.
- Carlgren, I. & Marton, F. (2007). *Lärare av imorgon* (Pedagogiska magasinets skriftserie, nummer ett). Stockholm: Lärarförbundets förlag.
- Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2015). *Forskningsmetoder för lärarstudenter*. Lund: Studentlitteratur.
- Fjellström, R. (2006). *Lärares yrkesetik*. Lund: Studentlitteratur.
- Hedegaard, J. (2014). *The production and Maintenance of Inequalities in Health Care- A communicative perspective*. (Doktorsavhandling, Jönköpings University, School of Education and Communication).
- Håkansson, S. (2015). Nytt arbetssätt ger mer tid för barnen. *Likavärde*. 2015; 1: 6-8.
- Larsen, A. K. (2009). *Metod helt enkelt - En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Lundman, B. & Hällgren Graneheim, U. (2012). Kvalitativ innehållsanalys. I M. Granskär & B. Höglund-Nielsen (Red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (2 uppl.), (s. 187-201). Lund: Studentlitteratur.
- Löwenborg, L. & Gíslason, B. (2002). *Lärares arbete*. Stockholm: Liber.



Nilsson, B. (1993). *Individ och grupp - En introduktion till grupppsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Nilsson, B. (1996). *Socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Paulin, A. (2007). *Första tiden i yrket - Från student till lärare - En studie av de svårigheter nyblivna lärare möter under sin första tid i yrket*. (Doktorsavhandling, Lärarhögskolan i Stockholm, Institutionen för undervisningsprocesser).

Skolverket (2011). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*. Stockholm: Skolverket.

Svenning, C. (2003). *Metodboken - Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling, Klassiska och nya metoder i informationsområdet, Källkritik på Internet*. Eslöv: Conny Svenning och Lorentz Förlag.

Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

### **Elektroniska referenser**

Nationalencyklopedin (NE)

<http://www.ne.se/s%C3%B6k/?t=all&q=motivation> hämtningsdatum 2015-05-05.

Svenska Akademiens Ordbok, (SAOL)

[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_13\\_pa\\_natet/ordlista\\_hamtningsdatum\\_2015-05-05](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_13_pa_natet/ordlista_hamtningsdatum_2015-05-05).

## Bilaga

### Intervjuguide

- Beskriv hur din arbetssituation ser ut?
- Hur finner du motivation och engagemang i ditt yrke?
- Vad har du för ansvar när det gäller din motivation?
- Vad har kollegor för påverkan på din motivation?
- Vad har rektor för påverkan på din motivation?
- Hur kan du påverka din arbetssituation?
- Är det något du vill förändra med din arbetssituation? Varför?
- På vilket sätt påverkar din arbetssituation din undervisning?
- Kan du definiera vad du menar med arbetssituation?

### Forskningsetiska aspekter

Om jag får ditt samtycke kommer jag spela in intervjun och dina svar kommer behandlas konfidentiellt. Materialet kommer endast användas till det avsedda ändamålet, nämligen min och min medskribents c-uppsats. Det du säger under intervjun kommer inte kunna härledas till dig utan du kommer avidentifieras i vår studie. Det är frivilligt att delta i studien.

Jag ser fram emot att få intervjua dig!