



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Psykologi 76-90hp

Verksamma lärare och yrkesmotivation

- en kvalitativ studie om vad lärare upplever som motiverande till att stanna kvar i yrket



Författare: Bledar Bajrami & Simon Hallberg

Handledare: Rikard Liljenfors

Examinator: Siegbert Warkentin

Termin: HT 2018

Ämne: Psykologi

Nivå: Kandidat

Kurskod: 2PSÄ2E

Innehållsförteckning

Abstrakt	2
Abstract	3
1. Inledning	4
1.1. Motivation och Self determination theory.....	5
1.2. Motivation i tidigare forskning.....	8
2. Frågeställning	11
3. Metod	12
3.1. Deltagare.....	12
3.2. Instrument.....	13
3.3. Procedur.....	14
4. Etik	16
5. Resultat	17
5.1. Yttre motivation.....	17
5.2. Inre motivation.....	20
5.3. Altruistisk motivation.....	24
6. Diskussion	27
6.1. Resultatdiskussion.....	27
6.2. Praktiska implikationer.....	31
6.3. Metodologisk diskussion.....	31
6.4. Framtida forskning.....	33
7. Referenslista	34
8. Bilagor	37
8.1. Intervjuguide.....	37
8.2. Följebrev.....	40

Abstrakt

Syftet med den här studien var att undersöka vad som upplevs som motiverande för att lärare ska stanna i yrket. Detta har undersökts med hjälp av en kvalitativ metod där semistrukturerade intervjuer har använts. I studien medverkade åtta gymnasielärare från södra Sverige och alla delade med sig av sina egna upplevelser av sin yrkesmotivation. Enligt tidigare forskning har det identifierats tre huvudkategorier av motivation, nämligen yttre, inre och altruistisk motivation. Dessa omfattar i sin tur motivationer som bland annat relationer, egen utveckling och att hjälpa andra. De åtta intervjuer som genomförts har transkriberats och noggrant analyserats i form av kodning och tolkning av text. Detta för att eftersträva hög validitet och att konfidentialiteten i studien bevaras. Med hjälp av Burnards (1991) tematiska analysmetod har studiens resultat analyserats. Resultatet visade att relationer till kollegor och elever samt att hjälpa andra upplevdes som primära motivationer. I resultatet återfanns alla tre motivationer i yrket, däribland fanns kategorier såsom kollegor, arbetsmiljö, intresse för ämnet och elevers utveckling. Resultatet kan möjligtvis vara till hjälp för skolor i Sverige för att öka motivationen hos lärare, vilket kan öka chanserna till deras kvarhållning i yrket.

Nyckelord: Motivation, lärare och Kvarhållning

Engelsk titel:

Active teachers and job retention

- A qualitative study of what teachers perceive as motivating to stay in the profession

Abstract

The purpose of this study was to investigate what is perceived as motivating for teachers to stay in the profession. This has been investigated with the help of a qualitative method in which semi-structured interviews have been used. In the study, eight high school teachers from southern Sweden participated and all shared their own experiences about what motivates them in the profession. According to previous research, three main categories of motivation have been identified, such as external, internal and altruistic motivation. These in turn includes relationships, own development and helping others. The eight interviews that have been conducted have also been transcribed and carefully analyzed in the form of coding and interpretation of text. Thus to strive for high validity and to maintain the confidentiality of the study. With the help of Burnards (1991) thematic analysis method the study results have been analyzes. The result of the study is on one hand that the relationships with the colleagues and students as well as helping others were perceived as primary motivations. On the other that the result included all three motivations in the profession, such as colleagues, work environment, interest in the subject and student development. Furthermore, the result may be helpful for schools in Sweden to increase the motivation of teachers, which can increase the chances of their retention in the profession.

Nyckelord: Motivation, teachers and retention

Inledning

Har ni inte undrat hur det kan komma sig att läraryrket idag har fått en så låg status till skillnad från vad det haft tidigare? På bara ett fåtal år har läraryrket gått från att anses som ett av de mest prestigefulla yrkena till att idag vara ett av de minst populära (SCB, 2017). Enligt skolverket (2017) är cirka hälften av de nyanställda obehöriga lärare, vilket visar en tydlig bild av hur verkligheten ser ut i läraryrket. Att det finns problem med rekryteringen av utbildade lärare vet vi, men det finns också ett större problem i att få dessa lärare med lärarlegitimation att stanna kvar i yrket. En intressant fråga är då, vad är det som möjligen upplevs som motiverande för de lärare som stannar länge inom yrket? Vår förhoppning med den här studien är att åtta lärare som är verksamma i olika skolor kan svara på frågan ovan. Lärares upplevelser av läraryrket och vad som motiverar dem har visat sig vara gemensamt för många lärare (SCB, 2017).

Studierna av Wilhelm och Towers et al. (2010; 2017) har visat att de första fem åren inom läraryrket är de mest känsliga, eftersom lärare tenderar att lämna yrket inom den tidsperioden. Det mest väsentliga för problemet sägs vara att lärares förväntningar inte motsvarar verkligheten, det vill säga att arbetsmängden och intresset för yrket sänker individens motivation till att vilja fortsätta. Planeringstid och engagemang från lärarens sida blir inte bemött på det sätt som de själva förväntat sig, vilket visat sig vara ett stort problem tidigare (Wilhelm 2010, s. 291; Towers, 2017, s. 946).

Elevers provokativa beteenden är en utmaning för nytexaminerade lärare på flera sätt, då de ställs inför svårigheterna i att hantera klassrumsmiljön och samtidigt undervisa. Det kan då påverka motivationen negativt, och som följd kan detta också leda till utbrändhet. I och med dessa problem som skapas i en klassrumsmiljö kan detta leda till att lärare får en känsla av otillräcklighet (Hakanen, 2005, s. 497-498).

I en enkätundersökning av Statistiska centralbyrån (2017) deltog 7298 lärare där alla var utbildade och hade någon gång mellan 2005 och 2013 arbetat inom utbildningsväsendet. Resultatet i den här undersökningen visade att 60 % av alla lärare lämnat yrket på grund av för hög arbetsbelastning i förhållande till den tid som fanns att tillgå. Cirka 45% angav i sina enkätsvar att lönen var för låg i och med det ansvar som arbetet motsvarar. Det visar sig dock att sex av tio lärare som lämnat yrket återkommer till undervisningen, då de har ett så starkt band till att undervisa och att lära ut saker som de själva är experter på. Lärarna som kan tänka sig komma tillbaka till yrket är relativt nytbildade, vilket innebär att de inte varit lärare under en längre period av sitt arbetsliv. Lärarna som återkommer har tydligare krav, vilket visat sig genom att de vill ha större möjlighet till att styra över sin arbetssituation. Detta visar på att

arbetsgivare måste gå med på dessa premisser för att få tillbaka legitimerade lärare i yrket och slippa anställa obehöriga som idag är en stor bov till att elevers skolresultat är så låga som de är (SCB, 2017).

Med hänsyn till den statistik som finns i Sverige är det jämförbart med rapporten från *House of Commons* (2004) som gjordes i England, där rapporten visar ett samband mellan elevers färdigheter och tiden deras lärare varit i tjänst. Med tanke på hur vanligt det är att lärare lämnar yrket, kan det tänkas påverka elevernas resultat. House of Commons rapporten visade att elever med en hög omsättning av lärare behöver extra tid att anpassa sig till hur de förhåller sig, vilket försvårar deras kunskapsutveckling. Dessutom så kostar det mycket pengar för skolorna att anställa nya lärare hela tiden, vilket kan vara en bidragande faktor till att lärares löner automatiskt dragits ner för att kunna bekosta lärare som eventuellt slutar i yrket respektive anställts (House of Commons, 2004). Med tanke på problematiken som uppenbarats i tidigare studier har regeringen (2017) försökt få fler att utbilda sig till lärare genom att exempelvis öka lönerna. Detta har inte gjorts enbart för att locka lärare, utan även för att läraryrket ska få sig det lyft som det tidigare haft. Det naturliga är att det bör finnas något attraktivt med att söka en ämneslärarutbildning som är på fem år. Utifrån högre löner och fler som vill utbilda sig till lärare bör också resultaten i skolorna öka då lärare möjligen kan få en högre motivation till att lägga ner den tid som krävs för att nå satta mål (Regeringen, 2017).

Då den tidigare forskningen mestadels återfinns i länder utanför Skandinavien är det av intresse att undersöka om lärare upplever annat som motiverande, till att stanna inom yrket, än det som redan visat sig. Syftet är således att vår undersökning kan ge insikt i vad lärare i Sverige upplever sig vara motiverande för att stanna kvar i yrket.

Motivation och Self determination theory

Motivation är ett komplext begrepp som kan definieras på olika sätt beroende på vilken kontext och sammanhang ordet benämns i. Motivation är som en slags drivkraft som gör att individen går från att vara svårstartad till att ta kommando över situationen. Det kan vara allt från att bara laga sin mat till att arbeta hårdare för att uppnå sitt mål, som gör att individens drivkraft och motivation ökar. Motivation kan med andra ord beskrivas som en process, som influeras av människans målinriktade vägval, egna förväntningar av situationen, prestationsmål samt drifterna (Holt et al, 2015, s. 446). Deci och Ryan (2000b, s. 54) menar att individen måste finna relevans med handlingen som görs för att kunna bli motiverad, vilket kräver både energi

och uthållighet. Med deras tolkning av begreppet kan antaganden göras att motivationen hos individer kan ha stor betydelse för hur en individ utför sitt arbete och om personen i fråga är önskvärd av sin arbetsgivare (Deci & Ryan 2000b, s.53).

Inom psykologin anses motivationsbegreppet som en beståndsdel i en individs intellekt som väcker, formar och riktar beteendet mot olika ändamål. Inom den kognitiva forskningen finns det underkategorier till begreppet motivation. Motivation delas i sin tur in i två underliggande begrepp enligt Deci och Ryan som är inre motivation och yttre motivation (Deci & Ryan 2000b, s.56).

Individens prestation drivs av den inre motivationen, som enbart är kopplat till det egna behovet. Det innebär alltså att individens handling i sig ses som en belöning. Det kan exempelvis vara att individen trivs med arbetet som utförs eller att det tillfredsställer individens behov (Holt et al, 2015, s. 450). Deci och Ryan (2000b, s.56) beskriver den inre motivationen som en aktivitet för att tillfredsställa de inneboende behoven för en själv, snarare än att utföra ett arbete i syfte för att hjälpa andra. När en person med inre motivation rör sig för att utföra ett arbete gör personen med en inre motivation detta för att det är roligt och utmanande. Individen söker med andra ord inte någon belöning från åskådare för handlingen, utan de inre behoven utgör känslan för att ta sig an nya utmaningar. Exempelvis kan en inre motivation för en lärare vara att personen genomför arbetet för att den måste klara sig i vardagen snarare än att det är för att lärarens mål är att kanske utveckla sina elever till starka samhällsmedborgare (Deci & Ryan 2000b, s.56).

Forskning om den inre motivationen har dock inte gått helt smärtfritt fram, utan forskare har stött på diverse problem på vägen. Majoriteten av de studier som undersökt individens inre motivation i diverse olika evenemang har fokus legat på människans behov som självständig och kontrollerad individ snarare än det som berör dess kompetens. Det var då problemen dök upp om att yttre belöningar tenderar att ta över känslan av individens inre motivation. Deci och Ryan anser på så sätt att den yttre motivationen kanske ändå kan spela en större roll för individens motivation än den inre (Deci & Ryan 2000b, s57). Yttre motivation förklaras genom att människan utifrån sina prestationer i exempelvis arbetet ska erhålla en yttre belöning eller helt enkelt undvika bestraffning. Även om den inre motivationen är viktig så drivs individer inte enbart av den inre, utan de drivs även av externa faktorer. Samhället idag är styrt av en mängd yttre faktorer som gör att vi strävar efter att uppnå dessa. Exempelvis är lönen en sådan yttre faktor som gör att människan jobbar hårt för att uppnå en högre lön (Holt et al, 2015, s. 446-450).

Deci och Ryan (2000b, s. 60) beskriver den yttre motivationen som något individen konstruerar när individen vill uppnå annorlunda resultat. Det kan exempelvis vara så att en individ får något för sin handling. Det säger i sin tur också att individens yttre motivation är helt personlig. Alla individer är olika och motiveras av olika orsaker. Graden av motivation kan därför skilja sig beroende på vilken inställning individen har till saker och ting. Ett exempel som nämns för hur en individs yttre motivation kan uppenbara sig är exempelvis om en student behöver göra sina hemläxor. Individen vill egentligen inte men gör dem för att undvika konsekvenser som påföljd av föräldrarna. Hade studenten haft en inre motiverande inställning så hade studenten uppenbarligen gjort sina läxor för att lära sig mer om ämnet snarare än att undvika dess konsekvenser om läxorna inte görs (Deci & Ryan, 2000b, s.60). Exempelvis så har skolverket (2016) infört ett förstelärarsystem som kan ses som en stark extern motivator. Genom att införa detta kan lärare karriärmässigt arbeta sig uppåt, vilket ökar möjligheten att bli mer framgångsrika. Men för att ett sådant här uppdrag ska lyckas behöver lärare hjälp av exempelvis rektor och ledning annars är det svårt att hålla motivationen uppe (Skolverket 2016).

Begreppet altruism kan definieras som ett motiverande tillstånd där det uppsatta målet av en individ innebär att öka välbefinnandet hos andra. Själva begreppet altruistisk motivation handlar om en osjälvisk handling och känsla där utgångspunkten för individen är att hjälpa andra. Altruistisk motivation benämns i deras forskning som "unselfish desire to live for others" (Batson, 1991, s. 108). Utifrån tidigare forskning är det delade meningar om begreppet altruism och dess existens. En del forskare säger nämligen att själva beteendet och utförandet som sker i syfte att hjälpa andra oftast har att göra med det egna självet och dess behov, vilket beskrivs genom att människan utifrån att hjälpa andra också når ett eget välbefinnande. Förklaringen till fenomenet enligt forskare handlar om att människor biologiskt har det empatiska inom sig och att det är naturligt och motiverande att se andra lyckas. Individer som drivs av altruistiskt motiverande motiv visar sig i många fall mer hjälpsamma än andra där fokus för individen är att den andre på något sätt når ett välbefinnande (Batson, 1991, s. 108-109).

Deci och Ryan formade motivationspsykologiska teorin *Self determination theory* (SDT), som innefattar tre viktiga faktorer, kompetens, kontroll och social meningsfullhet, vilka är grunden till begreppet motivation. Aspekter i individers motivation ses som en viktig del till att lärare väljer att stanna i yrket, därför genomsyrar begreppet motivation hela arbetet i men hänsyn till teorin SDT. Deci och Ryan (1989, s. 589) har i en longitudinella studie undersökt hur individen påverkas av SDT i yrket. De menar att hög motivation kan ha positiv inverkan på hur individen anpassar sig på sin arbetsplats där inläring, kreativitet och självkänsla är tre

viktiga element som gynnar individens trivsel i arbetet. Deci och Ryan (1989, s.589) nämner i sin studie att ledningen på en arbetsplats är en stark bidragande faktor för att individen ska uppleva hög motivation på sin arbetsplats. Vidare lyfter de betydelsen av att skapa goda relationer på sin arbetsplats. Goda relationer på arbetsplatsen sägs främjar arbetsmoralen, vilket i sin tur även påverkar individers motivation till det positiva. En intressant aspekt som nämns i studien av Deci och Ryan (1989, s. 588-589) om SDT är att de inte undersökte specifikt skolan som arbetsplats, utan det undersöktes mer allmänt på arbetsmarknaden. Det ska dock påpekas att en individs grad av motivation i förhållande till teorin om SDT är högst individuell och påverkas därför olika beroende på vilken arbetsplats individen arbetar på (Deci & Ryan, 1989, s.588-589). Genom att implementera SDT-teorin i yrken och organisationer kan det öppna nya dörrar för att öka motivationen och anställdas välmående. I Deci och Ryans studie (2000a s.68) hävdar de att en individ som når hög grad av motivation också i sin tur producerar mer och bättre på sin arbetsplats.

Wagner och French (2010, s158) har i sin studie använt sig av SDT för att testa SDT som teori och om den fungerar som ett bra ramverk. Studien grundar sig på en kvalitativ och kvantitativ ansats där urvalet var grundskollärare (Wagner & French, 2010, s. 152). Studien undersökte om enskilda situationer i lärares yrke påverkade deras motivation. Resultatet visade att lärares inre motivationer hade en stor betydelse i varför de valde att fortsätta inom yrket som lärare. Wagner och French (2010, s.152) beskriver i sitt resultat att lärares personliga utveckling, stöd från högre led, arbetet och relationen till kollegorna var de motivationer som starkast ökade lärarnas tillfredsställelse i läraryrket. I undersökningen använde sig Wagner och French (2010, s.156) av intervjuer och enkäter för att på så sätt kunna få en bild om teorin SDT är användbar och om deras studie mätte det som avsetts att mäta. Forskarna beskriver användandet av SDT som en möjlighet till att undersöka hur de olika motivationerna integrerar med varandra för att påverka lärares inställning till yrket (Wagner & French (2010, s167). Vidare visade resultatet att lärares professionella utveckling visade klara samband med den inre motivationen medan intervjuerna i studien i sin tur visade att specifik feedback från högre led såsom rektorer och chefer ökade lärares tillfredsställelse i arbetet. Sammanfattningsvis så beskriver Wagner och French (2010, s.170) att arbetsmiljön måste vara strukturerad för att skapa intresse och möjliggöra lärares professionella utveckling. Avslutningsvis menar de att lärare behöver feedback, tid och goda relationer för att kunna utvecklas och känna sig trygga i yrket.

Motivation i tidigare forskning

Med tidigare forskning som berör begreppet motivation i yrket och vad som upplevs motiverande för lärare var ämnets intresse, att göra skillnad i elevernas liv och viljan att arbeta med ungdomar är de moment som gemensamt visat sig viktiga för lärare i yrket. I Chions, Menzies och Parmeshwarans (2017, s. 1086) studie från England visade det sig att de som inte arbetat lika länge eller de som är nya inom yrket ansåg att lön och ledighet var två aspekter som var mer motiverande än andra till att förbli kvar i läraryrket. Vidare visar studien att de lärare som arbetat längre inom yrket, att lön och ledighet inte spelade någon större roll till varför de stannade inom yrket, utan för dem handlade det snarare om att relationen till eleverna och hur de utvecklades ansågs mer motiverande. Något som kan ses som intressant i studien är att de som arbetat längre inom yrket upplevde att en stark ledning i arbetet spelade stor roll i hur motiverande arbetsplatsen är. Fortsättningsvis beskrev dessa lärare att ledningen, kvaliteten och relationen till kollegor samt rektorer sågs vara en väldigt viktig del för kvarhållningen av lärare (Chiong, Menzies & Parameshwaran, 2017, s.1086).

Chiong, Menzies och Parameshwaran (2017 s.1086) undersökte i sin studie om lärares inre motivationer är de mest primära och om det är de inre motivationerna som gör att lärare trivs mer med arbetet, vilket också kan leda till att lärare stannar inom yrket längre. Studien visade att de inre motivationerna hos lärare var den mest bärande orsaken till varför de från början väljer att ge sig in i yrket. Lärare i studien beskriver att deras intresse för ämnet är det som för dem vidare i yrket och att det är det som gör att de trivs bra med i sitt arbete, vilket kan ses som en tydlig inre motivation, men däremot finns viljan att lära sig mer om ämnet för att kunna undervisa och lära ut dessa kunskaper vidare till eleverna. Många lärare i studien menar att viljan att arbeta med barn och att se dem lyckas är bland det bästa som finns. I det avseendet då en lärare gör något för att se någon annan lyckas förknippas det med altruistisk motivation och inte längre med den inre, men den inre och altruistiska går lite hand i hand med varandra som undersökningen visar. Chiong, Menzies och Parameshwaran (2017, s.1086) antyder i sin studie att de materiella fördelar som finns med läraryrket såsom lång ledighet, tillgång till familjetid och jobb-trygghet är aspekter till varför individer väljer att ge sig in i läraryrket och även stanna, däremot ansågs lön inte vara en viktig aspekt. Det vill säga att de yttre motiverande aspekterna i vissa fall inte väger lika tungt som de inre. Även om dessa yttre motivationer inte anses som viktiga så är det den nya gruppen av lärare som anser att yttre motivationer faktiskt spelar en viktig roll i att de trivs i yrket. Sammanfattningsvis visade resultatet att både inre och altruistisk motivation ökade desto längre lärare varit i yrket. Det innebär att det går att se vissa

likheter där relativt nya lärare berörs mer av yttre motivationer och lärare med mer erfarenhet i sin tur drivs mer av inre motivation. Att lärare drivs av olika motiverande orsaker är helt normalt. Skulle lärare inte se sitt yrke som meningsfullt så skulle inte många lärare stanna länge inom sitt yrke (Chiong, Menzies & Parameshwaran, 2017, s.1086)

Altruistiska motivationer är viktiga men inte avgörande till varför de ger sig in i yrket men visar sig vara avgörande till att de stannar i yrket. Som tidigare nämnt är intresse för ämnet och viljan av att arbeta med barn en gemensam nämnare till att lärare stannar kvar i yrket, det leder till en önskan om att eleverna ska utvecklas både akademiskt och personligt.

Det visar på att den altruistiska motivationen är stark, men även att den inre motivationen finns där, då intresset för ämnet är något som leder till att faktiskt kunna hjälpa elever mot att utvecklas (Chiong, Menzies & Parameshwaran, 2017 s. 1086-1095).

På samma sätt menar Whipp och Salin (2017, s. 898), utifrån sin kvantitativa studie, att trivsel och tillfredsställelse genom att arbeta med barn samt främjandet av barns lärande och utveckling leder till att lärare stannar i yrket då den altruistisk motivation är av betydande roll.

Towers och Maguire (2017, s.946) har i sin studie intervjuat en lärare som varit verksam längre än 10 år i yrket. Hennes primära anledning till att vilja bli lärare var viljan av att arbeta med barn och att göra skillnad. ”And that was a good reason why I didn’t leave, you just want them to do so well” var hennes förklaring till hur hon lyckats stanna och trivas i yrket som lärare. Dessa ord förklarade hur viktiga eleverna var för henne och relationen till sina kollegor. Utan kollegorna och eleverna ansåg läraren att det är väldigt svårt att skapa en framtid i yrket och vidare nämndes också att sannolikheten för att trivas bättre på arbetet förstärks, om lärare överlever de första fem åren som anses vara de svåraste i yrket (Towers & Maguire, 2017, s. 951-952). I enlighet med ovannämnda studier går det dra tydliga paralleller där motivationsfaktorerna behöver uppfyllas för att lärare ska stanna i yrket.

Olsen och Anderson (2007, s.11) har i sin studie intervjuat 15 verksamma lärare som är relativt nya i yrket. Det som visar sig gemensamt för dessa lärare är att nästan alla anser att den viktigaste orsaken till varför de trivs och stannar i yrket beror på de sociala relationerna med lärare, elever och föräldrar. ” I wouldn’t have survived the first few years without my colleagues”, berättar läraren i Olsens och Andersons studie (2007, s. 11). Utöver relationen till barnen har det visat sig att lärare anser att relationen till kollegorna också har en betydande roll för att kunna klara av den period som anses vara den svåraste. Många av de intervjuade lärarna upplever också att rektorn har stark inverkan på trivseln i arbetet. Skolor med stark ledning och en bra rektor som strävar efter att förbättra skolans kultur är viktig för lärares kvarhållning i

yrket. Avsaknaden av en stark ledning och rektor uppenbarar sig dessvärre i många skolor (Olsen & Anderson, 2007, s.12).

Resultatet av Chings, Menzies och Parameshwarans studie (2017, s.1093) visar att lärares altruistiska motivationer förstärks över tid där yttre motivationer såsom lön och relationer till kollegor med mera förblir en mindre motiverande aspekt. Sammanfattningsvis innebär det att yttre motivationer blir av mindre betydelse med åren, samtidigt som inre och altruistisk motivation blir av större betydelse för att en lärare ska trivas och stanna inom yrket (Chiong, Menzies & Parameshwaran, 2017 s. 1093).

Frågeställning

Vad upplevs motiverande för verksamma lärare för deras trivsel och kvarhållning i yrket?

Metod

Framställandet av arbetet kommer att presenteras i metodavsnittet. Det innefattar därmed vilket instrument som använts, hur studien gått till och slutligen vilka etiska aspekter som tagits till hänsyn.

Deltagare

I studien medverkade åtta legitimerade och yrkesverksamma lärare från olika gymnasieskolor i Kronobergs län och Jönköpings län. Deltagarna i studien undervisar och representerar olika ämnen. Till en början användes ett bekvämlighetsurval genom att kontakta lärare som vi på något sätt haft kontakt med tidigare i utbildningssyfte, därefter valdes deltagare ut slumpmässigt. Dessa utsågs slumpmässigt genom att vi hittade deras mailadresser på skolornas hemsidor, därefter deltog de lärare som hade möjlighet att delta först. Det här gjordes för att på så sätt underlätta arbetets gång och för att undslippa en rad olika komplikationer på vägen, vilket då hade försvårat studiens utförande och tiden som fanns att tillgå. Till vår fördel kunde processen effektiviseras där lärare som på något sätt kände sig tveksamma till deltagandet kunde uteslutas snabbare. Av de 22 lärare som mailades återfanns 14 bortfall. Den vanligaste anledningen till bortfallen var att deltagarna antingen inte svarade alls på mailen eller att de svarade men inte hade tid att delta. Då det var väntat med ett visst antal bortfall av lärare så mailades ytterligare lärare i mån om att säkra det antal deltagare som studien behövde. På så sätt stötte vi inte på alltför stora hinder på vägen. Hade det varit svårare att nå deltagarna så kanske vi hade fått tänka i ett bredare område för att inkludera fler lärare. I det avseendet hade chansen varit större att få deltagarna att delta. Det problemet återfanns inte i undersökningens process, utan arbetet kunde fortgå utan komplikationer.

Lärarna som intervjuades var erfarenhetsmässigt i olika stadier i karriären. Några hade varit verksamma under en kortare period, exempelvis fem år, medan andra hade varit verksamma under en längre period, exempelvis 15 år. Det sågs dock bara som fördelaktigt i vår studie då det av intresse var att se deltagarnas svar ur olika perspektiv. Då tidigare forskning visat att det funnits skillnader till varför lärare stannat inom yrket, så kändes det naturligt och intressant att se om dessa skillnader var påtagliga även i en studie från Sverige. De lärare som deltog var mellan 25-50 år gamla, vilket kan ses som ett långt åldersspann, men gynnar studien då det ger möjlighet att få ett bredare perspektiv på vad som upplevs som motiverande för lärare.

Instrument

För att genomföra undersökningen användes en semistrukturerad intervjuform. Alla åtta deltagare fick därav svara på samma frågor från intervjuguiden, vilket innebar att alla deltog med samma förutsättningar vid intervjutillfället. Frågorna till deltagarna var konstruerade från grunden och därmed användes inget färdigt instrument. I och med det var frågorna i intervjuguiden formade så att deltagarna i den mån de gick, kunde beskriva sina egna upplevelser och vad som ansågs mest motiverande för dem att stanna inom yrket. För att underlätta studiens arbetsgång informerades informanterna om att intervjuerna skulle spelas in med syfte av att kunna transkribera underlaget.

Då vi medvetet valde en metod som bestod av semistrukturerade intervjuer gavs det möjlighet för eventuella följdfrågor, vilket också gav deltagaren möjlighet till mer öppna och breda svar i den riktning som önskades (Langemar 2008, s. 69). Detta för att jämföra den tidigare forskning och för att få en bild av hur det kan vara i Sverige. Det skulle dock kunna ses som en nackdel i vår studie då validiteten möjligtvis kan ha sjunkit med tanke på de öppna frågorna som ställdes, då det finns risk för att deltagaren inte förstår frågorna men samtidigt gav de oss den information som behövdes för att göra studien komplett. Med hjälp av den tematiska analysen som gjorts har insamlad data tolkats och kodats för att säkerställa studiens validitet samtidigt som deltagarna svara på frågor som direkt var kopplade till studiens syfte.

Intervjuguiden formades enligt trattmodellen, där avsikten var att ställa personliga och känsliga frågor i mitten av intervjun, eftersom frågorna kunde ha ett känsligt innehåll, så som exempelvis lön. Detta för att få personliga svar på respondenternas upplevelser i läraryrket. Samtidigt möjliggjorde trattmodellen en högre validitet i och med att frågorna endast berörde det som faktiskt var avsett att undersöka (Langemar, 2008, s. 77). Vid utformandet av intervjuguiden fanns ett syfte med valda frågor för att beröra inre, yttre och altruistisk motivation. På så vis kunde frågor ställas som eventuellt berörde huruvida deltagarnas motivation var inre, yttre eller altruistisk. Detta möjliggjorde att individernas upplevda mönster kunde ge indikation på vilken motivation som ansågs starkast. Vid varje intervjutillfälle så avslutades intervjuerna med frågor som inte var lika känsligt laddade med hänsyn till deltagarnas välmående.

Procedur

När studiens syfte och frågeställning var fastställd påbörjades arbetet med att utforma en fullgod intervjuguide (bilaga 1). För att få till en sådan konstruerades frågor i syfte av att svara på studiens frågeställning. Frågorna som användes i undersökningen hämtades delvis från tidigare forskning, men även egna frågor konstruerades för att få intervjuguiden mer komplett. För att få reda på om intervjuguiden gav den effekt som förväntades, gjordes en pilotstudie på en bekant verksam lärare. Då utfallet blev som önskat behövdes heller inga frågor ändras. Kontakten som togs med de potentiella lärare genomfördes via mail. I varje mail för respektive deltagare följde ett följebrev med. Detta för att ge mer information om studiens syfte, hur intervjuerna skulle gå till, samt att de etiska principerna följdes. Vid varje intervju så fick deltagarna höra samma information igen så att eventuella missförstånd kunde undvikas.

Vid varje specifikt möte av de åtta lärare som valde att delta fick alla möjlighet att själva bestämma dag, plats och tid för ett möte. På så sätt var förhoppningen att lärarna skulle vara mer positiva till att ställa upp. Några av de lärare som kontaktades svarade inte alls nämligen, vilket uppfattades som att några av lärarna inte hade tid. De lärare som däremot svarade tog hänsyn till sina scheman och valde därefter också en passande tid som vi fick anpassa oss efter. Vid intervjutillfället tillfrågades återigen lärarna om inspelning var okej och i samtycke med lärare så kunde intervjun påbörjas. Ingen lärare var i det här avseendet obekvämt med att bli inspelad, utan de var snarare positiva till det då de var nöjda med att kunna hjälpa till eftersom de själva varit i samma sits tidigare. Alla åtta intervjuer varierade mellan 35-60 min, vilket gav en total intervjutid på cirka sex-åtta timmar. Då alla deltagare svarade på alla frågor från intervjuguiden så kunde resultatet sammanställas utan komplikationer. När intervjuerna var klara så transkriberades dessa på datorn för att ge möjlighet till vidare dataanalys av alla åtta intervjuer som samlats in.

Vid framställandet av empiri så användes ett tematiskt förhållningssätt för att göra det möjligt att kunna tolka och begripa det respondenten svarat. Enligt Langemar (2008, s. 90) bör tolkning ske vid samling av data för att intervjuerna ska kunna förstås samt för att få fram det budskap som intervjun grundar sig på. Undersökningen formades utifrån ett systematiskt arbetssätt där tolkningen hade en manifest och uppenbar framtoning. Det vill säga att den tolkning som gjorts endast görs utifrån den empiri som är framtagen av deltagarnas intervjuer. De här texterna bryts sedan ner i synliga och uppenbara komponenter (Graneheim & Lundman, 2004, s. 106).

Inspirationen kommer från Graneheims och Lundmans (2004) modell för hur en tematisk analys bör se ut och användas. I studien blev ett tematiskt arbetssätt ett naturligt val

att använda sig av för att det skapade en struktur i den data som samlats in. Då intervjuerna transkriberades fanns mycket text att bearbeta och för att strukturera och bryta ner den samlade empirin var den här modellen en bra mall att använda sig av. Genom att reducera intervjuerna i olika meningsbärande enheter, kondensering, koder, underkategorier, kategorier och teman, menar Graneheim och Lundman (2004, s. 106-107) att studien får högre trovärdighet. Datan som samlats har också utgångspunkt från Burnards steg för steg process för att underlätta kategoriseringen då texten från alla intervjuer kollapsats ner i flera led till färre men mer övergripande beståndsdelar (Burnard, 1991, s. 462). På så sätt menar Burnard (1991, s.462) att ingen information glöms bort i analysen då transkriberingarna görs.

Tabell 1 Sammanställning av meningsbärande enheter (meningsbärande enheter, kondensering, kod, underkategori, kategori) som använts av deltagarna vid beskrivning av motivation och kvarhållning inom läraryrket.

Meningsbärande enhet	Kondensering	Kod	Underkategori	Kategori
”Man är ju ett team och alla ställer upp för alla, är det något är det bara till att prata...rektorn till exempel bara gå upp och prata. Det är jätteviktigt och det borde vara så på alla skolor.”	Bra kollegor ökar trivseln på arbetsplatsen.	Förtroende (Mellan kollegor)	Tillgänglig	Kollegor
”Jag tycker att jag har bra relation med mina elever, I början var det tufft eftersom dom inte hade så mycket förtroende för mig, men nu tycker jag att det är jättebra. Dom kommer till mig i många frågor, både privata och skolrelaterade.”	Öppen kommunikation mellan lärare och elev	Förtroende (Mellan lärare & elev)	Samspel	Relationer
”Det är ju egentligen 3 saker, relations biten, att	Att vara delaktig i elevernas	Ge eleverna förutsättningar	Elevernas framgång	Elevernas utveckling

väcka deras nyfikenhet för utveckling
ett ämne och få var med i
den processen, se de utvecklas.’’

Etik

I undersökningen följdes de etiska principer som grundar sig i vetenskapsrådets forskningsetik. Mer exakt vilka riktlinjer som innefattas inom de etiska principerna är samtyckeskravet, nyttjandekravet, konfidentialitetskravet samt informationskravet (Vetenskapsrådet, 2016). De menar att ett etiskt förhållningssätt är grunden till att kunna säkerställa att resultatet kan offentliggöras. Inför intervjun informerades eventuella deltagare via mail angående studiens syfte och medverkan. Alla deltagare fick information om vilka författarna var och vad studiens syfte var. Med mailet som skickades så bifogades också ett följebrev som förklarade att svaren och informationen förblev helt anonym. Vid intervjutillfället ställdes också frågan om inspelning kunde användas i syfte om att underlätta transkriberingsarbetet.

Alla deltagare fick tydliga riktlinjer om vad som gällde på intervjun, vilket innebar att de utöver frågorna också fick tillägga något efter om så önskades. Då intervjuerna möjliggör att deltagarna ger breda och öppna svar i form av egna upplevelser och erfarenheter kan det skapa vissa etiska problem. Därför var det också viktigt att meddela deltagarna att känsligt laddade frågor inte behövde besvaras. Det viktigaste var att deltagarna kände trygghet inför deltagandet och att integriteten inte äventyrades i form av att någon information släpps ut till allmänheten. Därför blir framförandet av de etiska principerna extra viktiga vid forskning (Larsen, 2007, s. 14).

Resultat

I det här avsnittet kommer den insamlade empirin att presenteras. Syftet med studien har varit att synliggöra vad som ansetts vara motiverande för lärare att stanna kvar i yrket. För att besvara studiens frågeställning har åtta intervjuer genomförts på verksamma lärare. I tabellen nedan (Tabell 2) presenteras resultatet utifrån, underkategorier, kategorier och teman. Utifrån tabellens resultat följer respondenternas svar i löpande text, där respondenternas svar redovisas utifrån tabellens teman och kategorier. För att underlätta processen i arbetet har varje respondent tilldelats en bokstav från A-H. På så sätt får läsaren lättare att förstå respondenternas olika upplevelser och att även anonymiteten möjliggörs.

Tabell 2 Sammanfattning av identifierade kategorier (teman, kategorier) som används vid beskrivningen av motivation och kvarhållning inom läraryrket.

Tema	Kategori	Underkategori
Yttre motivation	Kollegor, arbetsmiljö	Tillgänglig, verktyg
Inre motivation	Relationer, intresset för ämnet hälsa, professionell utveckling	Samspel, ämnes- kunskaper, väl- mående, yrkes- erfarenhet
Altruistisk motivation	Elevernas utveckling, Elevernas välmående, Hjälpa kollegor	Elevernas framgång, stödjande, samhörighet

Yttre motivation

Kategorier som ligger under temat yttre motivation är arbetsmiljö och kollegor, både rektorer och medarbetare. Det innebär inte automatisk att relationen är på personlig nivå. Många respondenter under intervjun upplevde att lärarkollegorna och arbetsmiljön var viktiga yttre motivationer som till stor del var betydande för deras egna trivsel i yrket.

Kollegor

Respondenterna menade att kollegorna var en mycket motiverande aspekt i varför de trivs på arbetsplatsen. Många beskrev sitt arbetslag som en viktig del i att de kände sig trygga i sitt arbete och att de ofta hade någon att vända sig till om det behövdes. Samarbete, utbyte av kunskap och stämning på arbetsrummet var några av punkterna som flitigt framställdes som viktiga för lärares yttre motivation.

En respondent poängterade att lärare sinsemellan är som ett team som hjälper varandra. Att det är viktigt att möjligheten finns för att trivseln på skolan ska öka och att arbetet i sig ska ses som motiverande.

”Man är ju ett team och alla ställer upp för alla, är det något så är det bara till att prata...rektorn till exempel, bara gå upp och prata. Det är jätteviktigt och det borde vara så på alla skolor”

Respondent B

En annan respondent var inne på samma linje och menade på att även de tråkigaste uppgifterna kan bli ”okej” om man har bra arbetskollegor. Respondenten beskrev sina kollegor som öppna och att de flesta har förståelse för varandra.

”95% inga bra kollegor blir inget bra jobb. Det är väldigt viktigt skulle jag säga. Arbetskollegor är mycket viktigt jag har ju jobbat på många olika ställen. Dom tråkigaste jobben är okej om man har bra arbetskollegor. Det gäller också i läraryrket man måste vara öppen och ha förståelse för olikheter och de har de flesta lärarna iallafall i vårt arbetslag.”

Respondent F

Att ha möjlighet att bolla idéer med andra lärare och på så sätt få ett kunskapsbyte gör att lärare kommer närmare varann. Respondenten var en av många som också ansåg att kollegorna har stor betydelse i att hen trivs.

”Väldigt bra relation. Med tanke på att vi har både arbetslagsmöten och ämneslagsmöten så blir det att man kommer en viss grupp extra nära. Vi har ett kunskapsutbyte och samtidigt får vi bra relation till varandra. Så jag skulle säga väldigt bra.”

Respondent D

En respondent upplevde att det är en skön känsla av att veta att alla lärare sitter i samma ”båt”, vilket hen beskrev som att alla är där av samma anledning, att kunna förändra något till det bättre.

”Det är fint att ha kollegor som någonstans har valt detta yrket för att man hoppas kunna förändra något till det bättre. Jag känner vi har väldigt mycket gemensamt om inget annat också så...kärleken till våra ämnen.”

Respondent C

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön var en viktig aspekt i den yttre motivationen hos respondenterna. Att ha förutsättningar för att kunna bedriva god undervisning och att kunna ge elever möjligheter att utvecklas var riktlinjer som många lärare menade på var en viktig del till att trivseln ökade i yrket. Arbetsmiljön var något som upplevdes motiverande inte minst hygien i skolorna och att ha fräscha lokaler. Lärare beskrev arbetsmiljön som något som är viktigare än många tror då det är den plats de befinner sig på mer än halva sitt liv.

En respondent förklarade sitt arbete som sitt drömjobb för att hen kunde bedriva sin undervisning i fina lokaler och att möjligheterna för att ge eleverna rätt verktyg för att prestera på topp.

”När det gäller min arbetsmiljö som idrottslärare så har jag ett drömjobb med fina lokaler, fint kontor intill hallen som ger mig förutsättningar att ge eleverna rätt verktyg till att prestera.”

Respondent A

Samma respondent menade att det alltid finns utrymme till förbättring och att man som lärare aldrig ska vara nöjd med hur det ser ut i arbetet. Även om hen trivs väldigt bra med sin arbetsmiljö finns möjligheten alltid till en förbättring.

”Sedan kan man såklart alltid förbättra situationen i skolan såsom de yttre faktorer med lokaler osv. Jag skulle säga att jag trivs till 90% nu, men man ska alltid sträva till det bättre för att det ska bli ännu bättre. Fast det kanske är för mycket begärt....”

Respondent A

Stor del av skaran som intervjuades medgav att arbetsmiljön skulle kunna förbättras, men att det i hög grad var en god miljö att vistas i ändå och att de var nöjda med hur det såg ut. Då tekniken ständigt förändras kan det också vara aktuellt med att vilja förbättra arbetsmiljön för lärare.

”Det är bra faktiskt, men det kan alltid förbättras. I det stora hela skulle jag säga att våra lokaler är fräscha och ger oss de förutsättningar och verktyg som krävs. Speciellt då vi på IT programmet behöver vara i framkant för att förbereda eleverna när de slutar.”

Respondent H

Inre motivation

Under det här temat återfinns fyra kategorier där bland annat relationer, intresse för ämnet, hälsa och professionell utveckling visat sig vara viktig för respondenternas inre motivation. Deltagarna i studien menade på att den inre motivationen kan vara en möjlig aspekt till varför lärare stannar i yrket och att trivseln ökar. Majoriteten av de respondenter som intervjuats belyste också detta i sina svar.

Svaret från en respondent löd i riktning med att relationen till eleverna är viktig då lärare lätt förstår om en elev inte är mottaglig för samtal. Kommunikationen mellan lärare och elev är A och O för att relationen ska vara bra.

Relationer

”Jag tycker det är viktigt att de kan säga till mig jag orkar inte idag, eller att dom kan säga jag förstår inte det här, då är jag nöjd. Om de inte pratar med mig, dels för att de är rädda för mig, då har jag ju misslyckats eller för att de inte litar på mig, då har jag ju också misslyckats.”

Respondent B

Att se eleven och visa sig i korridorerna är viktig för att skapa en relation till eleverna det säger en respondent i intervjun och menar på att den biten gör det enklare för lärare att få en helt annan bild av eleverna än att bara se dom i klassrumsmiljön.

”Jag tycker att jag har en fin kontakt med eleverna. Jag brukar röra mig mycket i korridorerna där jag hälsar på allihopa och pratar lite, vilket gör att man skapar fin relation med eleverna.”

Respondent A

En respondent beskrev relationsskapandet som svår i början då man är ny som lärare, men att den med tiden blev bättre och bättre. Att ha en öppen dialog med elever sågs som viktigt då respondenten upplevde att relationen var en stor del till att hen älskade sitt yrke.

”Jag tycker att jag har bra relation med mina elever, I början var det tufft eftersom de inte hade så mycket förtroende för mig, men nu tycker jag att det är jättebra. De kommer till mig i många frågor, både privata och skolrelaterade”

Respondent D

Intresse för ämnet

Ämnets intresse var något som framkom tydligt i varje intervju. De flesta var relativt eniga om att det är en stor bidragande orsak till varför de valde att bli lärare. Respondenterna menade på att om man ska utbilda andra i ett ämne så krävs det goda ämneskunskaper och då förutsätter det att lärare också har ett intresse för det. Respondenterna beskrev ämnesintresset som motiverande då de hela tiden behövde lära sig nya saker för att utvecklas. Flera respondenter uttryckte även att undervisningen blev betydligt bättre om ämnet var roligt för dem, detta var en drivande faktor för respondenterna då undervisningen upplevs mer givande i samband med intresset.

En av lärarna angav att de ägnar stor del av sitt liv i arbetet och att det är det som i princip får dem motiverande att hela tiden sträva efter att utvecklas.

”Det är väldigt viktigt då det är det jag ägnar min vardag åt. Det genomsyrar faktiskt livet eftersom man är på arbetet en så stor del av sitt liv.”

Respondent G

Flertalet av respondenterna ansåg att intresset för ämnet var motiverande då de behövde utveckla sina egna kunskaper för att kunna förmedla vidare sin kunskap. På så sätt menade de också på att den egna motivationen till ämnet kunde smitta av sig på sina elever.

”Det är jätteviktigt det är mitt intresse också. Som jag sa innan måste jag också hålla mig i framkant i teknikutvecklingen och jag måste känna mer än eleverna gör eller känna till mer än eleverna gör så jag kan förmedla vidare min kunskap till dem. Och på så sätt är det bra för mig med för det gör att jag måste vara på tårna för att hålla mig vid liv.”

Respondent H

Vidare så ansåg en annan respondent också att det är viktigt att man själv som lärare tycker något är kul för då blir yrket automatiskt mer motiverande. Är det något ämne man inte trivs med kommer det med stor sannolikhet innebära att man inte fortsätter i yrket.

”Jo men de är jätteviktiga. Nu har jag ämnen som jag tycker är jättekul själv och då tror jag man gör bättre resultat själv, om man har något man tycker är roligt”

Respondent E

Hälsa

För många lärare är hälsan en viktig del av arbetet då det är den personliga hälsan som gör att även eleverna kan prestera på den nivå som de själva strävar efter. En lärare som inte har hälsan i behåll kan speglas i elevernas resultat, vilket inte blir hållbart i längden. För att en lärare ska trivas och stanna i yrket länge krävs en arbetsbelastning som är rimlig.

En respondent poängterade att även om yrket inbringar en frihet i hur lärare väljer att anpassa sin tid så är tiden ofta knapp. Då gäller det att prioritera för att inte gå in i väggen.

”Ett mål jag har är att hålla mig på benen, det är definitivt grunden. Att hålla mig frisk tar en stor del av min tid kan jag säga.”

Respondent C

En annan respondent var inne på samma spår och ansåg att hälsan måste gå först för att eleverna i sin tur ska kunna få en hållbar undervisning.

”Det är ju att jag ska ha ett arbete där inte arbetet äter upp mig. Att jag ska ha kontroll på arbetet och styra det. Nä men det är att i stort ha ett bra liv och arbetet ska inte få äta upp en då hälsan är prioritet ett egentligen. Mår inte jag bra kommer inte mina elever heller lyckas. Sedan är det såklart att se elever lyckas också att kunna ge och ta.”

Respondent G

Vidare så angav flertalet lärare att deras mål med året var att inte bryta ihop av arbetsbördan som finns inom yrket. Det var på något sätt motiverande för dem att lära sig att prioritera i arbetet för att hålla sig friska. En lärare beskrev situationen i ett citat som löd:

”Min personliga hälsa att jag inte knäcks av arbetsbördan. Om jag ska vara ärlig. Strunta i allt annat om jag inte mår bra själv. Att man har ettpräglat arbetsliv och att man trivs då kommer allt annat automatiskt skulle jag säga..”

Respondent F

Professionell utveckling

Av de åtta respondenterna som intervjuades så ansågs den egna utvecklingen som en viktig del till att det upplevs motiverande att arbeta som lärare. De ansåg att yrket i hög grad var varierande och gjorde att de hela tiden lärde sig nya saker. Samtidigt drevs lärarna av att bevisa andra att de klarar av sitt arbete i förhållande till de krav som ställs på dem.

Då lärare oftast ställs inför nya utmaningar påstod en respondent att de utvecklar både nya ämneskunskaper och hur de blir som individer.

” Det tycker jag verkligen det är mycket nytt varje dag och det är utvecklande”

Respondent E

En annan lärare var inne på samma linje angående sin utveckling och upplevde att det är väldigt motiverande att arbeta som lärare för att dagarna aldrig blir densamma. Lärarna poängterade att deras egna utveckling gjorde dem motiverade då de hela tiden strävade efter att förbättras.

”Det som motiverar mig är att dagarna aldrig blir densamma, det finns bra o det finns

dåliga dagar och det är väldigt motiverande och lärorikt för sin egen utveckling.”

Respondent C

Altruistiska motivation

Analyserad teman för detta stycke är elevernas utveckling, elevernas välmående samt hjälpa kollegor. Detta var ett återkommande tema för respondenterna, viljan att hjälpa någon annan och vara delaktig i någon annans utveckling berördes vid flera tillfällen under intervjuernas gång. Flera respondenter uttryckte dessa motivationer som bärande för sitt arbete inom skolan och det upplevdes väldigt givande för dem.

Elevernas utveckling

Att respondenternas arbete skulle gynna elevernas utveckling framkom väldigt tydligt under intervjuerna. Detta var en del av yrket som upplevdes gynnsam och givande av flera. Att vara delaktig i sina elevers utveckling ansågs väldigt motiverande samt att flera lärare uttryckte att det gynnade förtroendet som fanns mellan elev och lärare samt deras relation.

“Relationen till eleverna och se att dom lyckas skulle jag nog säga”

Respondent E

Ytterligare en respondent var inne på liknande spår, att få vara delaktig i sina elevers utveckling samt att detta har ett samspel med relationen som finns mellan lärare och elev. För kontext för både ovanstående samt nedanstående utdrag så var frågan ställd; Vad i undervisningen upplever du som mest givande?

”Det är ju egentligen 3 saker, relations biten, att väcka deras nyfikenhet för ett ämne och få var med i den processen, se dom utvecklas.”

Respondent F

Vi fann ytterligare stöd för relationen samt att få vara delaktig i elevernas utveckling, det bör betonas att "hjälpa elever" kan innefatta mer än att vara delaktig i deras utveckling. Då intervjuerna tydde mycket på elevernas välmående, akademisk prestation, trygghet och deras relationer så kan "hjälpa elever" vara väldigt brett i vad det innebär för lärare.

"Och nu jobbar jag på introduktionsprogrammet bland annat och då får jag mycket det här, bygga relationer och hjälpa elever liksom....så jag har hamnat väldigt bra här just nu."

Respondent G

Elevernas Välmående

Utöver det att flera respondenter betonade vikten i att vara delaktig i elevernas utveckling så var även elevernas välmående något som togs upp vid flera tillfällen. Dessa två ämnen, att vara delaktig i utveckling och elevernas välmående, kom ofta upp i samband med varandra, den ena ledde vid flera tillfällen till den andre.

Lärare såg även hur elevernas välmående kopplas till deras prestation. Utöver den strävan flera respondenter uppgav sig ha efter deras elevers välmående så är det även för att gynna elevernas utveckling och för att kunna förbättra sina akademiska prestationer.

"Att eleverna ska må bra. En elev som mår bra presterar bra, en elev som mår dåligt kan och orkar inte prestera, det är mitt mål att eleverna ska må bra."

Respondent B

Utöver att gynna elevers prestationer uppgav andra respondenter hur en välmående klass leder till större trygghet. Fortsättningsvis uppgav respondenten att detta ska främja utveckling och

prestationer. Lärare verkar se ett tydligt samspel mellan elevernas mående och deras akademiska prestationer vilket gynnar både elever och lärare.

”Mitt största mål är att skapa trygghet i olika klasser där eleverna kan göra bort sig och ändå respektera varandra. Skapar man den tryggheten i klassen så kommer klassen prestera på ett bättre vis än vanligt och våga lära sig av sina misstag. Som sagt trygghet, våga göra saker, mer kunskaper, välmående klass!”

Respondent A

Hjälpa kollegor / Ge möjlighet

Avslutningsvis av kategorierna fanns viljan att hjälpa kollegor och att ge dem möjlighet till att utvecklas. Detta indikerar att lärares altruistiska drag innefattade mer än eleverna. Att vilja ge möjligheten till utveckling för sina kollegor innefattade även att hjälpas åt med undervisning med material och samarbeten.

Flera respondenter uttryckte en god relation till sina kollegor där det upplevde bra möjligheter till samarbeten och egen utveckling via hjälpen av andra.

”Jag har en väldigt fin relation till mina kollegor, vi hjälps åt väldigt mycket, stöttar och ger varandra råd.”

Respondent D

I följande utdrag framkom det även att lärare samarbetar utanför sina arbetslag. Hade denna frågan ställts mer direkt finns det möjlighet att detta hade varit ännu tydligare bland respondenter. Vid de tillfällen när frågan ställdes på så vis att den skulle innefatta kollegor utanför arbetslaget framkom det ofta att relationen där var god och att samarbeten var något det fanns möjlighet till.

”Väldigt bra relation. Med tanke på att vi har både arbetslagsmöten och ämneslagsmöten så blir det att man kommer en viss grupp extra nära. Vi har ett kunskapsutbyte och samtidigt får vi bra relation till varandra.”

Respondent D

Relationen lärare emellan verkade vara mer ömsesidig, en form av att ”ge och ta” än den mellan elever och lärare. I det förstnämnda fallet var det tydligt att kollegor samarbetar med varandra för att underlätta sina arbetsbördor och för att ge eleverna en så god undervisning som möjligt. I det sistnämnda verkade det vara mer en form av oegennyttia, där lärarna inte förväntade sig något tillbaka utan agerade på så vis för att gynna elevernas utveckling och främja deras prestationer.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka vad som upplevs motiverande för lärare att stanna inom yrket. Den här studien genomfördes med hjälp av intervjuer som instrument, där tidigare studier visat att yttre, inre och altruistisk motivationer är av betydelse för att lärare stannar i yrket. I enlighet med resultat från tidigare forskning återfanns det små skillnader med den här föreliggande studien.

Resultatdiskussion

Chiong, Menzies och Parmeshwarans (2017, s. 1086) beskriver i sin studie tre punkter som upplevs som mest motiverande för lärare i yrket. Det första var ämnets intresse, att göra skillnad för elevernas liv och viljan att arbeta med ungdomar. Med föreliggande studie angav de flesta lärare att intresset för ämnet är något som är motiverande ur ett personligt perspektiv då den egna utvecklingen gör att de hela tiden drivs av att förbättras. I den föreliggande studien menade respondenterna på att relationen till eleverna är det som starkast driver dem att fortsätta i yrket och det som främst håller dem kvar.

Utifrån teorin SDT så nämner Deci och Ryan (1989, s.589) den sociala meningsfullheten som en viktig aspekt till individens motivationsskapande, vilket också lärarna i den här studien benämner som en av de primära aspekterna till att de stannar i yrket. Vidare beskrev de hur viktigt det är att se elevernas utveckling och att skapa relationer med eleverna. På så sätt menade lärarna att de kunde få sina elever att känna sig trygga i skolmiljön. Deci och Ryan (1989, s.589) förklarar att trivseln på arbetet ökar markant om personalen finner en drivkraft som ger dem hög motivation till att vilja fortsätta. I intervjuerna visade det sig tydligt att relationen till eleverna och kollegor var en väldigt stark motiverande aspekt till att de trivdes på sin arbetsplats. Många lärare angav också att om relationen till elever och kollegor inte fanns så skulle det med stor sannolikhet inge en negativ spiral i arbetet. En lärare beskrev relationsskapandet som så pass viktig att även de tråkigaste arbetsplatserna blir bra om det finns goda relationer mellan lärare, elever och kollegor. Då läraryrket delvis består av att skapa relationer så blir den sociala meningsfullheten än mer viktig för att lärare ska trivas och stanna kvar i yrket enligt den här studiens resultat.

Towers och Maguire (2017, s.946) fortsätter in på samma spår som studien ovan där viljan att göra skillnad för barn är något som upplevs som motiverande i yrket. Med den föreliggande studien visade resultatet att respondenterna också upplevde att känslan av att göra skillnad för eleverna var något som drev dem vidare i yrkesrollen. Att kunna utveckla eleverna till goda samhällsmedborgare och se dem utvecklas på ett personligt plan var något som de flesta lärarna var eniga om. Lärarna upplevde att relationen i deras skolor var mycket bra, men att det alltid fanns plats och utrymme för förbättring. Inte minst i kommunikationen mellan kollegorna. Problemet låg inte i att relationen till kollegorna var dålig, utan att de i flesta fall inte fanns något utrymme eller tid för att kommunicera bättre med kollegorna under arbetstid.

Dessutom fanns det direkta kopplingar mellan vad Olsen och Anderson (2007, s.11) menar i sin studie och det respondenterna i den här studien upplevde. Olsen och Anderson (2007, s.11) poängterade att rektorn hade stark inverkan på hur trivseln upplevs av lärare. En skola med stark ledning och bra rektor som strävar efter förbättring inger goda signaler till sin personal. Resultatet visade enligt respondenterna att rektorerna upplevdes som duktiga rektorer som brydde sig mycket om sin personal, vilket också skapar en trygghet för lärarna själva. Respondenterna angav att de har varit med om rektorer som inte alls var bra, men att de i dagsläget har bra rektorer som tror på deras arbete och ger dem förtroende, vilket också gör att de själva växer som individer. Lärarna i föreliggande studie och i Olson och Andersons studie var eniga, att om en skola saknar stark rektor och ledning så uppenbarar det sig tydligt och risken för att ett sådant styre inte upplevs som motiverande för lärare förstärks. Även Deci

och Ryan (1989, s.589) poängterar i sin longitudinella studie att ledningen på en arbetsplats är en stark aspekt till att en individ kan uppleva hög motivation på sin arbetsplats. Likt respondenternas svar ovan så poängteras det även att en stark ledning ökar motivationen och främjar arbetsmoralen.

Enligt Deci och Ryan (1989, s.589) är individens kompetens inom arbetet också en viktig del till att kunna nå en hög motivation. De menar att hög kompetens inom ett arbetsområde inger en viss självsäkerhet, vilket också gynnar individen i fråga i arbetet. Det som respondenterna angav i enlighet med tidigare studier var att lärarna ansåg att det var viktigt med kunskap kring många områden. Exempelvis är det bra för lärare att kunna planera, skapa examinationer till alla elevers behov samt att ha förståelse. Inte minst för att lärare ska kunna prioritera i arbetet så att arbetsbördan ska bli rimlig och hanterbar. I resultatet visade det sig att majoriteten av lärarna upplevde att den egna professionella utvecklingen var viktig för deras egen motivation då de hela tiden ställdes inför nya utmaningar, vilket tvingade dem till att lära sig nya saker hela tiden. Samtidigt var många inne på samma spår kring att läraryrket är ett sådant yrke där många förväntar sig goda resultat och då vill man som lärare inte göra arbetsgivaren besviken. Chiong Menzies och Parameshwaran (2017, s. 1086) menar i sin studie att lärare alltid vill utveckla sina kunskaper inom ämnet de undervisar i för att kunna lära ut dessa kunskaper vidare till eleverna. Det är något som respondenterna också angav i sina intervjuer där ämneskunskaperna sågs som viktiga för att undervisningen ska upplevas som motiverande både för lärarna själva och för eleverna. Dessutom menade lärarna att viljan av att lära sig mer om sitt ämne också ökade motivationen till att vilja utvecklas ännu mer. Respondenterna upplevde att den drivande känslan av att hela tiden vilja utvecklas också gjorde att de kunde trivas mer i sin roll som lärare.

Däremot poängterar Chiong, Menzies och Parmeshwarans (2017, s.1086) i sin enkätstudie att nyexaminerade lärare mer drivits av yttre motivationer såsom lön och ledighet snarare än relationer och intresse för ämnet. De som är nya i yrket drivs mer av yttre motivation så som lön enligt Chiong, Menzies och Parmeshwarans (2017, s. 1086). I det avseendet är det delade meningar från vår studies deltagare då de angav att lön och ledighet inte varit viktiga varken innan de valde att bli lärare eller under sin yrkesverksamma tid, oavsett om lärarna varit i yrket en längre period, trots att den yttre motivationen fanns. Chiong, Menzies och Parmeshwarans (2017, s.1086) menar också att aspekter såsom intresse för ämnet, relationer och att hjälpa andra växt starkare desto längre lärare varit verksamma i yrket. Däremot visar den här studien att lärarna enbart drivs av intresset för ämnet, relationerna och av att hjälpa andra. Samt att motivationerna till dessa aspekter med tiden växer sig starkare likt Chiongs,

Menzies och Parmeshwarans studie (2017, s. 1086). SCB (2017) gick ut med att läraryrket är ett av de yrken som har svårast att rekrytera utbildad personal, vilket kan tyda på att lönen är relativt låg i förhållande till vilken arbetsbörda lärare ställs inför (SCB (2017)). På denna punkt skiljer sig den här studien med SCB:s statistiska studie. Flera av deltagarna uttryckte inte att lönen var dålig, men att den kunde förbättras vilket också framgick i intervjuerna. Hade det varit så dåligt som SCB (2017) statistik visat hade många lärare gett upp yrkesrollen för längesen. I studiens resultat framkom det delvis att ledigheten var en positiv del i lärares trivsel, men att det likt lönen inte hade betydelse för lärares kvarhållning.

House of Commons (2004) rapporten har visat att lönen varit god tidigare, men att den ökade omsättningen av lärare påverkat lönesituationen även i England. Att anställa nya lärare kostar ofta skolorna mycket pengar, vilket gör att de kvarvarande lärarna drabbas då deras löner dras ner för att bekosta de nya. På samma vis har det visat sig vara i den föreliggande studien då lärarna berättar att skolorna har för mycket obehöriga lärare i yrket. Regeringen (2017) har försökt att lösa den här situationen i Sverige genom att locka de utbildade lärarna med högre löner, men med tanke på vad den föreliggande studiens resultat visat så kanske inte lönerna är tillräckligt för att locka till sig utbildade lärare. Många av de lärare som intervjuades beskrev sin situation i skolan som väldigt bra, men de påpekade också att de arbetat och sett kollegor som arbetar på skolor där strukturen inte fanns. Utifrån vad resultatet visat så kan man anta att lärare faktiskt föredrar att kunna fokusera på sitt arbete till 100 procent snarare än andra problem runt om, även om urvalet i studien är få till antalet. Deltagarna beskrev att deras goda struktur i arbetet gjorde att deras arbete med eleverna möjliggjorde att även eleverna lyckades bättre, vilket många i den här studien också upplevde som mycket motiverande.

Aspekter som deltagarna i studien framhävt som positiva har också visat sig i tidigare studier av andra lärare. Resultatet från de här deltagarna har visat sig vara att de drivs mest av de inre motivationerna, men att det även samspelar med de altruistiska motivationerna. Hela den här undersökningen har präglats av att lärarna i de Svenska skolorna drivs av att arbeta med barn och ungdomar. Att se elever utvecklas och att hjälpa dem att nå sina mål var de primära anledningarna till att lärarna kände sig väldigt motiverade i sin yrkesroll. Många av lärarna framförde också att samarbete lärare emellan är en väldigt positiv del i arbetet då det visat sig att det ger lärarna en trygghet om hjälp behövs. Att yrket som lärare innebär stora variationer från dag till dag ansågs också som väldigt motiverande då lärarna i den föreliggande studien upplevde det som utvecklande då omväxlingen medför en drivande kraft. Att kunna lära sig nya saker och samtidigt hålla arbetsbördan på lagom nivå var för många ett mål lärarna hade, för i slutändan menade deltagarna att om lärare mår bra så trivs både lärare och elever bättre.

Praktiska implikationer

Resultatet för studien är överensstämmande med tidigare forskning (Chiong, Menzies & Parameshwaran, 2017 s. 1086-1095; Towers & Maguire, 2017, s. 951-952). Att de motivationer som berikar yrket är centrerat på elever, deras utveckling och relationen som byggs mellan lärare och elev. Att främja dessa delar av läraryrket kan ge goda följder, att vara delaktig i elevers utveckling och utvecklingen av relationer till både elever och kollegor. För att kunna främja dessa delar hade mindre klasser varit en god utveckling. Det är även något som hade minskat arbetsbördan, vilket också togs upp vid flera tillfällen under intervjuens gång. Relationen till kollegor var i flera fall god och kan då vara något skolan bör arbeta med. I de flesta fall var relationen till kollegor begränsad till arbetslaget och hade kunnat utökas för att bygga en större gemenskap på hela arbetsplatsen.

Även om altruistiska och inre motivation var de mest framgångsrika i studien så ansågs även delar som en trevlig arbetsmiljö och praktiska resurser väldigt viktiga för kvarhållande i yrket. Dessa yttre aspekter framkom inte som "deal breakers" men talades om i sådan utsträckning att de bör nämnas. Fräscha lokaler var något flera respondenter ansåg vara viktigt så att både elever och lärare kunde arbeta längre perioder utan extern utmattning. Externa resurser som ska tillåta exempelvis studiebesök eller liknande händelser var också önskvärda. Externa resurser är dock en fråga om kapital för skolan vilket är något lärare har lite kontroll över men det bör betonas att dessa motivationer existerar och är något lärare söker.

Metodologisk diskussion

I denna studie har fokus legat på att undersöka vad som upplevts motiverande för lärares kvarhållning i yrket. För att göra studien möjlig har en kvalitativ metod i form av intervjuer använts. Motiveringen till detta ligger i att kvalitativa studier till skillnad från de kvantitativa var mer användbart då lärarnas egna känslor och upplevelser stod i fokus (Langemar, 2008, s.79). Under studiens process har det varit viktigt att inte låta författarnas egen subjektiva syn påverka utgången och tolkningen av resultatet. Dock finns alltid ett visst mått av subjektivitet med under författarnas tolkning och bearbetning av resultatet. Det är viktigt att inte utesluta all subjektiv tolkning genom en kvalitativ undersökning.

Då valet av metod skedde före valet av ämne, så blev det ingen diskussion angående hur metoden förhåller sig till ämnet. Dock upplevdes det inte som en nackdel utan arbetet kunde

flyta på utan komplikationer. Intervju som instrument var även en praktisk lösning då vi som författare enklare kunde arbeta separat då vi inte bor på samma ort.

En aspekt som kan ha haft betydelse för studien i negativ benämning var bristen på kunskap vid genomförande av både intervjuguide och intervjuer. Det går diskutera om tillförlitligheten i detta avseende är hög eller låg då intervjuguiden dessutom var egenkonstruerad. Däremot poängterar Burnard (1991, s.465) i sin studie att tillförlitligheten av egenkonstruerade intervjuer bör vara relativt hög. För att kontrollera att intervjuguiden svarade på studiens syfte och frågeställning så gjordes en pilotstudie. Då pilotstudien upplevdes som positiv så kunde också intervjuguiden användas som underlag i studien. Vissa intervjuer blev väldigt långa medan det verkliga innehållet av värde inte var markant i mängd. Dock ledde det inte till några besvär angående uppsatsen då intervjuerna var så pass långa att viktig information kunde användas i syfte till studien.

Alla de åtta intervjuer som låg till grund för hela studien skedde i fysisk miljö öga mot öga. Fördelen med fysiska intervjuer kan anses vara att författarna kommer deltagarna nära. På så sätt fanns det möjlighet att se eventuella kroppsspråk, känslouttryck eller minspel som kunde vara av stor betydelse när tolkning av deras ord skulle bearbetas utifrån en tematisk analys (Burnard, 1991, s.462). Samtidigt kunde författarna också visa oss intresse när personen i fråga svarade på intervjufrågorna. Nackdelen med intervjuer öga mot öga skulle möjligen kunna vara att deltagaren av någon anledning inte litar på den anonymitet som finns. Och det kan i sin tur göra att deltagaren i för känsligt laddade frågor besvarar dem annorlunda än vad de egentligen skulle ha gjort.

Kanske hade studien kunnat gynnas mer av att använda sig av en annan metod, exempelvis av en enkätundersökning. Detta hade kunnat ge tydligare och mer konkreta svar. Dock anser vi att intervjuer som instrument gav ett ytterligare djup och intressant insikt i '’då och nu’’, alltså, en bättre förståelse kronologiskt från att respondenten började tills nutid. Detta perspektiv hörde inte till syftet men gav god insikt i hur motivationer utvecklas, förändras, skiftar och expanderar i sitt spektra. Metoden tillät även en nyanserad insikt i relationer samt altruistiska motivationer vilket förmedlas mer effektivt via en intervju.

Urvalet bestod av åtta verksamma lärare, vilket gör att resultatet inte går att generalisera eftersom att det är för få deltagare. Dock kan resultatet ändå användas till hjälp för att identifiera vilka motivationer som gör att lärare stannar i yrket.

Framtida forskning

Med ovanstående studie som utgångspunkt skulle en framtida studie kunna möjliggöra nya frågeställningar. Samma studie skulle därför kunna ligga till grund för en annan studie, men att studien istället har en kvantitativ ansats. På så sätt skulle studien kunna samla in data genom enkäter där varje lärare får ranka vad de anser som motiverande i en skala från 1-5. Därefter skulle dessa kategorier delas in i motivationsgrupperna yttre, inre och altruistiska för att på så sätt få ett resultat av vilken av motivationsgrupperna som lärarna ansåg sig vara mest motiverande till att de stannar i yrket. Om den här studien hade gjorts med hjälp av enkäter så skulle deltagarantalet dessutom varit betydligt större. På så sätt skulle resultatet i sin tur också i en större utsträckning också kunnat generaliseras till en större population.

Referenslista

Batson, D.C., & Shaw, L.L. (1991). Evidence för Altruism: Toward a pluralism of prosocial Motives. *Psychology University of Kansas* vol,2 No, (2) 107-122. DOI:

[.org/10.1207/s15327965pli0202_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0202_1)

Burnard., P. (1991). A method of analysing interview transcripts in qualitative research.

Nurse Education Today. 11, 461-466. DOI: [.org/10.1016/0260-6917\(91\)90009-Y](https://doi.org/10.1016/0260-6917(91)90009-Y)

Chiong, C. Menzies, L., & Parameshwaran, M. (2017). Why do long-servin teachers stay in the teaching profession? Analysing the motivations of teachers with 10 or more years' experience in England. *By the British Educational Research Journal*, 43(6), 1083–1110. DOI: 10.1002/berj.3302

Deci, E.L., Connell, J.E., & Ryan, R.M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology* Copyright 1989 by the American Psychological Association, 74(4), 580-590. DOI: [.org/10.1037/0021-9010.74.4.580](https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580)

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist* Copyright 2000 by the American Psychological Association, 55(1), 68-78. DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67.

DOI:10.1006/ceps.1999.1020

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness 24, 105-112. DOI:

[10.1016/j.nedt.2003.10.001](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001)

Holt, N. (2015). *Psychology: the science of mind and behaviour*. Maidenhead: McGraw-Hill Education

House of Commons. (2004). *Secondary Education: Teacher Retention and Recruitment*
London: The Stationery Office Limited Hämtad: 19-01-02

<https://publications.parliament.uk/pa/cm200304/cmselect/cmeduski/1057/1057.pdf>

J. J., Hakanen, A. B., Bakker & W. B., Schaufeli, 2006, Burnout and work engagement among teachers: *Journal of School Psychology* (43), 495 - 513. DOI: 10.1016/j.jsp.2005.11.001

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*. (1. uppl.) Stockholm: Liber

Larsen, A.K. (2009). *Metod helt enkelt: en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerup.

Olsen, B & Anderson, L. (2007). A Qualitative Investigation Into Urban Teacher Retention and Career Development. *University of California*. Vol. 42. No (1). 5-29.

DOI: [org/10.1177/0042085906293923](https://doi.org/10.1177/0042085906293923)

Regeringen. (2017). *Attraktivt läraryrke*. Hämtad: 18-11-01

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-prioriteringar/mer-kunskap-och-okad-jamlikhet-i-skolan/attraktivt-lararyrke/>

Skolverket. (2017). *Andelen obehöriga lärare ökar*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket. (2016). *Förstelärares uppdrag*. Stockholm: Skolverket.

Statistiska centralbyrån (2017). *6 av 10 utbildade lärare kan tänka sig återvända till yrket*.

Hämtad: 27-10-18 <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/analyser-och-statistik-om-befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/larare-utanfor-yrket/>

Towers, E & Maguire, M. (2017). Leaving or staying in teaching: a ‘vignette’ of an experienced urban teacher ‘leaver’ of a London primary school. 23 (8), 946-960, DOI: 10.1080/13540602.2017.1358703

Vetenskapsrådet. (2016). Hämtad: 18-10-27 på
https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1529480532631/Godforskningssed_VR_2017.

Wagner, B.D & French, L. (2010). Motivation, Work Satisfaction, and Teacher Change among Early Childhood Teachers. *Vol. 24*. No (2) 152-171.
DOI: [org/10.1080/02568541003635268](https://doi.org/10.1080/02568541003635268)

Whipp, R.P & Salin, K. (2018). Physical education teachers in Australia: Why do they stay? *Social Psychology of education University of Finland. Vol. 21*. No (4), 897-914. DOI: 10.14221/ajte.2015v40n11.3

Wilhelm, K & Savellis, D.J & Parker, G. (2010). Teacher Stress? An Analysis of Why Teachers Leave and Why They Stay. *6* (3), 291-304, DOI: 10.1080/713698734

Bilagor

Bilaga I

Intervjuguide

Information till deltagaren:

- Anonymitet (Inget kommer kunna kopplas till deltagaren, namn, arbetsplats, ort, osv).
- Informera om intervjuens sammanställning, att denna finns tillgänglig för deltagaren.
- Fråga om klartecken för inspelning av intervjun.
- Deltagaren får avstå från frågor och avsluta intervjun om önskas.

Klargör ämnet för deltagaren: Syftet med vår studie är således att undersöka vad som upplevs som motiverande för att lärare ska stanna kvar i yrket.

Bakgrundsfrågor:

Hur gammal är du? (även om de ej tas med senare)

Vad gjorde du efter gymnasiet, hur kommer det sig att du sökte in till lärarutbildningen?

Hur många skolor har du arbetat på?

Vilka ämnen undervisar du i?

Relation lärare - skola

1. Hur länge har du arbetat som lärare?

2. Vad fick dig att bli lärare?

3. Hur ser du på din nuvarande arbetsplats?

4. Hur ser du på din arbetsmiljö?

5. Vad får dig att trivas/inte trivas på din arbetsplats?

6. Vad anser du skolan skulle kunna göra för att få lärare att trivas bättre?

7. Hur skulle du beskriva att lönesituationen ser ut idag med tanke på hur lång utbildningen är och hur mycket tid lärare lägger ner i sitt arbete?

- vad skulle ledningen kunna förändra för att öka trivseln i den frågan?

8. Hur skulle din arbetsplats se ut i en drömvärld? (utifrån känslan av trivsel och välmående)

Kompetens/Självbestämmande

9. Hur effektiv anser du dig vara i din undervisning?

- Vad hade du velat ändra på?
- Hur känns det om du inte kan svaret på en fråga?

10. Hur känns det när en lektion inte blir så bra, arg/ledsen/frustrerad?

- Hur hanterar ni alla de tidsbegränsningar lärare ofta slåss med?
(Är ni ofta ute i tid med planering, rättande av prov etc.)

Relation lärare - elev - undervisning

11. Hur var det att börja arbeta med elever?

- Är det annorlunda idag?

12. Hur kändes det när du var nyexaminerad att få börja undervisa?.

- Hur upplever du undervisning idag? (känns det givande etc.).

13. Var läraryrket vad du väntat dig?

14. Vad driver dig till att undervisa?

- Har det förändrats?
- Vad i undervisningen upplever du som mest givande?

15. Hur är din relation till kollegor?

- Hur viktigt skulle du säga att det är med relationer på arbetsplatsen.

16. Hur är din relation till eleverna?

- Hur var den i början?
- Hur är det nu för tiden att få en helt ny klass?

17. Hur viktigt är ämnet och intresset du har för det, för dig?

18. Hur upplever du att elevernas prestation påverkar dig?

19. Vad motiverar dig mest i läraryrket?

- Har du någonsin undrat om du gett dig in i fel yrke?
- vad var det som fick dig att fortsätta?

20. Vad är viktigast för dig att uppnå under ett läsår?

21. Skulle du vilja tillägga något utöver det som sagts?

Tack så hemskt mycket för ditt deltagande!

Bilaga II

Följebrev

Hej, vi är två lärarstudenter från Linneuniversitet som studerar till ämneslärare. Vi båda läser ämnet psykologi och ska nu skriva en C-uppsats som avslutande examinationsuppgift. Då vi valt att göra en kvalitativ studie så har vi valt intervjuer som metod och behöver därför intervjua åtta verksamma lärare. Skulle ni vilja ställa upp på en intervju så hade vi varit väldigt tacksamma för det. Intervjun tar cirka 40-60 min och vi hade uppskattat om mötet sker i en tyst miljö.

Som blivande gymnasielärare finner vi det intressant att studera om vad som anses motiverande för verksamma lärare. Därav är syftet att vår undersökning ska ge insikt i vad lärare upplever sig vara motiverande för kvarhållningen i yrket. Det primära med intervjun är att ta del av din upplevelse. Medverkan är helt frivillig och det finns inga rätta eller felaktiga svar, vilket innebär att du kan avsluta intervjun när som helst utan att behöva motivera. Svaren i studien kommer att hanteras konfidentiellt och endast vara till underlag i den här studien. Det vill säga att svaren inte kommer att användas i något annat syfte eller sammanhang och du kommer under hela intervjuprocessen vara helt anonym. Då studien och resultatet är färdigställt får ni gärna ta del av den om ni så önskar. Är det något ni vill fråga angående arbetet får ni gärna kontakta oss via mail. Vi hoppas att ni vill delta i vår studie, tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Bajrami Bledar

bb222er@student.lnu.se

070-438 21 01

Hallberg Simon

sh223ie@student.lnu.se

073-503 17 18