

Stratifiering och hybrida roller

– En studie om hur lärarprofessionen påverkas av nya roller med särskilt ansvar för digitaliseringen

Johanna Thalenius

Stratifiering och hybrida roller

– En studie om hur lärarprofessionen påverkas av nya roller med särskilt ansvar för digitaliseringen

Johanna Thalenius

KFi-rapport nr 183

ISBN 978-91-89458-08-6
© KFi tillsammans med författarna 2023
KFi – Kommunforskning i Västsverige
c/o Göteborgs universitet
Box 665
405 30 Göteborg
Tel 031-786 59 00
E-post kfi@kfi.se
www.kfi.se

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att bidra till forskningen om stratifiering och organisering av professionella yrken. Detta genom att undersöka hur lärarprofessionen påverkas av nya rollerna med extra ansvar för digitalisering. Studiens teoretiska ramverk har sitt fokus på stratifiering och hybrida roller. Professionsstyrning samt andra styrningsideal presenteras därav för att kunna generera en förståelse för dessa begrepp, eftersom det handlar om att anta värden utanför professionsstyrningens ideal. Metoden som används i denna studie är kvalitativ med abduktiv ansats i analysen. Det empiriska materialet består av intervjuer samt mötesobservationer i två olika kommuner.

Studiens resultat visar att de nya rollerna med extra ansvar för digitalisering är på god väg mot en stratifiering. I vissa fall finns det däremot en bristande förankring av dessa roller gentemot kollegiet. De nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen får således inte alltid möjligheten att representera rollen så som det är idealt tänkt i en stratifieringsprocess. Detta eftersom kollegialitet är en viktig aspekt inom stratifieringsprocesser för att de hybrida rollerna till exempel ska kunna agera som en representant för professionen och främja dess gemensamma intressen. Därav är det viktigt att ta hänsyn till denna faktor när man utformar strategier för att organisera yrken och att skapa en förståelse för hur hybrida roller och stratifiering påverkar yrkesutövningen.

Innehåll

1. Introduktion	7
1.1 Problembeskrivning	9
1.1.1 <i>Digitalisering - Ett hot för professioner</i>	9
1.1.2 <i>Nya former av professionalism</i>	10
1.3 Studiens syfte och forskningsfråga	11
2. Litteraturgenomgång.....	13
2.1 Professioner och digitalisering	13
2.2 Utvecklingen av den svenska lärarprofessionen	15
2.3 Tidigare studier om "hybrida roller" inom skolan	15
2.4 Sammanfattning av litteraturgenomgång.....	16
3. Studiens teoretiska utgångspunkter.....	18
3.1 Profession och andra idealtyper	18
3.1.1 <i>Professionsstyrning – En idealtyp</i>	19
3.1.2 <i>Centraliserad styrning som kontrast mot professionella värden</i>	20
3.2 Stratifiering och hybrida roller	22
3.2.1 <i>Sammanfattning av de tre centrala dimensionerna i stratifieringsprocesser</i>	24
3.3 Studiens analysverktyg – Stratifiering och hybrida roller	25
4. Metod	28
4.1 Studiens forskningsansats	28
4.2 Studiens genomförande.....	29
4.2.1 <i>Urvalsprocessen</i>	30
4.2.2 <i>Intervjuer</i>	32
4.2.3 <i>Observationer</i>	34
4.2.4 <i>Om analysarbetet</i>	34
4.3 Kort om studiens etiska överväganden och tillförlitlighet	36

5. Empiri och analys	38
5.1 Vilken roll intar lärare med extra ansvar för digitaliseringen gentemot förvaltning, rektorer och lärarkollegiet?	38
5.1.1 Förvaltningsnivå.....	39
5.1.2 Rektorsnivå.....	42
5.1.3 Lärarkollegiet.....	45
5.1.4 Sammanfattning av rollens innebörd:.....	49
5.2 Leder de nya rollerna till en stratifiering inom lärarprofessionen?	50
5.2.1 Auktoritet.....	50
5.2.2 Autonomi.....	53
5.2.3 Kollegialitet	56
5.2.4 Sammanfattning – Stratifierad profession?.....	59
6. Slutsats och diskussion – Hur påverkar de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen lärarprofessionen?	61
7. Avslutande reflektion och vidare forskning	65
8. Referenser	67
Bilagor 1–4.....	72

1. Introduktion

Skolverksamheten har under det senaste decenniet blivit alltmer digital vilket fått mycket uppmärksamhet i både media och i tidigare forskning (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017). En av anledningarna till att digitaliseringen har fått en hög prioritet inom skolväsendet hänvisas till att elevernas förmåga att använda digital teknik ses som en viktig kompetens för barnens framtida arbetsliv (Sandén, 2021). Omfattade resurser har således gått till bland annat digitala läromedel, kompetensutveckling samt hårdvara inom skolväsendet. Digital teknik är knappast heller en ny aspekt av undervisningen utan integreras i lärares rutiner dagligen (Håkansson Lindqvist, 2019). Under de senaste två åren, med Covid-19, har digitaliseringen dessutom varit en avgörande del för hela samhället, och inte minst för skolan. Enligt Skolverket (2022) har pandemin bland annat inneburit en ökad takt för digitaliseringen inom skolväsendet eftersom både högstudier samt gymnasium helt eller delvis behövt övergå till distansarbete genom digital undervisning. Elever har nu behövt koppla upp sig på plattor, datorer och mobiler i en större utsträckning vilket kan tänkas skyndat på behovet av lärarprofessionens digitala kompetens och därmed förändrat professionens yrkesutövande.

Hur lärares arbete har påverkats som ett resultat av digitaliseringen har fått förhållandevis lite utrymme i forskningen (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017). Detta är förvånande eftersom lärarna ofta ses som en avgörande faktor för elevernas utveckling och lärande samtidigt som lärarprofessionen tidigare beskrivits som en yrkesgrupp med stor autonomi och decentraliserat yrkesutövande, men som under senare år blivit måltavla för den så kallade reglerande teknologin (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017; Aili & Nilsson, 2018). Att teknologin ofta ses som reglerande för professioner grundar sig i att tidigare studier kunnat se ett minskat handlingsutrymme och en begränsad autonomi för andra mer uppmärksammade professioner som en konsekvens av digitaliseringen (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Noordegraaf, 2015; 2020; Waring & Bishops, 2013).

Tidigare forskning har under det senaste decenniet beskrivit professioners autonomi som hotad på grund av den ökade styrningen inom den offentliga sektorn (Evetts, 2011; Adams et al. 2020; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Detta har således lett till en debatt om avprofessionalisering för professionella yrkesutövare (Plesner, Justesen & Glerup, 2018; Noordegraaf, 2020; Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017). Under de senaste åren har vi även kunnat se en tydligare styrning kring digitalisering (Noordegraaf, 2015; 2020). Innan pandemin, redan 2017 beslutade till exempel regeringen om en samlad digitaliseringsstrategi som sträcker sig över flera områden inom den offentliga sektorn (Utbildningsdepartementet, 2017 s.3). I digitaliseringsstrategin som utfärdades för skolväsendet står det utskrivet att *”Målet för regeringen är att Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter”* (Utbildningsdepartementet, 2017 s.3) och det framgår även att man har som mål att skolan ska vara ledande i samhällets digitalisering. I ändringen av den svenska nationella läroplanen som utfördes 2018 ingick därav digitaliseringen i nästan varje ämne, som kan tolkas som ett sätt att göra digitala verktyg till en naturlig del i utbildningen, som tidigare hade handlat om främst administrativ verksamhet, snarare än pedagogiskt arbete (Klaassen & Löwstedt, 2020). Det nationella förändringsinitiativet som syftar till att öka digital integration i skolan kan tänkas ses som ett resultat av en ökad styrning, vilket således går hand i hand med den ökade styrningen för professionella yrkesutövare som Adams et al. (2020) beskriver. Att svenska skolan är föremål för förändringar samt frekventa reformer har tidigare lyfts fram i litteraturen, och inte minst när initiativ upplevs urholka lärarprofessionen (Blomgren & Waks, 2019). Samtidigt menar Plesner, Justesen & Glerup (2018) att förändringen av professioners yrkesidentiteter i relation till digitaliseringsfenomenet är i behov av mer forskning, mer specifikt för lärare (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017), vilket delvis motiverade denna studie.

Vidare initierades studien av ett större forskningsprojekt som jag har varit delaktig i sedan sommaren 2021, tillsammans med *Kommunforskning i Västsverige* (KFi), som handlar om digitaliseringen av undervisning i skolan. Under första del av projektet har vi bland annat utfört två pilotintervjuer där vi intervjuade två utvecklingsledare från respektive förvaltning i två olika kommuner. Detta i syfte att få en övergripande bild om kommunernas digitaliseringsstrategier och organiseringen av arbetet. Under dessa möten framkom det bland annat att det finns lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen ute på skolorna i båda kommunerna, vilket även tidigare forskning påpekat (Håkansson Lindqvist, 2019). Studier som tidigare riktat fokus in mot professioner har kunnat visa att nya

ansvarsroller för professionella kan tänkas generera ledande positioner inom professionen, där de som antar dessa roller kan bli som en slags länk mellan ledning och det resterande kollegiet och därav upprätta en slags intern hierarki (Waring, 2014; Waring & Beshop, 2013), det vill säga leda till en *stratifiering* (Waring, 2014; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Vad lärarrollen med särskilt ansvar för digitaliseringen innebär, samt om den leder till en stratifiering för lärarprofessionen, har däremot inte fått någon större uppmärksamhet i tidigare forskning. Denna studies fokus kommer således vara på dessa roller. Detta eftersom tidigare forskning kunnat visa att stratifiering inom professioner har haft en påverkan på professioners förutsättningar för antingen en utökad autonomi (Waring, 2014, Noordegraaf 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg 2019), eller utgöra vägen mot en mer centraliserad styrning, som den övergripande trenden i den offentliga sektorn (Adams et al. 2020; Alvehus & Andersson, 2018; Noordegraaf, 2020). Vidare om detta i studiens kommande avsnitt.

1.1 Problembeskrivning

1.1.1 Digitalisering - Ett hot för professioner

Traditionellt sett beskrivs professioner, som exempelvis läkare, lärare, revisorer, advokater och akademiker, som skyddade i sitt yrkesutövande samt kännetecknas ofta av autonomi, makt, kollegialitet och expertis (Noordegraaf, 2020; Waring, 2014; Freidson 1994). Under de senaste decennierna har det dock uppkommit en debatt som beskrivit en förändring, bort ifrån den professionella idealtypen, till en ökad marknadsorientering och ökad byråkratisering i form av mer hierarki samt ökning av granskning och uppföljning i den offentliga sektorn, vilket lett till en omfattande kritik (Adams et al. 2020; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Alvehus & Andersson, 2018; Noordegraaf, 2020). Tidigare studier har dels väckt en oro om avprofessionalisering, det vill säga där professioner förlorar sin makt och autonomi till chefer eller konsumenter (Evetts, 2011). Men det har även uppkommit en diskussion om nya former av professionalisering i litteraturen, där hierarkin blir som en naturlig del (Waring, 2014; Noordegraaf, 2015).

Sammantaget finns det en rad olika faktorer som har lett till förändringar för professioner och deras yrkesutövande. En av faktorerna som lyfts fram i tidigare forskning är teknikutvecklingen (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Noordegraaf, 2015; 2020; Waring & Bishops, 2013). Detta eftersom den tekniska utvecklingen har lett till att professioners yrkesutövande kommit att bli mer komplext, där olika yrkesutövare måste koordinera sina arbetsaktiviteter.

Digitaliseringen har även lyfts fram som en av faktorerna till att professioners ”sköldar” går sönder (Noordegraaf, 2020). Argumentet bakom detta ligger i att digitalisering har påverkat professionellas yrkesutövande, men även handlingsutrymme, på olika sätt (Noordegraaf, 2020).

Riktat vi fokus mot lärarprofessionen, som denna studie undersöker, har tidigare forskning kunnat se liknande antaganden som för andra mer undersökta professioner (Selwyn, Nemorin & Johanson, 2017). I tidigare forskning associeras till exempel digital teknik inom skolväsendet med standardisering, evidens och intensifiering, vilket förändrar lärarnas arbete och blir ett steg bort ifrån professioners ideal (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017). Aili & Nilsson (2018) menar att lärarnas yrkesutövning i svensk skola är helt beroende av digital teknologi idag och att tekniken förändrar lärarens arbetssätt med nya rutiner, regler och lagar som växer fram vilket har den potentiella kraften att reglera dess användning. Författarna menar även att lärares arbete aldrig har varit så lätt att kontrollera sedan den digitala revolutionen. Detta grundar sig i att tidigare studier pekat ut teknikutvecklingen som en faktor till minskat handlingsutrymme, autonomi och expertis för lärarkåren (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017). Digitaliseringen har således ökat en oro över avprofessionalisering av lärarprofessionen (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017).

1.1.2 Nya former av professionalism

Samtidigt finns det tidigare studier som fokuserar på framväxten av nya former av professionalism, vilket innebär att professionellt arbete förblir professionellt, men i nya former i takt med samhällets förändringar, krav och förväntningar (Noordegraaf, 2015; 2020; Waring, 2014). Professionalism och organisering är däremot två begrepp som ofta ses som sina motsättningar, men det finns även litteratur som vill påpeka annat (Alvehus, Eklund, Kastberg, 2020; Waring, 2014). Enligt tidigare studier kan till exempel professionella yrkesutövare engagera sig i hybrida aktiviteter och finna en slags balans mellan ledningsförmåga och professionalism (Alvehus & Andersson, 2018; Olakivi & Niska, 2017; Noordegraaf, 2015; 2020). Tidigare forskning har exempelvis lyft fram begreppen *stratifiering* och *eliter* inom professioner som ett slags försvar mot den byråkratiska influerade styrningen (Waring, 2014; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Noordegraaf, 2015). Detta eftersom skapandet av en slags ”elit” inom professionen kan leda till att professionen i helhet kan återta makten och därav kan inflytandet uppifrån minska. Stratifiering innebär således fragmentering av yrken, där vissa yrkesverksamma inom professionen antar

en slags ledande roll och blir en så kallad ”elit” (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2020). Denna omprofessionalisering innebär att professionella- och organisatoriska gränser suddas ut, som leder till en mer hierarkisk och organisatorisk professionalism snarare än kollegial (Waring, 2014).

Tidigare forskning har även påpekat att det finns studier som undersökt stratifiering och hybrida roller, men att fenomenet dessvärre inte fått så mycket uppmärksamhet inom lärarprofessionen (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2020). Detta indikerar ett behov av mer forskning inom området. Denna studie kommer således undersöka hur lärarprofessionen påverkats i relation till de nya rollerna med särskilt ansvar för digitaliseringen. Genom att rikta fokus in mot professioner och analysera hur arbetsdelningen sker internt i olika kontexter samt studera samspelet mellan olika aktörer, kan man få en bättre förståelse för hur relationerna mellan rollerna utspelar sig (Waring, 2014). Stratifiering är därav ett centralt teoretiskt begrepp i denna studie eftersom det tidigare visats ha betydelse för professioners yrkesutövande och därav autonomi. Detta eftersom professioner inte kan förstås som enskilda yrkesutövare, utan bör studeras som en del av en helhet (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Waring, 2014).

1.3 Studiens syfte och forskningsfråga

Denna studie lämnar ett teoretiskt bidrag om hur professioner i ett digitaliserat samhälle förändras och påverkas inom den offentliga sektorn. Som tidigare nämnts har en litteraturgenomgång visat att lärarprofessionens yrkesidentiteter i relation till digitaliseringen är i behov av mer forskning, samt att det finns relativt få studier som undersökt stratifiering och hybrida roller inom lärarprofessionen. Studiens syfte är således att bidra till forskningen om stratifiering och organisering av yrken genom att generera kunskap om hur lärarprofessionen påverkas av de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen i skolan. För att få en förståelse för hur lärarprofessionen påverkas av de nya rollerna kommer denna studie rikta fokus på hur lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen samspekar med andra aktörer inom skolväsendet, för att sedan kunna analysera huruvida detta leder till stratifiering inom lärarprofessionen. Detta eftersom tidigare studier visat att samspelet mellan olika aktörer är en central del inom stratifieringsprocesser (Waring, 2014).

Studiens övergripande forskningsfråga är därav:

– *Hur påverkar de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen lärarprofessionen?*

För att kunna besvara den övergripande forskningsfrågan, utgår studiens analys utifrån följande delfrågor:

- *Vilken roll intar lärare med extra ansvar för digitaliseringen gentemot förvaltning, rektorer och lärarkollegiet?*
- *Leder de nya rollerna till en stratifiering inom lärarprofessionen?*

2. Litteraturgenomgång

I detta kapitel kommer en litteraturgenomgång att presenteras för att öka kunskapen om vad tidigare forskning belyst inom området som denna studie ämnar bidra till. Således kommer först en genomgång av tidigare forskning om professioner och digitalisering. Detta för att generera en större förståelse för den pågående debatten om professioners försvagade position samt hur digitaliseringen påverkar professionellas yrkesutövande på olika sätt. Nästa steg i litteraturgenomgången landar i tidigare forskning om den svenska lärarprofessionens utveckling för att generera en förståelse för dess unika kontext. Detta för att sedan kunna komma in på tidigare forskning om "hybrida roller" i skolan, vilket är denna studies centrala fokus.

2.1 Professioner och digitalisering

Professioner inom offentliga områden, som till exempel poliser, läkare och lärare, ses ofta som avgörande för att tillhandahålla effektiva offentliga tjänster gentemot medborgare (Noordegraaf, Van Der Steen & Van Twist, 2013). Noordegraaf (2020) menar däremot att det traditionella idealet av professioner håller på att bli föråldrat och att förklaringen till detta grundar sig i heterogenitet och fragmentering inom yrkesområden, sammanvävning av yrkesområden och att professionellas handlingar blir alltmer beroende av sin omvärld. Detta har resulterat i att professioner därmed inte längre kan isolera sig från andra och utomstående. Denna beskrivning har således lett till en debatt om avprofessionalisering, men även att man bör gå bort från idén om "ren" professionalism till en uppfattning om hybrid professionalism (Noordegraaf, 2020; 2015; Evetts, 2013).

Forskare som Adams et al. (2020) menar snarare att yrkesutövare alltid har varit inbäddade i ett relationsnät med andra yrkesverksamma, statliga aktörer, arbetsgivare, kunder och andra intressenter. Författarna menar även att Noordegraaf (2020) möjligen underskattar motståndskraften hos de skyddade professionerna och att det snarare är makten i professionellas relationer som har skiftat och att professionella i offentlig sektor blir alltmer skyldiga att stå till svars för sina handlingar av medborgare och dem de är kopplade till än tidigare.

Det är alltså inte övergången från isolering till anslutning som är den djupa förändringen, utan att de professionella hade mer självständighet tidigare, snarare än att få sin verksamhet övervakad och granskad (Adams et al., 2020).

Under de senaste decennierna har samhället blivit alltmer digitalt. Samtidigt presenteras digitaliseringen ofta inom forskningen som ett hot mot professioner (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Noordegraaf, 2015; 2020; Waring & Bishops, 2013). Men vad innefattar egentligen digitalisering? ”Digitalisering” (u.å.) definieras i Nationalencyklopedin som omvandlingen från analog till digital representation. Digitaliseringen är idag ett väldigt omtalat, men brett begrepp, som tidigare handlat om främst administrativa system, som nu riktar fokus på exempelvis lärarnas kärnarbete (Klaassen & Löwstedt, 2020). Begreppet digitalisering används också utifrån ett förändringsperspektiv, där begreppet handlar om mer än bara implementering och användning av speciell teknik (Plesner, Justesen & Glerup, 2018). Detta eftersom begreppet digitalisering även kan ses som digital förändring och möjligheten att helt omfamna digitala lösningar i kontakt med användare/medborgare. Digitalisering handlar alltså inte bara om teknologier utan omfattar också styrning från ledningen, statliga idéer och ideal som har i syfte att förbättra den offentliga sektorn.

Digitaliseringen och digital teknik kan alltså användas på en rad olika sätt och kan därmed ha en mängd olika effekter på hur verksamheter organiserar sig. Författare som Plesner, Justesen & Glerup (2018) menar att den digitala tekniken exempelvis lett till nya ansvarsformer för de professionella, som inte längre bara handlar om att professionen ska följa de professionella normer som finns, utan även utföra dokumentation av sitt arbete, som kan visa allmänheten att man arbetar på ett sätt som är förenligt med regler och normer, i offentlig sektor. Detta eftersom offentliga organisationer ställs till svars för sitt arbete, med till exempel digitalisering, och utsätts för nya styrformer som därmed påverkar organisationen på olika sätt. Offentligt anställda kan till exempel uppleva en sorts avprofessionalisering när strukturer och ansvarsskyldighet förändras, som leder till ett minskat handlingsutrymme och en förändring av de professionellas yrkesutövande. Tidigare studier har till exempel visat att professioners yrkesutövande har förändrats, från att utföra service gentemot medborgare, till att tillhandhålla en supportroll, som ett resultat av digitaliseringen (Plesner, Justesen & Glerup, 2018). Om man tittar på läkarprofessionen så kan de uppleva en sorts avprofessionalisering när exempelvis medicinska beslut behöver stöd av algoritmer eller när läkaryrket ersätts med datorer, men även robotar (Noordegraaf, 2020).

2.2 Utvecklingen av den svenska lärarprofessionen

Den svenska lärarkåren är en profession som tidigare kännetecknats av stor autonomi samt decentraliserat yrkesutövande, med starkt inflytande över undervisningen gentemot sina elever (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Evetts, 2011). Samtidigt står skolan under kontroll uppifrån, av byråkratiskt styrda institutioner när det gäller till exempel vad som ska ingå i undervisningen, detta genom exempelvis nationella läroplaner (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Under de senaste decennierna har staten dessutom infört en rad olika reformer som inneburit förändring för till exempel skolans organisering och verksamhet. Reformerna har i huvudsak haft fokus på att göra skolan mer marknadsläk genom bland annat valfrihet och privatisering, likt den övergripande trenden för offentlig sektor (Meltzer, 2017). Men det har även handlat om nya läroplaner, nytt betygssystem och införandet av betyg i lägre årskurser samt nya riktlinjer för att öka måluppfyllelsen för elever (Alvunger, 2015), som till exempel olika digitaliseringsinitiativ. Under de senaste åren har skolan även granskats i större utsträckning, inte minst genom uppföljning som Skolinspektionens verksamhet har utfört (Meltzer, 2017).

Dessa förändringar har således lett till en oro om avprofessionalisering för lärarkåren (Selwyn, Nemorin & Johnson, 2017). Detta eftersom lärarprofessionen nu är föremål för ökad ansvarighet, inte sällan genom granskning eller målsättning som kommer från till exempel skolchefer eller myndigheter, men även slutanvändare som elever och föräldrar. Samtidigt erhåller lärare fortfarande grader av autonomi i deras enskilda arbete, trots byråkratiska påtryckningar, och behandlas som en profession i senare tids reformer (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Förstelärarreformen som formaliserats i skolan syftade till exempel till att höja lärarprofessionens status. Även införandet av lärarlegitimationer, som är ett initiativ från statligt håll, kan ses som ett sätt att försöka stärka professionen. Dagens lärarkår kan därav kallas för en slags "semi-profession" eftersom de erhåller en viss autonomi samt använder sig av pedagogik och utbildningsvetenskap, samtidigt som lärarna har en tydlig plats i hierarkin (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Semiprofession blir därav ett begrepp som kan beskriva den svenska lärarprofessionen då yrkesutövarna landar i något slags mellanting, mellan professionsstyrning och en mer centraliserad styrning.

2.3 Tidigare studier om "hybrida roller" inom skolan

Som tidigare nämnts har denna studie sitt fokus på hur de nya rollerna med extra ansvar för digitalisering påverkar lärarprofessionen. Genom en litteratur-

genomgång har det visat sig att forskning om hybrida roller och stratifiering är ett ämne som tidigare fått relativt lite uppmärksamhet, vilket även Alvehus, Eklund & Kastberg (2020) påpekat. Men det finns ett fåtal studier som har undersökt hur lärarprofessionen påverkats av nya ansvarsroller, där bland annat förstelärarreformen, som nämndes tidigare, är ett exempel. Förstelärarreformen innebär att en ny lärarkategori formaliserats i den svenska skolan, i syfte att stärka lärarprofessionen, vilket initierades av statsmakterna (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). I studier av reformen finns det forskare som har belyst hur lärarprofessionen påverkats av reformen, där man diskuterat bland annat hur förstelärarna hamnat i gränslandet mellan lärarna och skolledningen, (Alvunger, 2015) och fått en slags hybridroll. Men även att förstelärarreformen lett till en mer centraliserad styrning där autonomi och professionalitet försvagas (Hardy, Rönnerman & Beach, 2018).

Men det finns även litteratur som visar hur den nya rollen leder till ”re-professionalisering” och till en stärkt professionen, där man bland annat kan se att förstelärare blev representanter för professionen (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Förstelärarna kunde således influera skolans styrning och organisering i större utsträckning, samt att reformen gynnade inomprofessionella relationer eftersom förstelärarna ofta tillhandahöll en stöttande roll gentemot sina kollegor (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Enligt Alvehus, Eklund & Kastberg (2019) har alltså förstelärarna erhållit en mer överordnad position och således har det skapats en mer påtaglig hierarki inom lärarprofessionen. Även om det skapades ett nytt hierarkiskt skikt så skadade det inte de som var längst ner i hierarkin, det vill säga de ”vanliga” lärarna, utan snarare att de överordnade kunde använda sin position för att bibehålla makt och autonomi inom professionen. Professionella aktörer kan alltså därmed utnyttja en sådan position, det vill säga en hybrid roll, för att återta makt och således stärka professionens position (Waring, 2014). Förstelärarreformen kunde därav ses som ett typiskt fall av stratifiering.

2.4 Sammanfattning av litteraturgenomgång

En litteraturgenomgång har visat att professionellas yrkesutövande blivit alltmer reglerat av den ökade styrningen i den offentliga sektorn samt att teknologin lyfts fram som ett hot mot professionellas handlingsutrymme och autonomi, detta även mer specifikt för den svenska lärarprofessionen. Således har en debatt uppkommit under de senaste decennierna om avprofessionalisering men även att man bör gå bort från idén om ”ren” professionalism (Noordeg-

raaf, 2020; 2015; Evetts, 2013). Samtidigt finns det studier som har riktat fokus på nya ansvarsroller som uppkommit inom lärarprofessionen, som menar att de nya rollerna bland annat lett till en stärkt profession. Detta eftersom de hybrida rollerna antagit en högre position gentemot ledande organ och således kunnat influera styrningen och organiseringen i större utsträckning (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019).

Däremot är stratifiering och hybrida roller fortfarande ett område som är i behov av mer forskning inom läraryrket, vilket tidigare studier även påpekat (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; 2020). Detta eftersom vi fortfarande vet relativt lite om hur olika roller och stratifieringsprocesser kan påverka lärarprofessionen (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2020). För att förstå oss på stratifiering och hybrida roller behöver vi däremot först förstå oss på styrning utifrån olika ideal. Detta eftersom hybrida roller ofta är ett sätt för professioner att stå emot byråkratiska ledningsinflenser (Alvehus & Andersson, 2018; Olakivi & Niska, 2017; Noordegraaf, 2015; 2020) samtidigt som det leder tankarna bort från professionsstyrningens ideal (Noordegraaf, 2015; 2020). Således kommer vi in på studiens nästa kapitel.

3. Studiens teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel presenteras studiens teoretiska utgångspunkter. Eftersom rapporten har ett professionsperspektiv, samt att fokus ligger på skolverksamheten, där lärare är den centrala aktören, hamnar professioner i huvudfokus. Detta eftersom lärare ofta ses som en yrkesgrupp med stor autonomi i sitt yrkesutövande, som tidigare nämnts i föreliggande kapitel, och ligger därmed nära professionsstyrningens idealtyp. Det finns dock ingen entydig definition av begreppet profession (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Därav kommer jag med hjälp av en teoretisk diskussion försöka rama in begreppet genom att redogöra för professionella värden, för att kunna generera en djupare förståelse för dess innebörd. Samtidigt är det viktigt att förstå hur idealtyper inte speglar den verklighet vi lever i (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Evetts, 2011). Därav blir professionsstyrning samt andra styrningsideal ett centralt tema i detta kapitel.

En närmare beskrivning av begreppen ”hybrida roller” och ”stratifiering”, som nämndes i det inledande avsnittet, kommer även att presenteras i detta avsnitt. Detta eftersom studiens fokus ligger på de nya rollerna med extra ansvar för digitalisering i skolan, vilket kan tänkas utgöra en slags ”elitroll” inom professionen. Men för att kunna förstå hur hybrida roller kan påverka professioners förutsättningar måste vi först förstå oss på olika styrningsideal. Detta eftersom idealet av stratifiering ofta ses som ett sätt att kombinera ledningsförmåga och professionalism (Alvehus & Andersson, 2018; Olakivi & Niska, 2017; Noordegraaf, 2015; 2020), vilket således handlar om att anta värden från olika styrningsideal.

3.1 Profession och andra idealtyper

Professioner är, som tidigare beskrivits, ett mycket omtvistat begrepp. Inom sociologisk forskning om yrkesgrupper finns det tre begrepp som använts flitigt i definitioner: profession, professionalisering samt professionalism (Evetts, 2013). Skillnaden mellan professionalism och byråkratiska sätt att organisera

arbetet har dock återkommit till Freidsons (2001) tre olika sätt att organisera arbete. Dessa tre sätt kallas ofta för styrningslogiker som kategoriseras följande: Byråkrati, Marknad och Profession. De olika logikerna innebär inte att man alltid agerar i linje med det logiken föreskriver, utan det handlar om idealtyper. Men att agera i linje med idealet utgör normen och går därav obemärkt förbi och en avvikelse från normen kan skapa friktion (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Idealtyperna är alltså teoretiskt renodlade, men kan ändå hjälpa oss att få en större förståelse för hur verksamheter organiserar sig. Därav kommer jag börja med att redogöra för professionsstyrning och sedan sätta centraliserad styrning i kontrast mot professionella värden, för att därefter kunna förstå professionalism idag.

3.1.1 Professionsstyrning – En idealtyp

Den traditionella synen på professioner handlar om ett specifikt sätt att reglera och organisera ett arbete samt arbetare (Freidson, 2001; Noordegraaf, 2020; Evetts, 2011). Den professionella idealtypen utgår från principen att välutbildade och erfarna yrkesgrupper inom offentlig sektor är bäst lämpade att fatta beslut i välfärdsproduktionen, snarare än folkvalda politiker (Freidson, 2001). Därav bygger idealtypen på en tanke om decentraliserat yrkesutövande, där det är yrkesutövarna som har makten att fatta beslut om sitt eget arbete (Evetts, 2013).

När en grupp arbetare inom ett yrkesfält lyckas definiera och utveckla sitt eget område, uppbackat av staten och kopplat till universitet, kan de bilda en profession (Noordegraaf, 2020). Professioner beskrivs ofta som autonoma, både som medlemmar i en kollektiv förening, såväl som individuellt, i förhållande till marknadskrafter och hierarkiska styrförsök inom organisationen och från statligt håll. Enligt professionens idealtyp är det alltså yrkesutövarna som har makten att avgöra själva vad som är god prestation och kvalitet, samt vad som skall produceras, vilket professionen gör med grunden i sin expertis som krävs för att utföra yrket (Noordegraaf, 2020). Freidsons (2001) analys om professioner riktade sin fokus på kunskap och expertis, men hävdade att yrkeskontroll av professionen själva, är den viktigaste aspekten för upprätthållandet av en profession, vilket även senare studier påpekat (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2020). Autonomi är alltså en viktig del eftersom komplexiteten i professionens arbete är utformat på ett sätt som endast utövarna kan förstå.

Samtidigt är professionens autonomi villkorad. Professionens autonomi bygger på att staten har ett förtroende gentemot yrkesutövarna och att de be-

traktas som att de innehar en viss kunskap och etik som ligger till grund för deras myndighetsutövning. För att ett yrke ska bli en profession eller vara professionell menar till exempel Evetts (2011) att det ska krävas högskoleutbildning eller annan form av legitimitet som kan vara motsvarande för att visa att individerna besitter en hög kunskapsnivå. Om till exempel en yrkesroll "skyddas" av en licensering leder det till att man får mer tillit till yrkesutövarens avsikter. På detta sätt kan reglering och granskning kunna tänkas minimeras då yrkesutövarena besitter den kompetens som krävs för att utföra yrket. Inom skolorganisationen handlar det om att en lärare till exempel måste ha en lärarlegitimation för att få bli tillsvidareanställd och få lov att sätta betyg på elever (Skolverket, u.å.). Det krävs oftast både legitimation och behörighet för att en lärare ska få undervisa.

Nyckeldimensionerna i professionsstyrning är alltså autonomi, kollegialitet, expertis och makt. De centrala dimensionerna i begreppet profession kan förklaras kortfattat på följande vis: 1. Professionens yrkesutövande bygger på en hög grad autonomi, som bygger på en tanke om ett decentraliserat beslutfattande, 2. beslutfattandets legitimitet förutsätter en kunskapsbas, 3. yrkesutövandet är klientorienterat och bygger på en bedömning som är anpassat efter klientens behov (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Noordegraaf, 2020; Evetts, 2011). Teoretiskt sett står alltså styrning i kontrast till professionella värden eftersom det är yrkesutövarena själva som bestämmer över sitt eget yrkesutövande. Professionsstyrningen handlar dock om ett teoretiskt ideal, och inte en presentation på hur det ser ut ute i praktiken, som tidigare beskrivits. Därav kommer jag även presentera vad en mer centraliserad styrning innebär för att på det sättet kunna generera en större förståelse för hur professioner fungerar i dagsläget.

3.1.2 Centraliserad styrning som kontrast mot professionella värden

Även om vi kan se att decentralisering har ägt rum inom den offentliga sektorn, innebär det ofta att det har lett till en centralisering på kommunal nivå och inte ner till professionerna (Alvehus & Andersson, 2018; Meltzer, 2017). Centraliserad styrning innebär att det är ledningen som har det yttersta ansvaret och därav erhåller auktoritet, vilket skapar hierarki inom organisationer, som alltså kännetecknas av ett överordnat beslutfattande, en så kallad top-down styrning.

Byråkratisering kännetecknas ofta av en styrning som innebär stark hierarki och centralisering (Alvehus & Andersson, 2018). Den traditionella organisationen och styrningen av verksamheter brukar benämnas i litteraturen som byråkrati, vilket även är den mest återkommande styrningsform i den offent-

liga sektorn (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). I den offentliga sektorn har den byråkratiska modellen i första hand i uppgift att implementera de politiska beslut som fattats av folkvalda politiker, som till exempel införandet av den nationella digitaliseringsstrategin som nämndes i inledningen. Digitaliseringen i sig innefattar alltså ofta styrning från ledning. Detta eftersom ledningen ofta styr digitaliseringen genom exempelvis olika implementeringsinitiativ som har i syfte att förbättra den offentliga sektorn (Plesner, Justesen & Glerup, 2018), vilket således visar att digitalisering kan ses som en form av utökad centraliserad styrning, åtminstone i teorin.

Några av de mer centrala dimensionerna av den byråkratiska idealtypen som tidigare forskning påvisat, har författarna Alvehus och Jensen (2015) sammanfattat på följande vis: strikt ansvarsfördelning, långt driven arbetsdelning och specialisering, hierarkisk uppbyggnad och tydlig auktoritetsstruktur, vilket innebär att auktoriteten baseras på tydliga ansvarsområden och att ansvaret som kopplas till dessa kan utkrävas. Författarna tar även upp centrala dimensioner som: en samordning som innebär att kommunikationen inom organisationen följer auktoritetstrukturen som är etablerad, att arbetets innehåll och utförande är förbestämt och har en tydlig beskrivning samt opersonliga kontakter som präglas av professionalism och saklighet (Alvehus & Jensen, 2015 s.238). Det är alltså standarder och regler inom organisationen som bestämmer vad som är av god kvalitet och vad som ska produceras. Den byråkratiska logiken bygger därmed på en tanke om centralisering, där det är ledningen som har det yttersta ansvaret och därav erhåller auktoritet (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Således ses den centraliserade styrningen som ett hot mot professionella värden.

Vidare används alltså den byråkratiska idealtypen i organisationsforskningen ofta för att beskriva skillnader gentemot andra organisationsformer, som tidigare nämnts profession och marknad (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019), men även andra styr- och organisationsformer. Detta för att hjälpa oss att förstå hur verksamheter organiserar sig. Fred (2020) och Hodgson, Fred, Bailey & Hall (2019) sätter exempelvis projektstyrningen i kontrast till den byråkratiska styrningen. Författarna menar att svenska kommunala organisationer är starkt inspirerade av byråkratin, som ofta kännetecknas av rutiner, hierarki, effektivitet, stabilitet, förutsägbarhet samt transparens. Förklaringen till detta kan vara att det finns stort fokus inom offentlig förvaltning på övervakning, dokumentation, kontroll och utvärdering (Fred, 2015). Den byråkratiska styrningen representeras ofta av permanenta och ”vanliga” organisationer medan projekt ses som tillfälliga organisationer (Lundin och Söderholm, 1995), där projekt

som organisationsform förväntas erbjuda mer flexibla och effektiva alternativ till den byråkratiska traditionella organisationsformen i den offentliga sektorn.

3.2 Stratifiering och hybrida roller

Som tidigare nämnts har tidigare forskning beskrivit att en rad olika professioner förlorat en del inflytande på sina arbetsplatser, mot bakgrund av den ökade styrningen vilket har lett till en debatt om avprofessionalisering. Detta grundar sig i att styrning teoretiskt sätt står i kontrast till professionella värden, som tidigare påvisats. I nyare studier kan däremot yrkesverksamma engagera sig i hybrida aktiviteter och finna en slags balans mellan hierarkisk styrning och professionalism och således mildra denna spänning (Alvehus & Andersson, 2018; Olakivi & Niska, 2017; Noordegraaf, 2015; 2020). I stället för att professioner utövar motstånd kan de alltså vara öppna för att anta olika chefsuppgifter vid sidan om sitt professionella arbete.

Enligt Freidson (1985) finns det två dimensioner av autonomi som är viktiga för professioner att fatta beslut om, det handlar om autonomi gällande dels kontext, dels innehåll. Detta resonemang handlar om att professionen kan äga frågor själva som rör innehållet av yrkesutövandet, men även arbetets organisering (Alvehus, Eklund & Kastberg 2019). I vissa fall har till exempel professioner lyckats skapa nya viktiga positioner som har makten att påverka till exempel olika förändringsinitiativ. Denna utveckling ligger nära det Freidson (1984; 1985) betecknade som stratifiering, där en profession delas upp i olika slags skikt. Professionella hybrider, eller så kallade eliter, kan på så vis få möjligheten att behålla kollektiva intressen och därmed utgöra ett slags motstånd mot chefsinfluenser på en byråkratisk arbetsplats.

Definitionen av stratifiering handlar således om fragmentering av yrken där hierarkiska skikt, olika typer av uppgifter samt hur olika roller samspelar hamnar i fokus (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020; Waring, 2014). Hybrida roller kan således ta sig an uppgifter som är relaterade till administration eller erhålla en kunskapsbidragande roll gentemot kollegiet, samt erhålla implementeringsuppgifter och kan därmed vara med och ”styra” yrkesinnehållets riktning (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020; 2021). Definitionen av stratifiering som denna studie använder sig av ligger därav nära det Freidson (1984; 1985) hade som grundtanke med begreppet, samt Alvehus, Eklund & Kastbergs (2019) utveckling av det. Detta eftersom man hade kunnat se stratifiering som ett begrepp som enbart innebär en uppdelning utan att tänka på denna uppdelnings

funktion. Således handlar denna beskrivning om hur stratifiering kan fungera idealt sett.

Vidare handlar hybrida roller inom en profession om att det är yrkesverkssamma professionella som är engagerade i att leda professionellt arbete samt professionella kollegor (McGivern et al., 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021), vilket leder till skapandet av en slags "elit" inom professionen som tagit sig an chefsuppgifter och därmed erhåller en högre makt (Waring, 2014; Waring & Bishop, 2013). Detta brukar benämnas i litteraturen som omstratifiering, som är ett teoretiskt begrepp som belyser hur professionella "eliter" arbetar inom byråkratiska organisationer för att främja de olika intressen som finns hos sina kollegor. Faktorer som *auktoritet*, *autonomi* och *kollegialitet* är ofta värden som kan kopplas till professioner och kan således påverkas med stratifiering. Stratifiering inom en profession leder ofta däremot till en slags omprofessionalisering som snarare är av hierarkisk och organisatorisk karaktär än kollegial, samtidigt som professionen i helhet kan återta makten och minska inflytande från chefer (Waring, 2014). De hybrida professionella kan erhålla en slags ledande roll som därav resulterar i en slags intern hierarki för professionen.

Upprättandet av en intern hierarki genom en så kallad elit som även agerar som förespråkare för professionen kan således värna om professionens gränser (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020), eller som tidigare benämnts "sköldar" (Noordegraaf, 2020). Stratifieringstesen handlar alltså om att även om till exempel teknologin ses som reglerande, som tidigare nämnts, kan de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen möjligen vara med och påverka olika digitaliseringsinitiativ gentemot ledning beroende på dess funktion. Detta eftersom professionella aktörer ofta kan ta vara på möjligheten och utnyttja sin kompetens för att kunna stärka sin position och därmed inflytande, genom att upprätthålla en intern organisation (Waring & Bishop, 2013). De professionella hybriderna kan således agera som en länk mellan professionen och chefer eller andra styrningsorgan och på det sättet skydda de delade intressena för professionen och därmed utföra ett motstånd mot byråkratiska ledningsinflenser (Waring, 2014). Hierarkin blir således en naturlig del i professionalismen där vissa yrkesutövare antar elitroller och på det sättet kan autonomi återfinnas för professionen som helhet. Förklaringen till detta är alltså att elitroller inte bara kan påverka innehållet av professionens arbete utan även kan fungera som representanter för professionen (Waring, 2014). Stratifiering kan alltså vara ett sätt att "mildra" spänningen mellan professionsstyrning och den ökade styr-

ningen även om de teoretiskt sätt står i kontrast mot varandra. Detta eftersom stratifiering kan tillföra auktoritet till de mer professionella värdena. Stratifieringstesens kan därav ses som ett sätt att kombinera hierarki och profession, där auktoritet till exempel också kan ses som ett professionellt värde om det används på rätt sätt (Waring, 2014).

Samtidigt är stratifieringsprocesser inte problemfria, vilket inte bör förbises. Hybrida roller är komplexa på det sättet att man som hybrid ska beakta både ledningens men även professionens intressen vilket kan skapa konflikter inom professionen (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). Skapandet av en "elit" kan även leda till en så kallad omvänd resa för de som inte blir tilldelade denna hybrida roll (Waring, 2014) och därav bli "professionens rutinarbetare" (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019 s. 76). Detta eftersom uppkomsten av hybrida roller eller så kallade "eliter" kan till exempel innebära att den enskilda yrkesutövaren erhåller en minskad autonomi men att elitrollerna genererar fördelar på det sättet att professionella eliter för dess talan gentemot exempelvis ledning (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020; Waring & Bishop, 2013).

För att eliterna ska kunna försvara professionens intressen finns det däremot ett behov av ett kollegialt stöd vilket förutsätter en god kommunikation med kollegor samt forum där deras tankar och idéer kan lyftas fram samt diskuteras. I tidigare studier har det till exempel framgått att om de hybrida rollerna enbart ses som en del av ledningen och agerar som ledare, kommer de således inte få kollegialt stöd (McGivern et al., 2015). Därav blir det till exempel viktigt för en hybrid roll att även ses som någon som representerar professionella åsikter, snarare än att de endast kommer med implementeringsinitiativ som härstammar från centralt håll, för att undvika konflikt och därmed riskera minskat förtroende samt inflytande över professionen (McGivern et al., 2015). Att hybrida roller erhåller legitimitet från sina kollegor är därav avgörande för rollernas funktion. Detta eftersom när hybrider erhåller legitimitet gentemot kollegiet har man kunnat se ett resultat av minskade konflikter (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021; Waring, 2014). För att uppnå legitimitet är det således viktigt att professionella hybrider är förankrade i kollegiet (McGivern et al., 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021).

3.2.1 Sammanfattning av de tre centrala dimensionerna i stratifieringsprocesser

Sammanfattningsvis kan stratifiering ses utifrån tre olika dimensioner: *Auktoritet*, *Autonomi* och *Kollegialitet*. Dessa dimensioner kan således särskilja men

även vägleda antaganden om hur olika roller inom en profession leder till stratifiering. Därav presenteras huvuddragen för de tre olika dimensionerna nedan.

Dimensionen *Auktoritet* inom stratifieringsprocesser handlar om att hybrida roller antar en slags ledande roll samt tar sig an olika chefsuppgifter vid sidan av sitt professionella arbete, vilket därav leder till auktoritet för hybriderna gentemot det resterande kollegiet (Waring, 2014; Waring & Bishop, 2013). För att de professionella som antar den hybrida rollen ska erhålla auktoritet krävs det att hybriderna till exempel medverkar på möten tillsammans med ledning samt erhåller en position där de kan sprida kunskap och utveckla kärnarbetet på ett sätt som gynnar kollegiet. Att hybrida roller erhåller auktoritet leder alltså till ett nytt hierarkiskt skikt inom professionen (Waring, 2014).

Dimensionen *Autonomi* innebär att professionen i helhet äger frågor som rör innehållet av yrkesutövandet (Waring, 2014). Enligt Alvehus, Eklund & Kastberg (2019) har en stratifierad profession ofta inflytande över nivåer ovanför det enskilda professionella yrkesutövandet vilket således handlar om att hybriderna får sin röst hörd gentemot ledningen gällande till exempel olika förändringsinitiativ. Beslut om professionens yrkesutövande kan därav baseras på professionens kompetens och expertis vilket är en central aspekt för att professioner ska bibehålla eller erhålla autonomi (Waring, 2014). Som tidigare nämnts finns det även en risk med stratifieringsprocesser gällande den enskilda yrkesutövarens autonomi. Detta eftersom de professionella som inte antar den hybrida rollen kan erhålla en minskad autonomi (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019).

Den sista dimensionen *Kollegialitet* inom stratifieringsprocesser är själva bärningspunkten för att hybriderna ska kunna försvara och representera professionens intressen (McGivern et al., 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). I detta fall innebär kollegialitet att det finns ett stöd ifrån det resterande kollegiet vilket således förutsätter att hybriderna har en god kommunikation med andra professionella yrkesutövare (McGivern et al., 2015). När hybrida roller erhåller kollegialt stöd kan de agera som representanter för professionen.

3.3 Studiens analysverktyg – Stratifiering och hybrida roller

Denna studie har, som tidigare nämnts, sitt fokus på lärare med extra ansvar för digitaliseringen. För att ta reda på om de nya rollerna leder till en stratifiering, vilket utgör delfråga två i denna studie, behöver man däremot först och främst studera vilken roll de intar gentemot andra aktörer som möjligtvis påverkas av rollen, vilket utgör den första delfrågan i denna studie. Detta eftersom det

visats finnas en problematik i att studera professionella yrkesutövare isolerade eftersom de bör beaktas som en del av ett system (Waring, 2014), det vill säga helhet. Därav bör de nya rollerna studeras i samspel med andra aktörer för att kunna få en bild av vad de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen innebär för lärarprofessionen.

Nästa steg i studiens analysdel är att besvara om de nya rollerna leder till stratifiering inom lärarprofessionen. För att besvara denna fråga kommer studiens empiriska material tolkas genom ett teoretiskt analysverktyg, som presenteras i *tabell 1*. Studiens analysverktyg beskriver stratifiering och hybrida roller utifrån dimensionerna *Auktoritet*, *Autonomi* och *Kollegialitet*, som sammanfattades i ovanstående avsnitt, uppdelat i kategorierna *innehåll* och *kontext*. Kategorin *innehåll* handlar i detta fall om vad den hybrida rollen innebär, som till exempel vilka frågor den nya rollen ägnar sig åt. Kategorin *kontext* handlar i detta fall om vilka förutsättningar som finns i den nya rollen, som exempelvis vilka arenor som finns för inflytande mot ledande organ. Vidare kan dimensionerna hjälpa till att särskilja men även vägleda antaganden om huruvida de nya rollerna leder till stratifiering.

Om vi ser stratifiering utifrån Freidsons (1984; 1985) grundtanke med begreppet, som tidigare nämnts, handlar det om hur stratifiering fungerar idealt vilket betyder att det inte är en presentation på hur det ser ut i praktiken. Därav kan de nya rollerna, som denna studie har sin fokus på, möjligtvis uppfylla några kriterier av studiens analysverktyg, kanske alla, kanske ingen, men sannolikt finns det skillnader mellan teorin och hur det ser ut i praktiken.

Tabell 1 – Studiens analysverktyg

Stratifiering - Hybrida roller		
Dimensioner	Innehåll	Kontext
Auktoritet	<p>Professionella antar en slags ledande roll samtidigt som de utför det vardagliga professionella arbetet (<i>upprättar en intern organisation samt skapar ett nytt hierarkiskt skikt</i>).</p> <p>Hybrida roller erhåller en position där de kan sprida kunskap och utveckla kärnarbetet på ett sätt som gynnar kollegiet.</p>	<p>Hybrida roller antar olika chefsuppgifter vid sidan om sitt professionella arbete (<i>stärker därmed sin position</i>).</p>
Autonomi	<p>Professionen i helhet äger frågor som rör innehållet av yrkesutövandet, således kan beslut om professioners yrkesutövande baseras på professionens kompetens och expertis. (<i>Inom en stratifierad profession har hybriderna inflytande över nivåer ovanför individnivån</i>).</p> <p>Risk: Den enskilde yrkesutövaren kan erhålla minskad autonomi som ett resultat av stratifieringen.</p>	<p>Arenor för inflytande gentemot ledning. (<i>Hybrida roller får sin röst hörd gentemot ledningen och därav erhåller möjligheten att kunna främja professionens gemensamma intressen. Således kan hybrida roller utföra ett motstånd mot byråkratiska ledningsinfluenser</i>).</p>
Kollegialitet	<p>Hybrida roller erhåller kollegialt stöd (<i>Förutsätter en god kommunikation med kollegor</i>).</p> <p>Hybrida roller erhåller legitimitet från medlemmar i det övriga kollegiet.</p>	<p>Det finns arenor dels för hybrida roller att nå ut till kollegiet, dels för inflytande från kollegiet gentemot hybrida roller.</p>

4. Metod

Det empiriska materialet som ligger till grund för den här studiens resultat har samlats in i samverkan med ett större forskningsprojekt på KFi, Kommunforskning i Västsverige. Detta tillsammans med Universitetslektorn Sanna Eklund samt Professor Gustaf Kastberg Weichselberger, som båda är verksamma vid Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet. Under detta stadium i projektet, som handlar om digitalisering av undervisning i skolan som startades i början av år 2021, har vi hittills genomfört intervjuer samt observationer i två olika kommuner. Sammanlagt består det insamlade materialet av 27 intervjuer och 10 observationer fördelat i de två kommunerna. Materialet som vi samlat in i det stora projektet har således kunnat användas som underlag för denna rapport.

Mitt inspel i det större forskningsprojektet på KFi har varit att medverka på planeringsmöten, utfört intervjuer samt genomfört observationer av möten som varit i relevans för projektet och för denna studie. Jag har sedan transkriberat samtliga intervjuer som ligger inom projektet samt fört fältanteckningar under möten som jag observerat. *Sammanlagt har jag genomfört 17 intervjuer och 8 mötesobservationer sedan november 2021 till maj 2022.*

4.1 Studiens forskningsansats

Denna studie har under hela arbetet haft en kvalitativ forskningsansats. I början av forskningsprojektet hade vi däremot en öppen ingång, men att fokus riktades på: *Digitalisering av undervisning i skolan*. Det vill säga, ett enormt forskningsområde som minst sagt behövdes avgränsas för att få plats inom ramarna för denna rapport. Därav inleddes arbetet med att utföra pilotintervjuer samt läsa in mig på relevant litteratur inom ämnet, vilket möjliggjorde att jag tidigt kunde få en bild om vad som sker med digitaliseringen på kommunal nivå och därefter kunde ett ämne inringas utifrån det jag sett. Under pilotintervjuerna tillsammans med utvecklingsledarna framgick det till exempel att det finns lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen ute på skolorna, som tidigare nämnts i det inledande avsnittet. En av utvecklingsledarna framhöll även under pilotintervjun att det skulle vara intressant att studera just dessa roller. Således

såddes ett frö till denna studies fokusområde: *De nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen*. Genom en litteraturgenomgång visades det även att dessa roller inte fått någon större uppmärksamhet, vilket således indikerade att det finns ett behov av mer forskning inom ämnet. Denna studie började därav mer induktivt, medan andra studier börjar med en mer exakt forskningsfråga. Något som Czarniawska (2014, s.23) uppmärksammar i sin bok *Social Science Research, From Field to Desk* är hur man kan börja en studie genom att se att "något intressant händer där", det vill säga att man ser något intressant hända ute på fältet som man sedan väljer att studera, vilket således motsvarar hur jag tog mig an denna studie.

Vidare har kvalitativa studier en betydelsefull drivkraft "att utforska förhållanden i samhället som är särskilt svårångade och komplexa" (Johansson, 2020 s.79). En kvalitativ forskningsansats passar därav en forskare som vill förstå och granska fenomen, processer samt beteenden hos människor som bärs upp av sociala relationer i olika kontexter (Johansson, 2020). Då denna studie syftar till att undersöka hur en profession förändras av nya roller, faller studien naturligt ner i en kvalitativ ansats. Detta eftersom teorierna som denna studie använder som utgångspunkt visar tydligt att professioner inte kan förstås som enskilda yrkesutövare utan som en del av en helhet (Waring, 2014), därav blir det väsentligt att studera fenomenet i sin kontext (Johansson, 2020). Således hamnar människors uppfattningar i fokus där intervjuer, observationer och tolkande analyser blir ett naturligt tillvägagångsätt, eftersom det handlar om så kallade "mjuka" data (Patel & Davidsson, 2019, s.52).

4.2 Studiens genomförande

Som nämndes ovan har den här studiens metod framför allt bestått av intervjuer samt observationer. Studiens metod möjliggjorde därav att kunna komma nära studieobjekten vilket Watson (2011) menar kan åstadkommas med olika kvalitativa metoder. Däremot framhåller Watson (2011) svårigheten med att förstå andra människors tankar och uppfattningar utan att observera studieobjekten noggrant. Därav landade studiens val i att använda fältarbete för att få en djupare förståelse för de fenomen som är av intresse för denna studie. Czarniawska (2014) menar att fältet är där människor arbetar och lever, vilket i denna studie innebär skolans olika aktörer och deras praktik. Ahrne & Svensson (2015) menar att genom kvalitativa metoder, så som intervjuer och observationer, kommer man förhållandevis nära de miljöer och individer som

forskningen handlar om vilket leder till att man får en mer direkt kännedom om själva forskningsobjekten.

Vidare eftersträvar studien en djupare helhetsbeskrivning av ett fenomen vilket således innebär att studien tar hänsyn till den kontext där det studerade fenomenet finns (Patel & Davidsson, 2019, s.53). Eftersom studiens fokus ligger på de nya rollerna med extra ansvar för digitalisering samt huruvida de nya rollerna leder till stratifiering, blir det således viktigt att även studera andra aktörers uppfattningar om dessa för att kunna förstå hur de olika aktörerna samspelar (Waring, 2014). Detta i syfte att generera en förståelse för hur de nya rollerna påverkar lärarprofessionen vilket är möjligt på grund av att de nya rollerna inte studerats isolerade från sin omvärld utan som en del av ett system.

4.2.1 Urvalsprocessen

Det empiriska materialet som denna studie undersöker är som tidigare nämnts insamlad i två olika kommuner. Kommunerna som ingår i det stora forskningsprojektet med KFi samt denna delstudie har främst valts ut på grund av att de visat ett intresse för projektet och således tackat ja till att medverka. Detta efter att vi på KFi haft ett uppstartsmöte tillsammans med olika tjänstemän från kommunerna under sommaren 2021 där vi presenterade vår idé samt hade en vidare dialog om projektets forskningsansats. Kommunerna som valde att delta i projektet är liknande till sin storlek och har även liknande förutsättningar vilket genererat att de inte har några större skillnader mellan dem gällande till exempel deras styrning. Eftersom denna studie inte syftar till att göra en jämförelse mellan kommunerna, utan snarare att upplysa om hur de nya rollerna fungerar inom skolväsendet och därmed påverkar lärarprofessionen, skapar således detta goda förutsättningar till att beskriva ett fenomen. Vidare så bestämde vi i forskningsteamet att vi skulle rikta in oss på grundskolan och därav inte undersöka digitaliseringen i till exempel olika gymnasieskolor. Detta eftersom förutsättningarna på gymnasiet kan vara mer varierande eftersom de till exempel har dels mer självständighet, dels har äldre elever som är mer självständiga.

Som tidigare nämnts började sedan empirinsamling genom att utföra pilotintervjuer tillsammans med utvecklingsledaren på respektive grundskoleförvaltning i båda kommunerna som hade tackat ja till att medverka. Detta i syfte att få en övergripande bild om vad som sker med digitaliseringen i kommunerna. Under slutskedet i dessa intervjuer tillfrågades respektive utvecklingsledare om ett underlag med kontaktuppgifter till relevanta intervjudeltagare. I denna diskussion kom det bland annat upp aktörer som lärare med särskilt ansvar för

digitaliseringen, rektorer men även övriga lärare. Vi (forskningsteamet) framförde vår önskan om cirka fyra namn per aktörsgrupp, det vill säga fyra från skolledningen (rektorer, biträdande rektorer samt tf rektorer), fyra digitaliseringspersoner (lärare med extra ansvar för digitaliseringen) samt fyra ”vanliga” lärare som är verksamma i någon av kommunens skolor. Vi erhöll även kontaktuppgifter till respektive grundskoleförvaltnings verksamhetschef.

Vidare tillfrågades även utvecklingsledarna under projektets gång om fler möjliga intervjuobjekt. Detta eftersom intervjuförfrågningarna mejlades ut under en aning hektisk period för både rektorer och lärare med tanke på den rådande pandemin. Således framförde vissa lärare, men huvudsakligen rektorer att de inte hade möjlighet att medverka på en intervju på grund av tidsbrist, detta ibland efter ett flertal mejlfrågningar. Vi var därav i behov av fler deltagare som kunde tänka sig ställa upp på en intervju. Under mötesobservationer tillfrågades således fler intervjudeltagare, dels som individen kunde hänvisa vidare till, dels en direkt förfrågan om deltagande till individen. Detta gjordes med stor framgång då vi på detta sätt kunde fylla ut allt för stora deltagarluckor i det empiriska materialet. Denna urvalsmetod av intervjudeltagande är således likt det som (Biernacki & Waldorf, 1981) identifierar som snöbollsurval, eftersom intervjudeltagarna, som till exempel utvecklingsledarna på respektive förvaltning, tillfrågades om hänvisning till andra relevanta och lämpliga intervjuobjekt. Detta innebär således att man från början utser en intervjuperson som i sin tur pekar ut andra personer som enligt dennes uppfattning skulle vara intressanta att intervjua (Carlsson & Carlsson, 2020, s. 96; Bryman & Bell, 2011 s. 192).

Under pilotintervjuerna tillsammans med utvecklingsledarna samt under intervjuer tillsammans med verksamhetschefen på respektive grundskoleförvaltning frågade vi även om vi kunde få möjlighet att observera möten där digitaliseringen var i fokus, dels på förvaltningsnivå, dels på lokal nivå (Skolnivå). Här fick vi ett underlag som varierade något mellan kommunerna. Detta kan grunda sig i att det framkommit dels under intervjuerna, dels under observationerna, att det faktiskt fanns fler möteskonstellationer i den ena kommunen där digitaliseringen på skolorna var i fokus som vi således blev inbjudna till. Detta resulterade därav att vi i den ena kommunen fick möjlighet att delta på fler möten på dels förvaltningsnivå, dels på lokal nivå där lärare med särskilt ansvar stod i fokus vilket skapade ett bra underlag för denna studie. I den andra kommunen fick vi delta på möten där den nya rollen, som denna studie har sitt fokus på, framkommit tydligt vilket således också skapar goda förutsättningar

för att få en förståelse för den nya rollen med extra ansvar för digitaliseringen på skolorna. Eftersom mötesdeltagarna bestod av flera aktörer på olika nivåer skapade inte variationen i kommunerna ett hinder för denna studies ambition. Detta eftersom studien vill skapa en förståelse för de nya rollerna i sin kontext samt hur de samspelar med andra aktörer. Detta eftersom när man studerar olika kontexter som aktören befinner sig i kan kunskapen om det studerade fenomenet komma att öka (Johansson, 2020). Nedan presenteras en sammanställning av det empiriska materialet som denna studie utgår ifrån.

Tabell 2 – Antalet intervjuer för respektive aktör samt observationer

Fall nr.	Intervjuer (Förvaltningsnivå)	Intervjuer (Skolledning)	Intervjuer (Digitaliseringspersoner)	Intervjuer (Lärare)	Observationer (Nr)
1	2	4	5	3	3
2	2	3	4	4	7

4.2.2 Intervjuer

I denna studie är jag intresserad av att uppmärksamma intervjudeltagarnas syn på de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen. Enligt Carlsson & Carlsson (2020 s.94) är intervjuer ett bra sätt att fånga upp människors erfarenheter, föreställningar och uppfattningar, vilket därmed är ett passande metodval för denna studie. För att ge intervjudeltagarna utrymme att fritt berätta om sina erfarenheter, samtidigt som svaren ska bidra till denna studie men även projektets syfte, användes semistrukturerade intervjuguider. Semistrukturerade intervjuer utfördes i den meningen att vi utarbetat intervjuguider (se bilaga 1–4) där det fanns aspekter, teman och frågor som vi planerade att diskutera med intervjupersonerna. Ordningen på frågorna och hur mycket varje ämne/tema fick ta plats under samtalen, samt vilka sidospår som samtalen hamnade i var således inte enbart beslutade av oss intervjuare, utan snarare i en gemensam överenskommelse med deltagaren (Denscombe, 2010, Carlsson & Carlsson, 2020 s.100). Respondenterna har alltså fått vara med och styra innehållet i samtalen vilket resulterar i att intervjuerna blir mindre vinklade av forskaren vilket kan ha stor betydelse för hur svaren utformas (Bryant & Charmaz, 2007). Utgångspunkten var således att se intervjusituationen som en möjlighet för berättande och gemensamt lärande snarare än en utfrågning (Czarniawska, 2014).

Vidare genomfördes intervjuerna först med utvecklingsledare men även med verksamhetschefen på respektive förvaltning. Därefter intervjuas rektorer,

lärare samt lärare med särskilt ansvar för digitalisering, alla verksamma i grundskolan. Under intervjuerna har vi utgått från olika intervjuguider beroende på vilken aktörsgrupp deltagaren tillhör (Se bilaga 1–4). Till exempel skilde sig frågorna till förvaltningschefer från lärare men även lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen samt skolledningen, det vill säga rektorer. Detta eftersom de olika aktörerna har olika arbetsuppgifter, bakgrund och erfarenheter. Därav skapades fyra olika intervjuguider för att fånga dessa skillnader.

Samtliga intervjuer har spelats in för att sedan kunna transkriberas ord för ord, detta självklart i samtycke med intervjudeltagaren. Under förfrågningarna om inspelning av samtalen uppkom det inget motstånd, men en del förfrågningar om förtydligande gällande anonymiteten. Här blev det till exempel viktigt att upplysa deltagaren om att vi inte kommer att skriva ut namn, kommun eller enheten som deltagaren är verksam i. Detta varken i studien eller när jag utförde transkriberingen (här använder vi kodnamn för kommunen). Vidare om anonymitet i ett senare skede i detta avsnitt.

Som tidigare nämnts har vi i forskningsteamet totalt utfört 27 intervjuer. Samtliga intervjuer förutom fyra utfördes digitalt, det vill säga via Zoom eller Teams. Två av intervjuerna utfördes via telefon efter önskemål av intervjudeltagarna och de två första pilotintervjuerna utfördes av samtliga i forskningsteamet, det vill säga jag (Johanna Thalenius), Sanna Eklund och Gustaf Kastberg Weichselberger, på plats, det vill säga i en möteslokal på respektive kommunhus. Intervjuerna varade i cirka en timme per deltagare. Den kortaste intervjun varade i cirka 30 minuter, detta på grund av tidsbrist framfört av deltagaren, medan den längsta varade i cirka två timmar. Således utgör detta ett relativt stort material att utgå ifrån.

Däremot finns det en känd risk med intervjustudier, som bland annat Watson (2011) tidigare uppmärksammat. Risken handlar om människors vilja att framställa något på ett sätt som gynnar dem. Om vi riktar fokus på chefer till exempel så vill dom ofta framställa en bild där organisationen ser så bra ut som möjligt (Watson 2011). Således finns det en utmaning med intervjustudier eftersom det finns en risk att vi bara får en glimt av verkligheten. Detta har vi i forskningsteamet försökt minimera genom att skapa en öppenhet och flexibilitet under intervjuerna. För att till exempel få deltagarna att känna sig säkra i situationen har vi börjat med att ställa allmänna frågor om deras bakgrund men även om deras arbetsplats (Denscombe, 2010), se *bilaga 1–4*. Men för att verkligen fånga upp hur lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen utspelar sig i

praktiken, har denna studie varit beroende av ett komplement, således kommer observationer in i bilden.

4.2.3 Observationer

Intervjuer som metod har, som tidigare nämnts, fördelen att vara noggranna och fånga människors uppfattningar, erfarenheter samt föreställningar (Carlsson & Carlsson, 2020). Däremot saknar metoden möjligheten att fånga informell information (Svärd, 2020). Därav kan metoden vara i behov av ett komplement som kan komma bakom människors utsagor och blir således inte beroende av deras egna tolkningar (Svärd, 2020 s. 107). Observationer bli därav ett utmärkt komplement (Theodorsson, 2020 s.159). Detta eftersom observationer möjliggör att forskarens egna iakttagelser kan se och lyssna till vad människor säger och gör i sin naturliga miljö, således blir forskaren oberoende av studieobjektets egna tolkningar (Svärd, 2020; Czarniawska, 2014). Metoden passar därmed även extra bra att kombinera med andra metoder (Svärd, 2020 s. 108).

Som tidigare nämnts har vi (forskningsteamet) totalt utfört 10 mötesobservationer i två olika kommuner. Observationerna varade mellan cirka en och en halv timme till två och en halv timme per tillfälle. Mötena som vi har observerat har varit dels på förvaltningsnivå tillsammans med tjänstemän på förvaltningen där digitaliseringen i skolan varit i fokus, dels möten tillsammans med utvecklingsledaren och samtliga lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen, samt dels möten lokalt på vissa skolor där utvecklingsledare, lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen samt andra aktörer som exempelvis specialpedagog på skolan deltog. Sammanlagt har åtta möten observerats digitalt, i detta fall över Teams, och två möten har observerats på plats, i detta fall lokalt på två olika skolor i en av kommunerna. Vidare dokumenterades observationerna genom fältanteckningar.

4.2.4 Om analysarbetet

Studiens analysarbete startades redan under själva intervju- och observationsprocessen. Eftersom jag tog på mig ansvaret att transkribera samtliga intervjuer samt närvarade på flertalet mötesobservationer, hjälpte det mig att snabbt få en bra överblick över det empiriska materialet. Under flera möten tillsammans med min kollega/handledare Sanna Eklund stämde vi även av våra iakttagelser med varandra för att kunna dela våra erfarenheter. Detta är något som Bryant & Charmaz (2007) rekommenderar eftersom en slags omvänd intervju, det vill säga ett samtal där man intervjuar varandra i forskningsgruppen, kan leda till

värdefulla insikter. Detta eftersom personliga erfarenheter blir tillgängliga för den andra forskaren.

Som tidigare nämnts syftar inte denna studie till att göra en jämförelse mellan kommunerna, vilket betyder att jag har analyserat det empiriska materialet som en helhet i min analys. Eftersom denna studie är en del av ett större forskningsprojekt som delar på samma empiriska material blev däremot inte all insamlad empiri av relevans för denna studie. Nästa steg i analysarbetet landade således naturligt i att plocka ut all den information som kunde relateras till de nya rollerna som denna studie fokuserade på. Detta gjordes genom att först ta ut all information som rörde temat från, 1. *Utvecklingsledarna* samt *verksamhetscheferna* (Förvaltningsnivå) 2. *Rektorerna* (Rektorsnivå), 3. *Lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen* och 4. *Lärare* (Kollegiet). Därefter gick jag igenom allt material en gång till, som nu hade kategoriserats utifrån de olika aktörsgруппerna, och markerade de delar som var av störst relevans för studiens första delfråga, det vill säga: *vilken roll intar lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen gentemot lärarkollegiet, rektorer och förvaltning?* Nästa steg blev därefter att kategorisera upp olika mönster kopplat till de olika nivåerna utifrån dels intervjuerna, dels fältanteckningarna. Nästa steg landade i att analysera materialet utifrån delfråga två: *Leder de nya rollerna till en stratifiering inom lärarprofessionen?* För att kunna besvara delfråga 2 tolkades materialet utifrån studiens analysverktyg som presenterades i *tabell 1* i tidigare avsnitt. Materialet delades således in i dimensionerna *auktoritet, autonomi och kollegialitet*.

När det empiriska materialet hade kategoriserats var det således dags att analysera materialet i samspel med studiens teori. Inom forskningen brukar en skiljelinje dras mellan en induktiv forskningsansats, det vill säga att man sätter det empiriska materialet i fokus, och en deduktiv forskningsansats, det vill säga att teorin styr studiens fynd. Denna studies analys bygger snarare på en abduktiv ansats som är en kombination av induktiv- och deduktiv forskningsansats, det vill säga en process som innebär att analysen dels bygger på teoretiskt förutfattade meningar, dels på empiriska fynd (Tavory & Timmermans, 2014). Således handlar en abduktiv process om att empiriska observationer ställs mot teori men där forskaren hela tiden bibehåller en öppenhet för empiriska fynd som inte går i linje med teoretiska konstruktioner. Abduktiv ansats anses ofta som ett sätt för forskaren att undvika de begränsningar som förknippas med deduktiva eller induktiva ställningstaganden (Bryman & Bell, 2011). En viktig poäng i en abduktiv analys är således att ge plats till det oväntade samt att forskaren involverar teoriutveckling, som därav går ett steg bort från förutfat-

tade meningar (Tavory & Timmermans, 2014). Ambitionen med en abduktiv analys är således att låta teoretiska ramverk tolka studiens empiriska material samtidigt som empirin i sin tur kan driva det teoretiska arbetet åt oväntade håll.

4.3 Kort om studiens etiska överväganden och tillförlitlighet

Det finns många olika aspekter som en student eller forskare behöver ha i åtanke när en studie ska genomföras. En av dessa aspekter handlar om etiska överväganden. Börjesson och Karlsson (2020) redogör för vikten av ärlighet gentemot bland annat intervjudeltagare, men även under observationer, som en viktig del av en forskares etik, vilket således är en viktig aspekt i denna studie. Detta har säkerhetsställts i den här studiens genomförande genom att: 1. Under intervjufrågningarna skickades en projektbeskrivning samt en förklaring till varför de tillfrågades att delta (Ibid s.59), 2. Innan intervjun började tillfrågades alltid intervjudeltagaren om det var okej att intervjun spelades in samt redogjordes för hur materialet skulle hanteras (Ibid s.59) samt 3. Vi framförde till samtliga deltagare i dels intervjuerna, dels observationerna att allt insamlat material kommer att anonymiseras i största möjliga utsträckning (Ibid s.60). Detta genom att dels koda om kommunernas namn redan i transkriberingsfasen. Enheterna som de yrkesverksamma arbetar på kommer inte heller att skrivas ut i denna studie för att garantera deltagarnas anonymitet i den skriftliga framställan. En annan viktig aspekt gällande anonymiteten handlar om att kommunerna hade unika benämningar på rollen som denna studie undersöker. Eftersom rollen, alltså lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen, har olika namn i kommunerna kommer således dessa bytas ut i denna studie till "digitaliseringspersoner". Detta kommer således även ändras i citaten som presenteras i denna studies Empiri och Analys, men även i studiens intervjuguider som presenteras i bilaga 1–4, för att öka anonymiteten. Detta görs även i syfte för att undvika förvirring kring rollerna då denna studie inte kommer att jämföra kommunerna.

Vidare är en central del i att bedöma en fallstudie som är av kvalitativ karaktär utifrån dess tillförlitlighet (Bryman, 2011). Tillförlitlighet bedöms ofta utifrån tre olika aspekter: *trovärdighet*, *pålitlighet* och *överförbarhet*. Den första aspekten innebär att det ska finnas en *trovärdighet* i studiens resultat (Bryman, 2011). I studier som denna, det vill säga en studie som använder sig av ett empiriskt material bestående av intervjuer och observationer, läggs det således ett stort ansvar på forskaren att vara noggrann i utförandet av fältarbetet. Detta för att studiens presenterade resultat och slutsatser ska kunna antas återspegla

det studerade fenomenet. Att utföra noggranna fältanteckningar samt spela in intervjuerna för att sedan kunna transkribera dem ord för ord ökar studiens tillförlitlighet, inte minst när studien använder sig av en induktiv, men även abduktiv metod, som lägger stor vikt på forskarens empiriska iakttagelser eftersom en minsta suck kan få stor analytisk betydelse (Carlsson & Carlsson, 2020). Detta är även fördelaktigt när man är en del av ett forskningsteam eftersom anteckningar och transkriberingar delas med andra. Således måste de vara användbara och begripliga inför de andra deltagarna i gruppen.

Den andra aspekten handlar om *pålitlighet* vilket ofta utvärderas genom att titta på hur forskaren synliggör forskningsprocessen för läsaren (Bryman, 2011). Genom att denna studie tydligt beskrivit hela forskningsprocessen samt de olika metodvalen som gjorts har således studiens pålitlighet kunnat öka. Vidare har även studiens empirinsamling beskrivits samt analysarbetet av empirin har visats delvis genom att presentera studiens analysverktyg som använts för att tolka det empiriska materialet (Se tabell 1).

Den tredje aspekten *överförbarhet* innebär att de resultat som presenteras kan vara giltiga i andra sammanhang än studiens studerade fall (Bryman, 2011). En vanlig kritik mot kvalitativa studier är att det ofta inte går att generalisera resultaten (Bryman & Bell, 2011). I denna studie medför detta dock inte ett problem då studiens syfte handlar om att kunna säga något om människors syn på verkligheten, eftersom den undersöker människors tankar, uppfattningar och föreställningar om ett fenomen (Watson, 2011). Upprepning av exakt samma studie är således inte möjlig eftersom förutsättningarna ofta förändras mellan intervjuerna vilket leder till att intervjupersonernas svar antagligen kommer att förändras över tid (Engström, 2000).

5. Empiri och analys

I detta avsnitt presenteras studiens empiri uppdelat i de två delfrågorna som presenterades i studiens *syfte* och *forskningsfråga*. Vidare består det empiriska materialet av respondenternas svar från intervjuerna samt fältanteckningar från observationer av möten där lärare med extra ansvar för digitaliseringen varit delaktiga eller där digitaliseringen varit i fokus och således haft en påverkan på dessa roller.

Den första delfrågan handlar om att redogöra för de nya rollernas funktion gentemot olika aktörer. Den första delen är därmed snarare beskrivande och syftar till att få en förståelse för vad de nya rollerna innebär, det vill säga att skapa en helhetsbild av detta fenomen. Därav är det viktigt att inte undersöka de nya rollerna isolerade utan återskapa en bild av flera olika aktörers syn, vilket tidigare nämnts. Detta för att sedan kunna besvara delfråga två som syftar till att undersöka om de nya rollerna leder till stratifiering. För att kunna besvara den andra delfrågan kommer även empirin tolkas med hjälp av studiens analysverktyg som presenterades i *tabell 1*. Därav kommer studiens empiri och analys gemensamt i detta avsnitt.

5.1 Vilken roll intar lärare med extra ansvar för digitaliseringen gentemot förvaltning, rektorer och lärarkollegiet?

Lärare med extra ansvar för digitaliseringen bygger på samma grundtanke på förvaltningsnivå i båda kommunerna som denna studie undersöker, vilket framkom under pilotintervjuerna med respektive utvecklingsledare. Alla lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen är verksamma lärare ute på skolorna. Antalet lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen rör sig om cirka 20 per kommun, respektive skola har en till tre lärare som har blivit utsedda till rollen beroende på hur stor skolan är, eller har olika stadier utspridda i olika lokaler och därav har behov av fler. Vidare är det på förvaltningsnivå i båda kommunerna som behovet av lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen har initierats. Det är inte alla lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen som har nedsatt tid för sin roll utan det varierar från skola till skola. I båda kommunerna är det rektorn på respektive skola/enhet som bär ansvaret för att dessa roller ska utses

och på vilka grunder. Rollerna har å andra sidan inte samma namn i kommunerna, men har på ett övergripande plan samma uppgift. Således kommer rollerna härnäst gå under namnet ”Digitaliseringsperson”, detta även i citaten, för att minska uppkomsten av förvirring i analysen, men även garantera anonymiteten i den skriftliga framställan som nämndes i metodavsnittet.

5.1.1 Förvaltningsnivå

På förvaltningsnivå är det utvecklingsledarna från respektive kommun som har huvudansvaret för digitaliseringspersonernas roll, vilket framkom dels under intervjuerna, dels under mötesobservationerna. Under intervjuerna tillsammans med utvecklingsledarna framkom det till exempel att en stor del av uppdraget som digitaliseringsperson innefattar att delta på möten tillsammans med utvecklingsledaren. Det handlar om cirka tre till fyra träffar per termin och är mellan en och en halv till två och en halv timme långa. På dessa möten är samtliga digitaliseringspersoner inbjudna och ibland är även en extern gäst inbjuden som till exempel ska hålla i en presentation vilket framkom på mötesobservationerna. Det är utvecklingsledaren som håller och ansvarar för dessa möten.

För att utvecklingsledaren ska ha en mer kontinuerlig kontakt med digitaliseringspersonerna samt ha ett forum för dialoger, dels för digitaliseringspersonerna gentemot utvecklingsledaren, dels mellan de olika digitaliseringspersonerna, används teams, vilket framgår i nedanstående citat.

”Dom (Digitaliseringspersonerna) träffar vi samtidigt. Så då har vi ett antal möten per termin. Och sen så har vi också chatt-grupper på teams, är det då. För att kunna ställa frågor och ha en dialog”.

(Utvecklingsledare, kommun 2)

Ovanstående citat indikerar alltså att utvecklingsledarna har, eller försöker ha en kontinuerlig kontakt med digitaliseringspersonerna. Det har även framkommit under intervjuerna att det sker en del mejlkontakt mellan utvecklingsledarna och digitaliseringspersonerna. Dialogerna som sker utanför mötena handlar ofta om frågor gällande digitala läromedel, läroplattformar eller till exempel riktlinjer gällande GDPR.

Men vad innefattar digitaliseringspersonernas roll egentligen? Båda utvecklingsledarna framhöll att lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen, det vill säga digitaliseringspersonernas roll, bygger på en idé om att särskilja den pedagogiska utvecklingen gällande digitalisering och IT-support eller likande

stödfunktioner. Enligt utvecklingsledarna handlar alltså inte digitaliseringspersonernas uppgift om att agera som teknisk support gentemot exempelvis kollegor eller elever, utan om den pedagogiska biten i digitaliseringen. Det kan röra sig om digitala läromedel, digitala verktyg som till exempel datorer, plattor och annat som rör själva undervisningen, men även digitala planeringsverktyg, lärplattformar, kommunikationsvägar eller andra digitala stöd för lärarens uppdrag samt fortbildningar inom dessa, vilket framkom under intervjuerna men även under mötesobservationerna.

Med vad är digitaliseringspersonernas roll gentemot förvaltningen? Nedan presenteras utdrag från intervjuerna där de olika utvecklingsledarna från respektive kommun beskriver digitaliseringspersonernas roll:

*"Nu förenklar jag lite grann men då började vi bygga upp ett *digitaliseringspersonnätverk*, med nyckel-personer i digitalisering i grundskolan. (...) För då blev dom för oss som sensorer ute i verksamheten och det blev också ett väldigt bra sätt för att nå ut med fortbildningar eller vad det nu var..."*

(Utvecklingsledare, kommun 1)

Ovanstående citat indikerar att digitaliseringspersonerna är till för att agera som sensorer ute på skolorna gällande digitaliseringen och återkoppla tillbaka till förvaltningen. Det framgår även att digitaliseringspersonerna är till för att nå ut med information till kollegiet med till exempel fortbildningar vilket indikerar att lärare med särskilt ansvar blir som en länk mellan förvaltning och kollegiet. Detta framgick även när jag intervjuade den andra utvecklingsledaren, se citat nedan.

"Dom är ju bara liksom kontakter ute rent praktiskt och så där, både när det är sådant som man måste få ut information om men också lika mycket in, att det här måste vi ha stöttning i nu, från centralt håll. Så det är så som det är organiserat just nu."

(Utvecklingsledare, kommun 2)

Således blir det ganska tydligt att digitaliseringspersonernas roll gentemot förvaltningen handlar dels om att sprida information från förvaltningen ner till lärarkollegiet, dels att återkoppla information upp till förvaltningsnivån. I intervjuerna som utfördes med verksamhetscheferna på respektive kommun framgick det även en samstämmig bild av digitaliseringspersonernas roll gentemot förvaltningen.

emot förvaltningen. I en av kommunerna framförde även verksamhetschefen att digitaliseringspersonerna även är till för att nå ut med fortbildningar inom digitalisering samt identifiera behovet av dessa, dels för alla lärare, dels för digitaliseringspersonerna så att de sedan ska kunna sprida kunskapen på sin skola. Detta har även utvecklingsledarna framfört under dels intervjuerna, dels observationerna. Det finns även digitaliseringspersoner som har en liknande bild om digitaliseringspersonernas roll gentemot förvaltningen. När jag ställde en fråga till en digitaliseringsperson om vad deras uppgift var svarade personen:

*"Jag går på möten då med utvecklingsledaren (Namn). Och sen den informationen som hon ger till oss *digitaliseringspersoner*, där ansvarar vi för att den informationen ska nå resten av kollegorna på skolan då. Och även tvärt om att jag ska ta in information från dom, frågor eller funderingar, eller tankar och sen ta det vidare till (Namn, utvecklingsledaren) då. Och se om man kan utveckla önsknningar, till exempel om det är något som dom saknar eller vad vi skulle vilja ha mer av. Ja, du var ju med på mötet när vi pratade om vilken fortbildning som vi ska ha nästa år till exempel och så där."*

(Digitaliseringsperson 1, kommun 2)

Digitaliseringspersonens huvuduppgift är alltså att närvara på möten för att inhämta information men även återge information från professionella kollegor gällande digitalisering i skolan. Som ovanstående citat visar kan digitaliseringspersonen exempelvis framföra sina kollegors önskemål gällande fortbildning. Således handlar digitaliseringspersonernas roll om att agera som en slags länk mellan den lokala nivån, det vill säga lärarkollegiet på skolan, och förvaltningsnivån. Nedan presenteras ett citat som även indikerar på att digitaliseringspersonerna har en samstämmig syn på detta.

"Så vi är som en länk, om man säger, mellan centralt håll och ut i verksamheten."

(Digitaliseringsperson 1, kommun 1)

Detta utspelar sig alltså på det sättet att digitaliseringspersonerna är med på gemensamma möten med utvecklingsledaren på förvaltningen, där man delvis blir informerad om olika saker som rör digitaliseringen i skolorna, som exempelvis kan handla om ett nytt läromedel, som de sedan har ansvar över att informera ut till sina kollegor. Samtidigt som de har ansvar att förmedla sina kollegors önsknningar, frågor eller synpunkter tillbaka till utvecklingsledaren.

Under empirinsamlingen har det även framkommit att digitaliseringspersonernas roll även kan innebära att ibland agera som testperson för exempelvis olika läromedel eller verktyg, se nedanstående citat.

"Och där har det ju varit att man haft testgrupper och testat ut olika saker och fått se vilket man tyckt, eller vilket som har fått bäst respons när det väl valdes ut."
(Digitaliseringsperson 2, kommun 2)

Ovanstående citat visar således att digitaliseringspersoner även har en viss auktoritet att kunna påverka valet av olika digitaliseringsinitiativ genom att agera som en så kallad testgrupp. Detta var även något som framkom under mötesobservationerna där digitaliseringspersonerna fick tid att testa sig fram och diskutera kring en digital lärplattform. Digitaliseringspersonernas funktion gentemot förvaltningen handlar även således om att komma med input om vad som fungerar och vad som fungerar mindre bra gällande olika digitala lösningar. Men däremot har inte alla digitaliseringspersoner samma uppfattning om deras roll vilket kommer visas i ett senare skede i denna analys.

5.1.2 Rektorsnivå

Under pilotintervjuerna, men även under intervjuerna med flera digitaliseringspersoner framgick det att digitaliseringspersonerna snarare är en länk för utvecklingsledarna, än för rektorn på respektive skola. Detta kan tänkas grunda sig i att digitaliseringspersonernas roll snarare handlar om att ge förvaltningen en överblick om vad som behövs för initiativ från centralt håll samt sprida ut information ner till kollegiet. Rektorn på varje skola har däremot auktoritet gällande vad som ska köpas in på respektive skola. Däremot har det framkommit att digitaliseringspersonernas roll snarare handlar om digitala läromedel, digitala verktyg och andra saker som har med kommunlicenser att göra än enskilt på varje skola, samt gå ut med information som snarare handlar om det pedagogiska arbetet som möjligtvis har större relevans för lärare snarare än för rektorernas arbete.

Det är däremot, som tidigare beskrivits, rektorns ansvar att digitaliseringspersonerna utses på respektive skola. Hur och på vilka grunder dessa utses kan dock variera från skola till skola vilket framkom under intervjuerna. Den vanligaste grunden till att bli utsedd till digitaliseringsperson av rektorn handlar dock om ett så kallat brinnande intresse för digitaliseringen. Många rektorer, digitaliseringspersoner men även vanliga lärare framförde till exempel att digi-

taliseringspersonen som blivit utsedd på sin skola hade visat ett stort intresse för digitaliseringen och således låg i framkant inom detta vilket gör att personen kan ses som en förebild inom området. Däremot delar inte alla samma syn på detta då vissa, speciellt inom lärarkollegiet, lyft fram att de tycker att fel person blivit utsedd på grund av bristande intresse för digitaliseringen eller okunskap. Detta styrker dock antagandet om vikten av personens intresse när digitaliseringspersonen ska utses. Nedanstående citat indikerar även att digitaliseringspersonerna ofta utses på uppdragssamtal där intresset för digitalisering väger tungt.

"Det har varit utifrån våra uppdragssamtal och så. Vad man lite har, några har ju ansökt eller lämnat, ja, att jag är intresserad av, det hade varit ett kul uppdrag för mig. Jag skulle kunna tänka mig att ha det som ett extra uppdrag, till att dom har fått frågan från oss rektorer. Att vi ser att, är inte det här ett bra uppdrag för dig och ser att där hade du kunnat göra ett gott jobb. Så att det ser lite olika ut. Men det behöver ju byggas på intresse ändå om det ska bli riktigt bra känner vi."

(Rektor 1, kommun 1)

Vidare utses digitaliseringspersonerna ofta utifrån om de lämnat ansökan och att dom är intresserade, men att rektorer även kan tillfråga en lärare om man ser att den hade passat bra för rollen. Men det har även framkommit att vissa digitaliseringspersoner blivit utsedda på grund av att de inte har någon annan extrauppgift på skolan vilket gör att en lärare kan kännas mest passande för rollen. Nedanstående citat indikerar till exempel att rektorn i stort sett bara delat ut olika uppgifter på skolan.

"Det var min tidigare rektor som bara fördelade uppgifter på skolan."

(Digitaliseringsperson 3, kommun 2)

Däremot visar nästan samtliga intervjuer på att intresset för digitalisering väger tungt när en rektor ska utse digitaliseringspersonen. Men hur ser rektorn på digitaliseringspersonernas roll? När jag frågade en rektor vad digitaliseringspersonens roll innebär fick jag följande svar:

*"Ja men dels får ju dom, lite mer att dom håller sig ajour. Där är det ju (namn, utvecklingsledaren) som håller i de träffarna liksom på kommunnivå och samlar alla *digitaliseringspersoner* från hela grundskolan då. Och då kan det ju vara ren*

information eller ibland så är det dom som gör enkäter (...). Då kan dom fått liksom någonting inom digitalisering som dom behöver liksom, ta reda på mer. (...) Sen är det även ren information som dom kan få liksom när det gäller återtag av våra Cromebooks och sådana saker, när det ska ske och hur det ska ske. Det kan vara allt ifrån att vi har fått ett nytt läromedel... (...) Då är det dom (digitaliseringspersonerna) som får information först och som dom sen i sin tur kan ta vidare och sprida det på skolorna då, på enheterna, så att lite också avlasta oss rektorer så inte vi behöver gå in och ha, ja, den informationen kan dom ta och dela ut då."

(Rektor 1, kommun 1)

Ovanstående citat indikerar att digitaliseringspersonerna kan ha en avlastande funktion för rektorn gällande att nå ut med information från förvaltningen. Det framgår även här att digitaliseringspersonerna ofta får informationen från förvaltningen gällande digitala initiativ före rektorerna och att det sedan är digitaliseringspersonernas uppgift att nå ut med informationen på skolorna. Således ses rollen som en avlastande funktion för rektorerna. Detta var även något som framställdes av verksamhetschefen i en av kommunerna. Men det är inte alla rektorer som har samma syn på digitaliseringspersonernas roll. Detta eftersom det finns ett fåtal rektorer som menar att digitaliseringspersonernas roll handlar om att agera som teknisk support snarare än den pedagogiska biten av digitaliseringen, se citat nedan.

*"Sen finns det även två *Digitaliseringspersoner* på skolan. (...) Och dom har ju väldigt mycket av det här, tekniskt support-uppdraget, om man säger så. Jobbar mer med att få det att flyta och att det funkar helt enkelt. Inte fullt lika mycket med liksom det didaktiska och utveckla det. Utan mer tekniskt."*

(Biträdande rektor 1, kommun 2)

Ovanstående citat visar således att det även kan finnas en förvirring bland rektorer om vad digitaliseringspersonernas roll handlar om vilket indikerar att det kan finnas en brist gällande att kommunicera ut vad dessa roller är till för. Däremot har de flesta rektorer som har intervjuats en relativt "klar" bild om vad digitaliseringspersonernas roll innefattar. Detta eftersom flertalet rektorer lyft fram att digitaliseringspersonernas roll handlar om att utveckla undervisningen kopplat till digitaliseringen på sin skola, se nedanstående citat.

"Dom (Digitaliseringspersonerna) har ansvar för att utveckla undervisningen kopplat till digitaliseringen kan man säga, på sina skolor. Och då är det ganska mycket kopplat till hur man kan använda olika plattformar, hur kan vi använda kommunikationen, till exempel, vi har köpt in olika sådana här undervisningsplattformar då (...). Dom (Digitaliseringspersonerna) är mycket för att få det att funka och att det ska bli bra effekt på det."

(TF rektor 1, kommun 2)

Detta visar således att rektorer ofta har en liknande syn på vad digitaliseringspersonernas roll syftar till, men att det finns rektorer som även har en avvikande syn från utvecklingsledarens grundtanke. Att det finns en avvikande syn hos rektorer kan bero på att det faktiskt finns ett fåtal digitaliseringspersoner som även har ett tekniskt support-uppdrag på vissa skolor. Det finns till exempel ett fåtal digitaliseringspersoner som lyft fram att de dels är digitaliseringspersoner, dels har ett tekniskt supportuppdrag på skolan men att dessa roller inte hör ihop. Det tekniska uppdraget på skolorna handlar till exempel oftast om att läraren har ansvar om något blir fel med elev- och lärardatorer och skickar i väg dessa på till exempel lagning samt beställer nya verktyg. Detta kan således skapa en förvirring bland de olika rollerna.

5.1.3 Lärarkollegiet

Under intervjuer som jag har utfört med lärare har det även visat sig att det finns flera lärare som har samma syn som utvecklingsledaren på vad digitaliseringspersonernas uppdrag innebär. Flera lärare har till exempel lyft fram att digitaliseringspersonernas roll inte handlar om att agera som teknisk support utan att utveckla undervisningen gällande digitaliseringen. Det har däremot visat sig att det samtidigt kan finns en förvirring i lärarkollegiet gällande vad digitaliseringspersonens uppgift egentligen handlar om. Vissa lärare menar till exempel att digitaliseringspersonernas roll innefattar tekniskt support eller till och med att uppdraget endast är till för just detta. När jag frågade en annan lärare om vad digitaliseringspersonens roll innebar fick jag till exempel följande svar:

"När det strular med datorer och ja, när elever behöver hjälp, vissa program som kanske försvinner, och liksom den tekniska biten."

(Lärare 1, kommun 2)

Ovanstående citat visar alltså att det finns lärare som har en "skev" bild om digitaliseringspersonens uppdrag då läraren menar att det snarare handlar om en

supportroll än den pedagogiska biten i digitaliseringen. Detta kan dock handla om en förvirring mellan flera roller då samma lärare menade att det finns en annan person på skolan som har ansvar över den pedagogiska biten gällande digitalisering. Däremot finns det andra lärare som angivet liknande svar som föregående citat visar, se citatet nedan.

"Jag tänker att det handlar väldigt mycket om att se till att datorerna kommer ut på plats till eleverna. Det handlar också om underhåll när det gäller dom. Så det är mer den praktiska biten, den här kommunikationen, när något händer, när något går fel, försäkringar och så."

(Lärare 2, kommun 2)

Bland lärare förekommer det alltså att digitaliseringspersonen på skolan ses som en slags teknisk support gällande digitala verktyg. Men vilken funktion har egentligen digitaliseringspersonerna gentemot lärarkollegiet? Under intervjuerna framkom det att digitaliseringspersonens roll dels handlar om att stötta kollegor i den dagliga användningen av digitala verktyg. Det kan till exempel handla om hur man hanterar en dator eller viljan att hantera en dator med eleverna. Flera digitaliseringspersoner lyfte till exempel fram att det handlar om att kunna navigera sig i olika mjukvaruprogram, som läroplattformar eller undervisningsplattformar, snarare än hanteringen av själva hårdvaran. På vissa skolor har det även visat sig att digitaliseringspersonen har fått ett lite större uppdrag där man förutom att inspirera kollegor i det dagliga användandet av digitala plattformar även håller i genomgångar och workshops, som nedanstående citat indikerar.

"Även så där att dom (Digitaliseringspersonerna) kan ha fått (ett läromedel). (...) När det landade ut på alla, då fick dom lite extra, då blev dom liksom lite nyckelpersoner i det och skulle lära sig det, så att dom sen kan visa och ha lite Workshops på skolorna om det behövs och sådana här saker. Ja, allt ifrån tips och trix..."

(Rektor 1, kommun 1)

Att digitaliseringspersoner håller i workshops och ska agera inspirerande gällande digitaliseringen ut till kollegiet är även något som framkommit på mötena tillsammans med utvecklingsledaren och digitaliseringspersonerna. På ett av mötena, där jag var med och observerade, gick till exempel utvecklingsledaren tillsammans med en av digitaliseringspersonerna igenom ett digitalt läromedel som resterande

digitaliseringspersoner sedan skulle testa tillsammans med sitt kollegium, för att därefter återkoppla till utvecklingsledaren. Detta gjorde man i syfte att öka kunskapen om det specifika digitala läromedlet ut till lärarprofessionerna på samtliga skolor i kommunen. Detta indikerar således att digitaliseringspersonerna även kan ha dels en inspirerande roll, dels en kunskapsbidragande roll gentemot kollegiet, samtidigt som man agerar som en länk mellan den centrala ledningsgruppen och lärarna på sin skola.

Däremot har inte alla digitaliseringspersoner samma erfarenhet av deras roll gentemot kollegiet. Nedanstående citat indikerar snarare att digitaliseringsrollen främst handlar om en informatörsroll gentemot sina kollegor, än att de erhåller någon slags auktoritet, eller att de agerar som länk där man inspirerar och bidrar med kunskap ut till skolenheten.

"Nej men vi åker på dom här träffarna med (utvecklingsledaren). Han ger oss lite information. Dom kanske har saker på gång i kommunen. Det kan handla om avtal, nya datorer, vad som liksom ska, vad som är på gång. (...) vi sitter mest egentligen och lyssnar och tar med oss information tillbaka. Så vi blir väl en form av mellanhand mellan (utvecklingsledaren) och skolan. Så att vi har inte gjort något speciellt, jag har inte gjort det i alla fall. Och jag har inte fått något speciellt att göra heller i mitt uppdrag kring det."

(Digitaliseringsperson 2, kommun 1)

Att digitaliseringspersonerna mestadels får ta del av information på mötena tillsammans med utvecklingsledaren på kommunen är även något som framkommit under vissa observationer som utförts. Det finns även flera lärare som menar att digitaliseringspersonerna främst erhåller en informationsroll från förvaltningen ut till kollegiet, snarare än att agera inspirerande eller att dom på något sätt framför andra lärares åsikter. När jag exempelvis frågade en lärare om digitaliseringspersonernas roll framförde läraren att det handlar om en envägs-kommunikation, som nedanstående citat visar.

"Och som det har sett ut nu så blir det liksom att det kommer liksom lite information i veckobrevet, detta togs upp på mötet ungefär. Men där stannar det liksom. Så att det är en mer envägskommunikation i dagsläget."

(Lärare 3, kommun 2)

Det har även visat sig att det finns digitaliseringspersoner som inte känner att dom får tid för att förmedla informationen som de får på dessa möten ner till sin skola. Nedanstående citat indikerar på att det är till stor del upp till digitaliseringspersonen om informationen sprids vilket kan vara svårt att hitta tid och rum till.

*"Jag går ju på de här mötena som vi har, men det som jag känner som kanske saknas är att jag skulle vilja kunna ha ett forum på min skola där jag faktiskt sen kan ge vidare det här som jag har fått veta eller att jag delar med mig av saker. Det känns som att mitt uppdrag är att jag får massa information och sen så, ja om inte jag då väljer, man kan ju välja ibland att sprida informationen och mejla ut att det här är saker som alla borde veta om. Eller som sist då fick vi ju tips på någon föreläsning som man kan gå. Ja men då mejlar jag ut det till mina kollegor. Men vi har inget forum där jag, eller där vi då som *digitaliseringspersoner* håller i för andra lärare. (...) Där tycker liksom jag att bryggan mellan mig som *digitaliseringsperson* och skolan finns inte."*

(Digitaliseringsperson 3, kommun 1)

När jag sedan frågade samma digitaliseringsperson om andra kollegor kan komma med förslag som personen kan föra vidare på mötena tillsammans med utvecklingsledare fick jag som svar:

"Som sagt, det finns inget forum för det. (...) Så det är därför också jag har haft svårt för att riktigt, det känns som att det stoppar efter mig, då säger det stopp."

(Digitaliseringsperson 3, kommun 1)

Ovanstående citat tyder på att det kan finnas en problematik, både gällande att förmedla information till sina kollegor, men även att framföra kollegornas förslag. Detta visar alltså på att det kan finnas en brist gällande kommunikation gentemot kollegiet då det inte finns några möteskonstellationer eller ett forum att diskutera kollegors intressen på skolan. Att det inte finns några möteskonstellationer att diskutera frågor med sina kollegor kan således skapa ett hinder för digitaliseringspersonen att agera som representant för professionen och kan därav inte främja professionens gemensamma intressen. Däremot finns det digitaliseringspersoner som har lyft fram att det finns forum på skolan för att nå ut med information gentemot kollegiet. Detta kan göras på exempelvis möten som APT (Arbetsplatsträffar), där digitaliseringspersonen kan lyfta det som

kommit upp på möten tillsammans med samtliga digitaliseringspersoner samt utvecklingsledaren i kommunen. Att digitaliseringspersonerna får olika utrymme på skolorna var även något som lyftes fram av en utav utvecklingsledarna. I en intervju frågade jag om digitaliseringspersonerna har ungefär samma roll i de olika skolorna eller om de skiljer sig åt och fick följande svar:

"Dom har ju egentligen samma roll, de har samma uppdrag, men de får olika mycket utrymme, skulle jag säga."

(Utvecklingsledare, kommun 2)

Ovanstående citat indikerar således att även utvecklingsledaren har en bild av att vissa digitaliseringspersoner får ett större utrymme på sin skola att förmedla information, medan andra knappt har ett forum för detta. Under intervjuer tillsammans med lärare framkom det även att det finns olika uppfattning om digitaliseringspersonernas funktion. Det finns exempelvis lärare som menar att digitaliseringspersonernas roll fungerar väl i kollegiet och uppfyller en slags funktion som exempelvis handlar om att sprida kunskap, information eller hålla i workshops. En lärare uppmärksammade till exempel digitaliseringspersonens förmåga att kunna lyfta kollegiets funderingar och tankar upp till förvaltningsnivå men även till andra digitaliseringspersoner. När jag frågade två andra lärare om det fanns digitaliseringspersoner på skolan framgick det däremot att digitaliseringspersoner inte alltid fyller någon större funktion på skolorna. Detta har visat sig genom att vissa lärare är osäkra på hur många digitaliseringspersoner som finns på skolan eller visat en osäkerhet kring rollens funktion och innebörd. Detta kan däremot ha med lärarens bristande intresse till digitaliseringen att göra vilket således kan leda till en minskad funktion av rollen gentemot den specifika läraren. Men det finns även andra lärare som uppfattar digitaliseringspersonernas roll som anonym och därav inte ser digitaliseringspersonernas roll som något speciellt. Detta eftersom det ibland kan finnas en osäkerhet i om det finns någon digitaliseringsperson på skolan eller att man inte vet hur många det rör sig om, som nämndes ovan. Men det kan även handla om att man känner att man inte får ta del av någon information och därav har man en uppfattning om att digitaliseringspersonens roll inte fyller någon större funktion.

5.1.4 Sammanfattning av rollens innebörd:

Sammanfattningsvis är digitaliseringspersonernas roll till för att kunna agera som en länk mellan förvaltningsnivån och kollegiet gällande den pedagogiska

biten av digitaliseringen. Grundidén handlar om att digitaliseringspersonerna går på möten tillsammans med utvecklingsledaren på förvaltningen i respektive kommun där man delvis får information om exempelvis nya lärplattformar, digitalt undervisningsmaterial/program, digitala verktyg, fortbildningar samt riktlinjer om exempelvis GDPR. Informationen som utvecklingsledaren informerar om har sedan varje enskild digitaliseringsperson ansvar över att informera ut till sin skola. Digitaliseringspersonerna har även i uppgift att agera som en sensor ute på sin enhet gällande digitaliseringen i lärarkollegiet. På mötena tillsammans med utvecklingsledaren får digitaliseringspersonerna ofta utrymme att lyfta funderingar och synpunkter och har även möjlighet att lyfta fram sina kollegors tankar, idéer men även feedback om exempelvis olika digitala läromedel. Med detta uppdrag kan digitaliseringspersonerna även ha en avlastande funktion för rektorer. Detta genom att digitaliseringspersonerna tar över ett visst ansvar gällande spridandet av information från förvaltningsnivån.

Tanken med rollen som digitaliseringsperson handlar även om att kunna inspirera andra lärare gällande digitalisering och agera stöttande gentemot kollegiet gällande användandet av digitala hjälpmedel. Vissa digitaliseringspersoner kan således ha genomgångar och så kallade workshops på sin skola för att bland annat inspirera men även öka kunskapen gällande användandet av digitala verktyg inom lärarkollegiet. Däremot får inte digitaliseringspersonerna lika mycket utrymme eller stöttning från ledningen på respektive skola och kan därav tänkas uppnå olika funktioner i kollegiet. Som tidigare nämnts finns det exempelvis lärare, men även rektorer, som har en skev bild om vad digitaliseringspersonernas roll handlar om och att vetskapen om rollen kan variera. Detta leder således till nästa fråga som denna studie kommer att besvara.

5.2 Leder de nya rollerna till en stratifiering inom lärarprofessionen?

Det finns tre viktiga dimensioner i en stratifieringsprocess vilka presenterades i studiens analysverktyg: *auktoritet*, *autonomi* och *kollegialitet*. Huruvida digitaliseringspersonernas roll innebär stratifiering kan således ses utifrån dessa dimensioner. Nedan presenteras de empiriska fynd inom varje dimension för att således föra en diskussion kring om de nya rollerna leder till stratifiering.

5.2.1 Auktoritet

För att en roll ska anses vara stratifierad inom en profession krävs det bland annat att personen dels är en del av professionens dagliga verksamhet, dels

erhåller en ledande position inom kollegiet (Waring, 2014). Således handlar stratifiering om skapandet av en slags hybrid roll. Om man riktar fokus på innehållet av digitaliseringspersonernas roll kan man se att de är verksamma lärare på skolorna samtidigt som de antagit en ledande roll. Detta eftersom digitaliseringspersonerna bland annat medverkar på möten tillsammans med ledande organ, som tidigare nämnts, vilket leder till tankar om en stratifierad roll. Professionella aktörer kan därmed ofta ta vara på möjligheten som finns och därmed utnyttja sin kompetens och således stärka sin position och därmed inflytande, genom att upprätthålla en intern organisation (Waring & Bishop, 2013). I studiens empiriska material har det visat sig att det skapas ett hierarkiskt skikt på det sättet att digitaliseringspersonerna erhåller mer makt än det resterande kollegiet gällande digitaliseringen i skolan. Detta eftersom digitaliseringspersonernas åsikter och tankar kan ta en större plats än andras i kollegiet, som nedanstående citat indikerar.

"Det är klart att jag kanske kan, mina personliga åsikter kan komma fram mer än andra lärares åsikter, så kan det vara. Alltså jag kan nog påverka mer än dom andra."
(Digitaliseringsperson 4, kommun 1)

Detta har även framkommit under mötesobservationerna som genomförts dels på möten tillsammans med samtliga digitaliseringspersoner och utvecklingsledare, dels på möten med enbart en digitaliseringsperson och utvecklingsledare på respektive skola. Detta eftersom de ofta får förfrågningar om deras synpunkter kring exempelvis behovet av fortbildning eller andra delar som hör till den pedagogiska utvecklingen gällande digitaliseringen som utvecklingsledaren sedan tar hänsyn till. Detta indikerar således att digitaliseringspersonerna erhåller större makt än de övriga medlemmarna i kollegiet, vilket leder till tankar om en stratifierad roll (Waring, 2014).

Vidare handlar auktoritet gällande en stratifierad profession om att hybridroller antar olika chefsuppgifter utanför sitt professionella vardagliga arbete (Noordegraaf, 2015; 2020). I digitaliseringspersonernas roll har man kunnat identifiera chefsuppgifter som: 1. *Digitaliseringspersonerna deltar på möten tillsammans med ledning*, 2. *De kan agera som testpersoner och får därav viss auktoritet över olika digitaliseringssatsningar genom att de kan få fram sina åsikter på exempelvis möten tillsammans med ledning*, 3. *De kan samordna resterande kollegors åsikter och tankar och föra dem vidare uppåt och därav agera som en länk mellan kollegiet och ledning*, 4. *De kan hålla i möten gentemot kollegiet där dom*

framför nya direktiv från centralt håll eller även 5. föra fram sina egna idéer gentemot resterande kollegiet och inspirera dom att gå i en viss riktning med exempelvis olika implementeringsförslag. Däremot har digitaliseringspersonerna inte makten över att bestämma över sina kollegors yrkesutövande eftersom det är upp till den enskilda läraren att bestämma om de ska ta in det som digitaliseringspersonerna presenterar vilket framkom under intervjuerna tillsammans med både digitaliseringspersoner och lärare. Således kan en bristande auktoritet för rollerna handla om att det inte finns något större intresse för digitaliseringen i lärarkollegiet vilket därav leder till att digitaliseringspersonerna inte får någon större makt på sin skola, samtidigt som digitaliseringspersonen kan vara med och påverka beslut som rör hela lärarkollegiet i kommunen.

Att hybridra roller ska anta en ledande roll förutsätter att de erhåller auktoritet och legitimitet gentemot kollegiet om de ska kunna få igenom olika förändringsinitiativ men även för att kunna föra professionens talan (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021; Waring, 2014). Ett stratifierat hierarkiskt skikt handlar ofta om att både anta en ledande position gentemot kollegiet men att de hybridra rollerna fortfarande arbetar under ledningens direktiv och har därav ansvar att få ut det som kommer från centralt håll. Legitimitet blir således ett viktigt begrepp eftersom om hybridra roller erhåller en bristande legitimitet för sitt uppdrag kan det således leda till att deras ledande funktion minskas men det kan även innebära att den försvinner helt (McGivern et al., 2015). Detta har visat sig förekomma på flera skolor där digitaliseringspersonen till exempel enbart setts som en teknisk support men även ibland blivit en slags anonym roll, som tidigare nämnts. Digitaliseringspersonernas roll erhåller således en mindre funktion gentemot kollegiet och tappar därav sin auktoritet. Nedanstående citat indikerar på att lärare ser digitaliseringspersonens roll som ett mindre uppdrag som därav inte har någon större påverkan på professionens yrkesutövande.

"Jag tror så här, jag tror inte det är någon som riktigt, jag tror egentligen inte dom ser det som ett jätteuppdrag där dom lägger någon, något stort, vad ska man säga, dom ser det som ett ganska enkelt uppdrag. Man går på möten, man informerar om det behövs, om det är något nytt och så där. Jag tror inte dom ser det som något annat än det egentligen just nu."

(Digitaliseringsperson 4, kommun 1)

Ovanstående citat indikerar att digitaliseringspersonen har känt av att de övriga medlemmarna i kollegiet på skolan inte har någon uppfattning om att uppdra-

get som digitaliseringsperson handlar om något större där man till exempel är med och påverkar utfallet på förvaltningsnivå. Detta leder således till tankar om att de hybrida rollerna inte antar en position där de till exempel sprider kunskap eller är med och utvecklar kärnarbetet på ett sätt som gynnar kollegiet, vilket visat sig vara viktigt i en stratifieringsprocess (Waring, 2014). Däremot har det visats sig att vissa digitaliseringspersoner är med och utvecklar kärnarbetet genom att sprida kunskap på till exempel arbetsplatsträffar eller andra möteskonstellationer på skolan, vilket även framfördes i föregående fråga, samt att de ibland även kan hålla i workshops på sin skola. När jag frågade en av digitaliseringspersonerna om deras roll framkom det till exempel att en stor del handlar om att inspirera och utveckla arbetet med digitaliseringen, vilket nedanstående citat indikerar.

*"Jag tänker ändå att inspirera och utveckla dom andra lärarna kring *digitalisering* liksom. Inspirera dom (lärarna) och hjälpa till att hitta nya verktyg."*
(Digitaliseringsperson 4, kommun 2)

Således kan digitaliseringspersonerna erhålla en högre auktoritet gentemot kollegiet eftersom de har möjligheten att anta en position där man är med och utvecklar kärnarbetet genom workshops eller når ut med information om till exempel olika läromedel eller plattformar och på det sättet bidrar med kunskap till kollegiet.

5.2.2 Autonomi

Autonomi är själva grundpelaren för en stratifierad roll (Waring, 2014, Alvehus, Eklund & Kastberg, 2020). Däremot kan autonomi ses utifrån olika nivåer (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). Enligt Alvehus, Eklund & Kastberg (2021) har lärare ofta autonomi över sitt individuella arbete, det vill säga i sitt klassrum, men utan tvekan liten autonomi över politiska frågor. Detta har även visat sig i det empiriska materialet som denna studie undersöker. På central nivå upphandlas till exempel ofta kommunlicenser för digitala läromedel och läroplattformar vilket leder till att lärare ofta kan känna sig mer låsta eftersom kostnadsfrågan är en central del för exempelvis digitala läromedel, vilket framkom under intervjuerna. Samtidigt som det är en kostnadsfråga för skolorna vilka läromedel som kan användas finns det ofta ett krav från centralt håll, det vill säga från förvaltningen, men även nationellt, att lärare ska arbeta digitalt, vilket kan tänkas ses som ett hot mot professionens makt att bestämma över

sitt eget yrkesutövande. Däremot kan digitaliseringspersonerna vara med och påverka vad som upphandlas på förvaltningsnivå då det finns olika forum för dessa att lyfta sina tankar och idéer. Således kan man se att professionen har möjlighet till att ha inflytande över nivåer ovanför individnivån, det vill säga utanför sitt eget klassrum, genom den så kallade hybrida rollen, vilket är idealt i en stratifieringsprocess (Waring, 2014; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019).

För att professionen ska erhålla makten ovanför individnivån, det vill säga på förvaltningsnivån i detta fall, krävs det således att de hybrida rollerna tar möjligheten att framhålla sina synpunkter och idéer som härstammar från professionens expertis och kunskap (Waring & Bishop, 2013). Detta kan de alltså göra på exempelvis möten tillsammans med utvecklingsledaren men även i andra forum som över Teams. Flera av digitaliseringspersonerna har lyft fram att de har inflytande över olika digitaliseringsinitiativ, som nedanstående citat indikerar.

"Men absolut, vi har möjlighet att påverka, det tror jag. För vi ser ju en del av verksamheten som kanske inte (namn, utvecklingsledaren) ser och andra inte ser. Och det kan ju vi diskutera och lyfta fram, och argumentera för. Så det är klart att vi har en viss position där."

(Digitaliseringsperson 4, kommun 1)

Ovanstående citat visar att digitaliseringspersonerna kan vara med och påverka olika digitaliseringsinitiativ genom att diskutera och lyfta fram olika förslag på till exempel möten tillsammans med utvecklingsledaren. Detta för tankarna mot att en stratifiering har skett eftersom de således kan vara med och "styra" yrkesinnehållets riktning (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020; 2021). Det framkommer även att digitaliseringspersonerna kan ge input utifrån vad de ser för behov på arbetsplatsen som utvecklingsledaren kanske inte har någon vetskap om. Detta indikerar således att de digitaliseringspersonerna har möjligheten att lyfta fram synpunkter och tankar som härstammar från professionens expertis och kunskap, som är idealt i stratifieringsprocesser (Waring & Bishop, 2013). Det finns även andra digitaliseringspersoner som lyft fram att de har möjligheten att komma till tals på möten tillsammans med utvecklingsledaren samt att man har möjlighet att påverka olika digitaliseringsinitiativ, som nedanstående citat indikerar.

"Ja, vi har absolut saker att säga till om. Men sen är det som sagt, vi är ju många och eftersom det är mycket som ska göras i kommunen så har man ju inte, alltså där tycker vi ju alla olika, man jobbar på olika sätt och så. Men absolut att vi har fått komma till tals och har haft möjligheter att påverka med olika inputs och så där. Så att det tycker jag definitivt."

(Digitaliseringsperson 2, kommun 2)

Samtidigt finns det digitaliseringspersoner som menar att det inte finns något större utrymme på möten att komma med förslag eller lyfta sina tankar gentemot förvaltningen. När jag till exempel frågade en digitaliseringsperson om det finns någon möjlighet att påverka olika digitaliseringsinitiativ som digitaliseringsperson fick jag följande svar:

"Nej, det kan jag inte säga. Men det kanske också beror på att jag inte riktigt varit, känt mig så insatt i det, tänker jag."

(Digitaliseringsperson 3, kommun 1)

Ovanstående citat stämmer inte överens med idealet av stratifiering vilket således för tankarna bort från en stratifierad profession (Waring & Bishop, 2013). Under möten som jag har observerat har det däremot visats sig att det sker en del dialoger och diskussioner på möten där utvecklingsledaren och digitaliseringspersonerna medverkar. På ett av mötena delades till exempel digitaliseringspersonerna upp i grupper bestående av fyra till fem personer där man diskuterade olika digitaliseringsinitiativ. Det handlade om till exempel vilka aktiviteter som skulle prioriteras, om digitaliseringspersonerna skulle hålla i aktiviteter på sina skolor, om digitaliseringspersonerna skulle hålla i grundutbildningar samt mer generellt om fortbildningar och olika läromedel och plattformar. Digitaliseringspersonerna skulle sedan sammanställa sina tankar på datorn och sedan skicka in detta underlag till utvecklingsledaren under mötets gång. Detta indikerar således att det finns ett forum för digitaliseringspersonerna att lyfta sina tankar gentemot ledningen. Detta gäller däremot inte alla möten med digitaliseringspersonerna och utvecklingsledaren. Under en mötesobservation framstod det till exempel som att mötena är mer som ett forum för att utbyta information, detta i syfte att hålla digitaliseringspersonerna ajour med vad som är på gång i kommunen, snarare än ett forum där diskussionen öppnas för frågor från digitaliseringspersonerna, även om de kan och har möjlighet att flika in frågor ibland. De frågorna som lyfts av digitaliseringspersonerna handlar även ofta om

den tekniska biten av digitaliseringen snarare än den pedagogiska utvecklingen kring digitaliseringen i skolan. Däremot har det visats sig att det ibland kan finnas andra möten eller forum där digitaliseringspersonerna kan lyfta intressen, behov och synpunkter som kommer från sin egen skola gällande till exempel olika digitala läromedel eller fortbildningar kring dessa.

Vidare framkom det i studiens analysverktyg att det bland annat finns en känd risk med skapandet av hybrida roller inom en profession, se *tabell 1*. Detta handlar om att ett nytt hierarkiskt skikt kan innebära minskad autonomi för den enskilda yrkesutövaren (Waring, 2014; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). I studiens empiri finns det lärare som till exempel belyst att dem känt sig mer reglerade av digitaliseringen när de inte får vara med och besluta om vilket läromedel som ska upphandlas utan bara får det till sig. Därav har det lett till ett missnöje i lärarkollegiet gällande vissa digitala läromedel. Det finns däremot en del lärare som lyft fram att detta har förbättrats då det känts som att dem nu kunnat föra fram sina synpunkter. Digitaliseringspersonerna kan således hjälpa förvaltningen att ta reda på lärarnas åsikter. På möten som jag har observerat har det till exempel framkommit att digitaliseringspersonerna har en del dialoger med utvecklingsledaren om vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra på skolorna samt framfört vilket behov sina kollegor har på sin skola. Detta indikerar att det finns arenor för digitaliseringspersonerna att lyfta fram sina åsikter och tankar, och har således inflytande av olika digitaliseringsinitiativ på en högre nivå än den professionella individnivån. Digitaliseringspersonerna kan ta vara på denna möjlighet och främja professionens gemensamma intressen och erhåller därav möjligheten att utföra motstånd mot byråkratiska ledningsinfluenser, vilket är en central punkt i stratifieringsprocesser om de ska fungera idealt (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020; Waring & Bishop, 2013). Förklaringen bakom detta antagande grundar sig i att professionella hybrider inte bara kan påverka innehållet av professionens arbete utan även kan agera som representant för professionen (Waring, 2014). För att stratifierade roller ska kunna försvara professionens intresse finns det däremot ett behov av kollegialt stöd (McGivern et al., 2015), därav kommer vi naturligt in i nästa dimension, kollegialitet.

5.2.3 Kollegialitet

Legitimitet är en central del inom en stratifierad profession (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021; Waring, 2014) vilket även framkommer i denna studies analysverktyg, se *tabell 1*. För att de nya rollerna ska erhålla legitimitet behövs

således digitaliseringspersonernas roll vara väl förankrad i kollegiet (McGivern et al., 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). När vi vänder blicken mot denna studies empiri kan man dock se att det finns en problematik kring förankringen av rollerna. Det är till exempel relativt vanligt att lärare har en så kallad "skev" bild av digitaliseringspersonernas uppdrag är till för. Detta eftersom det visats sig att det finns lärare men även rektorer som ser rollen mer som en teknisk support snarare än en del av den pedagogiska utvecklingen gällande digitaliseringen, vilket framkommit tidigare. Rollen är således inte alltid är väl förankrad i kollegiet. Det har även tidigare framkommit att digitaliseringspersonernas roll inte ses som något större uppdrag där digitaliseringspersonerna kan vara med och påverka olika digitaliseringsinitiativ på förvaltningsnivå. Detta leder därav till tankar om att det kan skapa ett hinder för digitaliseringspersonerna att representera kollegiet inför en högre nivå eftersom det förutsätter ett kollegialt stöd (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; McGivern et al., 2015; Waring, 2014). Detta kan även ha att göra med att det även finns digitaliseringspersoner som menar att det inte finns något forum för att antingen gå ut med informationen som kommer ifrån möten tillsammans med utvecklingsledaren, som tidigare nämnts, eller någon arena för kollegiet att lyfta sina tankar och synpunkter tillbaka till digitaliseringspersonen, se citatet nedan.

*"Där tycker liksom jag att bryggan mellan mig som *Digitaliseringsperson* och skolan finns inte."*

(Digitaliseringsperson 3, kommun 1)

Ovanstående citat indikerar att dialogen mellan digitaliseringspersonen och kollegiet på skolan saknas. Under ett av mötena tillsammans med digitaliseringspersonerna samt utvecklingsledaren lyfte även en av digitaliseringspersonerna fram att det saknas ett forum på skolan att kunna återkoppla till kollegiet om vad som tas upp på dessa möten samt diskutera olika förslag kopplat till digitaliseringen med sina kollegor. Detta leder tankarna bort från en stratifierad profession. God kommunikation med kollegor samt arenor för kollegorna att lyfta sina tankar och idéer är, som tidigare beskrivits, en central del för att digitaliseringspersonerna ska kunna försvara professionens intressen, det vill säga kollegornas intressen, vilket tidigare studier visat vara viktigt i en stratifierad profession (McGivern et al., 2015). Det har även visat sig att digitaliseringspersonerna har möjlighet att lyfta sina kollegors behov och intressen på möten tillsammans med utvecklingsledaren. I det empiriska materialet som denna studie

undersöker har man däremot kunnat se ett mönster som visar att det är relativt sällan kollegor på skolan lyfter sina tankar gentemot digitaliseringspersonen vilket kan tänkas grunda sig i att digitaliseringspersonernas roll inte är särskilt förankrad i kollegiet. När jag till exempel frågade en digitaliseringsperson om rollen innebär att man erhåller ett ansvar att lyfta andra kollegors vilja fick jag till exempel följande svar:

"Ja, när det kommer fram."

(Digitaliseringsperson 2, kommun 2)

Ovanstående citat indikerar att digitaliseringspersonerna har ett ansvar att lyfta fram sina kollegors intressen, om det finns. Det framkom även under intervjun att det dock mer handlar om frågor kopplat till digitaliseringen snarare än tankar och synpunkter. Det finns även andra digitaliseringspersoner som svarat liknande, se citatet nedan.

"Sen är det klart att det är mitt ansvar att lyfta fram allas vilja då. Såklart om det finns."

(Digitaliseringsperson 4, kommun 1)

Samtidigt finns det digitaliseringspersoner som lyft fram att man mer kontinuerligt återkopplar kollegiets frågor och funderingar, som nedanstående citat indikerar.

"Ja. Det gör vi på de här mötena. Då kan jag säga så här till kollegorna, nu ska jag träffa (Utvecklingsledaren) nästa vecka, är det någonting som ni har funderat på eller så, och då tar vi med de frågorna på det mötet så får vi se om (Utvecklingsledaren) kan svara på det där. Annars så återkopplar han alltid, så det är jättebra faktiskt."

(Digitaliseringsperson 5, Kommun 1)

Ovanstående citat indikerar att vissa digitaliseringspersoner har en arena på skolan där man kan fånga upp kollegornas frågor som man sedan kan föra vidare till en högre nivå, i detta fall förvaltningsnivån. Detta handlar däremot sällan om lärarnas synpunkter utan snarare frågor kopplat till digitala verktyg eller

hjälpmedel. En annan digitaliseringsperson lyfte däremot fram att personen tar med kollegiets synpunkter upp till förvaltningsnivån, se citatet nedan.

"Alltså jag får ju ta med mig saker som man tycker hos oss till när vi har våra möten."

(Digitaliseringsperson 2, kommun 2)

Ovanstående citat indikerar att det även finns digitaliseringspersoner som menar att man framför sina kollegors åsikter på mötena tillsammans med utvecklingsledaren. Detta tyder därav på att det kan finnas en arena för inflytande från kollegiet på vissa skolor mot digitaliseringspersonerna, men däremot inte alla.

5.2.4 Sammanfattning – Stratifierad profession?

Studiens teoriavsnitt avslutades med ett analysverktyg som visade stratifiering och hybrida roller utifrån ett ideal. Som tidigare nämnts kan dimensionerna i analysverktyget användas för att särskilja samt vägleda antaganden om hur de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen, det vill säga digitaliseringspersonernas roll, leder till stratifiering. Studiens resultat har visat att digitaliseringspersonernas roll innebär flera dimensioner som leder till tankar om en stratifierad profession, men att det kan finnas en brist gällande rollernas förankring i kollegiet. Enligt Waring (2014) samt McGivern et al. (2015) är kollegialt stöd, som tidigare nämnts, en viktig del av stratifieringsprocesser och hybrida roller. Antagandet bygger på att om det finns en bristande kollegialitet blir det problematiskt för digitaliseringspersonerna att agera som representanter för professionen även om de erhåller möjligheten gentemot förvaltningen. Nedan presenteras en sammanfattning av analysverktyget utifrån studiens empiriska resultat, se *tabell 3*.

Tabell 3 – Sammanfattning av resultat, delfråga 2

Stratifiering - Hybrida roller		
Dimensioner	Innehåll	Kontext
Auktoritet	<p>Digitaliseringspersonerna erhåller en högre position än resterande kollegiet gällande frågor kopplat till digitalisering- en samtidigt som de utför det vardagliga professionella arbetet <i>(upprättar en intern organisation samt skapar ett nytt hierarkiskt skikt).</i></p> <p>Det finns digitaliseringspersoner som erhållit en position där de kan vara med och sprida kunskap och utveckla kärnarbetet ute i verksamheterna.</p>	<p>Digitaliseringspersoner antar olika chefs- uppgifter vid sidan om sitt professionella arbete. Detta genom att till exempel delta på möten på förvaltningsnivå <i>(stärker därmed sin position).</i></p>
Autonomi	<p>Digitaliseringspersonerna erhåller möjlighet att påverka beslut på förvaltnings- nivå, det vill säga att de har inflytande över nivåer ovanför individnivån, baserat på sin professionella kompetens och expertis.</p> <p>Risk: Den enskilde yrkesutövaren, det vill säga den "vanliga" läraren, erhåller inte minskad autonomi som ett resultat av digitaliseringspersonernas roll. Snarare att rollen möjliggör inflytande mot ledning- en för professionen som helhet.</p>	<p>Det finns arenor för digitaliseringsperso- nerna att ha inflytande gentemot ledning. Detta på till exempel möten tillsammans med utvecklingsledaren. Det har även visat sig att digitaliseringspersonerna har ansvar samt möjlighet att lyfta fram sina kollegors vilja gentemot förvaltnings- nivån. <i>(detta leder till tankar om att digitalise- ringspersonerna erhåller möjlighet att age- ra som representanter för professionen och kan därav främja professionens intressen samt utföra ett motstånd mot styrningen på förvaltningsnivå).</i></p>
Kollegialitet	<p>Digitaliseringspersonerna erhåller inte kollegialt stöd eller legitimitet på alla skolor. Detta eftersom rollen inte alltid är förankrad i kollegiet vilket i sin tur gör att den representativa delen i rollen fallerar.</p>	<p>Det finns inte alltid arenor för digitali- seringspersoner att nå ut till kollegiet. Det finns inte alltid heller ett forum för kollegiet att lyfta sina tankar gentemot digitaliseringspersonen på skolan.</p>

6. Slutsats och diskussion – Hur påverkar de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen lärarprofessionen?

Inledningsvis i denna studie målades en bild upp av att professioner förlorat sin makt och autonomi på grund av den ökade styrningen samt att teknikutvecklingen lyftes fram som ett av hoten mot olika professionella yrkesgruppers autonomi (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Noordegraaf, 2015; 2020; Waring & Bishops, 2013). Genom en litteraturgenomgång har denna studie kunnat konstatera att det däremot kan finnas yrkesverksamma som tar sig an hybrida aktiviteter och därav kan finna en slags balans mellan professionalism och ledningsförmåga genom att upprätta en intern organisation (Alvehus & Andersson, 2018; Olakivi & Niska, 2017; Noordegraaf, 2015; 2020). Detta brukar benämnas i litteraturen som stratifiering (Freidson, 1984; 1985; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Hybrida roller kan idealt sett erhålla kraften att utgöra ett motstånd mot byråkratiska ledningsinflenser (Waring, 2014). Syftet med denna studie landade således i att generera kunskap om hur mer specifikt lärarprofessionen påverkats av digitaliseringen, där fokus ligger på de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen i skolan. Detta ledde fram till formulerandet av studiens övergripande forskningsfråga ”*Hur påverkar de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen lärarprofessionen?*”.

Studiens resultat som presenterades i förgående kapitel indikerade att lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen i skolan, det vill säga digitaliseringspersonerna, innebär flera värden som leder till tankar om en stratifierad profession. Genom att först rikta fokus på vilken roll digitaliseringspersonerna intar gentemot andra aktörer, det vill säga mot förvaltningen, rektorer samt övriga

lärare, kunde man se ett mönster som visar att dessa på ett sätt erhåller en hybrid roll. Detta eftersom hybriderna är utbildade yrkesverksamma men som också har uppgifter som betecknas som ledande (McGivern et al. 2015), vilket ofta kännetecknar en stratifierad profession (Waring, 2014; Waring & Bishop, 2013). De nya rollerna skapar ett hierarkiskt skikt där förvaltningens implementeringsinitiativ är i fokus snarare än att skapa ett forum på respektive skola där övriga kollegiets intressen kan lyftas fram. Samtidigt erhåller digitaliseringspersonerna möjligheten att lyfta fram sina åsikter gentemot förvaltningen eftersom det finns en arena för detta på möten tillsammans med utvecklingsledaren.

De nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen leder alltså till ett nytt hierarkiskt skikt där de erhåller möjlighet till inflytande över olika digitaliseringsinitiativ på kommunnivå. Det övergripande mönstret som denna studie har kunnat identifiera landar däremot i att digitaliseringspersonerna främst är till för att förvaltningen ska erhålla en bättre överblick om vad som händer ute i verksamheterna genom att digitaliseringspersonerna agerar som sensorer, samtidigt som de ofta används för förvaltningen att lättare kunna komma ut med information till verksamheterna. På detta sätt kan de nya rollerna agera som en länk mellan ledningen och professionen, vilket är utmärkande för en stratifierad profession (Waring, 2014). Studiens resultat indikerar däremot att det kan finns en brist gällande förankringen av dessa roller ute i verksamheterna, vilket är en av grundstenarna för att en stratifierad profession ska fungera stärkande (McGivern et al., 2015, Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). Intervjuerna men även observationerna har dessutom visat att digitaliseringspersonerna mestadels erhåller en funktion som handlar om att enbart nå ut med information till kollegiet samt att lyfta fram sina personliga åsikter om olika digitaliseringsinitiativ snarare än att se till kollegiets intressen.

Hur lärarprofessionen påverkas som ett resultat av de nya rollerna har alltså visats variera från skola till skola i de undersökta fallen. På de skolor där digitaliseringspersonerna erhåller en större roll har de således blivit mer förankrade i kollegiet. I dessa fall där rollerna blivit mer förankrade har man kunnat se ett mönster som visar på att det är mer förekommande att ”vanliga” lärare kan lyfta fram sina tankar och åsikter gentemot digitaliseringspersonen, vilket stämmer överens med tidigare forsknings antaganden (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). Detta kan skapa en känsla av mer autonomi för lärarprofessionen i helhet, vilket kan leda till en så kallad stärkt profession (Waring, 2014).

Samtidigt äger digitaliseringspersonerna endast en fråga i skolan, det vill säga den pedagogiska utvecklingen gällande digitalisering. Eftersom digitalise-

ringspersonerna endast äger en fråga riskerar de att bli irrelevanta för de lärare som inte är intresserade av digitalisering. För att de nya rollerna med särskilt ansvar för digitalisering ska leda till stratifiering krävs det således att rollen inkluderar flera typer av utvecklingsfrågor, som till exempel förstelärare erhåller, för att kunna leda till en slags ledande roll för professionen. I vissa fall har till exempel studiens empiri kunnat visa att lärarprofessionen inte alltid påverkas i någon större utsträckning eftersom digitaliseringspersonernas roll inte alltid är så tydlig. När en hybrid roll inte är förankrad i kollegiet tappar man således rollens funktion (McGivern et al., 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021).

När hybrida roller är väl förankrade i kollegiet samt erhåller legitimitet kan det på så vis leda till en större chans att erhålla kollegialt stöd (McGivern et al., 2015). Detta blir däremot problematiskt när de hybrida professionella endast ses som någon som kommer med implementeringsinitiativ som härstammar från centralt håll, snarare än någon som representerar professionella åsikter (McGivern et al., 2015). Kollegialt stöd är, som tidigare nämnts, viktigt i den aspekten att kunna representera professionella åsikter (McGivern et al., 2015). En risk med att hybrida roller inte alltid kan representera sina kollegors åsikter är att det kan leda till att de som inte blir tilldelade en hybrid roll får en känsla av minskad autonomi (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019; Waring, 2014). På detta sätt kan professionen som helhet erhålla eller behålla mindre autonomi i stället för det motsatta på grund av en ”dålig” kommunikation med kollegor.

Sammanfattningsvis har studiens empiri kunnat visa att digitaliseringspersonerna är på god väg mot en stratifierad roll. Grunden till detta antagande ligger i att: 1. *De nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen erhåller auktoritet.* Detta eftersom det skapats ett nytt hierarkiskt skikt där digitaliseringspersonerna erhåller högre makt än resterande kollegiet samt erhåller en bidragande roll där de nya rollerna har möjlighet att styra yrkesinhållets inriktning (Alvehus, Eklund & Kastberg 2020; 2021). Detta gäller däremot bara en fråga inom skolan vilket gör att de inte blir relevanta för alla lärare. 2. *Digitaliseringspersonerna har antagit olika chefsuppgifter samt medverkar på möten på en högre nivå* (Waring, 2014; Waring & Bishop, 2013). De nya rollerna antar därmed en stärkt position. 3. *Lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen har inflytande över nivåer ovanför individnivån.* Detta kan leda till en högre autonomi för professionen som helhet (Waring, 2014; Noordegraaf, 2020). För att professionen ska ta vara på de möjligheter som finns med en stratifiering krävs det således att de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen blir mer förankrade i kollegiet (McGivern et al., 2015). Detta eftersom studiens empiri pekar på en

bristande legitimitet i kollegiet gentemot digitaliseringspersonerna. Tidigare studier har kunnat visa vikten av att hybrider är förankrade i kollegiet för deras funktion (McGivern et al., 2015; Alvehus, Eklund & Kastberg, 2021). Således har de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen inte alltid en påverkan på lärarprofessionen.

Vidare har denna studie kunnat visa en stratifieringsmodell som är en idealmodell. Studien bidrar till forskningen på det sättet att den kunnat visa att man kan uppnå vissa dimensioner som är centrala i en stratifieringsprocess men brista i andra. Därmed är det inte helt enkelt att avgöra huruvida en profession är stratifierad eftersom det beror på hur man definierar det och vad man lägger i definitionen av begreppet. Således har den här studien ett teoretiskt bidrag till stratifieringsforskningen och ett empiriskt bidrag i och med att den belyser en ny roll utifrån detta perspektiv i en profession som inte är välstuderad när det gäller stratifiering.

7. Avslutande reflektion och vidare forskning

Under studiens gång har en del intressanta områden och dimensioner uppmärksammats att vidare undersöka. Något som kommit fram genom studiens insamlade empiri, som egentligen ligger utanför denna studies ramar, är till exempel att många lärare men även digitaliseringspersoner lyft fram att rektorn har en bidragande roll gällande hur mycket utrymme digitaliseringspersonerna får på respektive skola. Detta eftersom det är rektorn som har auktoritet över alla lärare, därmed även digitaliseringspersoner, vilket leder till att det ofta är de som sitter på makten och därav kan ha en påverkan på huruvida digitaliseringspersoner får utrymme att till exempel ge ut information, inspirera men även hålla i workshops på respektive skola. Samtidigt har många lärare men även digitaliseringspersoner lyft fram att ju större intresse skolans rektor har för digitalisering, desto mer utrymme får de på skolan. I studiens empirinsamling var rektorn däremot den svåraste aktören att boka in för en intervju. En vanlig förklaring till detta grundade sig i att flera av rektorerna precis antagit sin nya tjänst. Under lokala möten där rektorn på skolan skulle medverka hände det även flera gånger att denne inte dök upp eftersom det fanns en tidsbrist samt andra mer prioriterade uppgifter för en ny rektor. Samtidigt är en vanlig beskrivning inom tidigare forskning att lärare fått en försvagad position på grund av en starkare position för rektorer (Alvehus, Eklund & Kastberg, 2019). Således hade det varit intressant att titta närmare på detta mönster i en vidare forskning eftersom denna studie kunnat visa att det finns en brist i förankringen av de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen. En möjlig förklaring till detta kan alltså grunda sig i ett bristande intresse hos rektorerna.

Vidare har denna studie kunnat konstatera att de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen utgör en hybrid roll. Huruvida de nya rollerna påverkar lärarprofessionen på lång sikt ligger däremot utanför ramen för denna rapport, men hade således varit ett naturligt steg i vidare forskning om ämnet. Med detta vill jag även tillägga att det många gånger framkommit under intervjuerna att

de nya rollerna med extra ansvar för digitaliseringen är i ett slags förstadium då många av de lärare som antagit rollen framfört att de tror att rollen kommer att utvecklas och vara mer betydande i ett senare skede. Det har även lyfts fram att pandemin som pågått sedan våren 2020 varit en bidragande faktor till att digitaliseringspersonerna fått mindre utrymme på skolorna. Skolväsendet har således behövt rikta fokus på andra mer prioriterade områden även om Covid-19 varit en bidragande orsak till att skolan behövt bli mer digital. Detta initierar även behov av vidare forskning kring digitaliseringspersonernas roll eftersom det antas ske en förändring kring dessa roller. Utvecklingen av de nya rollerna kan således tänkas ha en större påverkan på lärarprofessionen i ett senare skede om de till exempel får en tydligare förankring i kollegiet och därav får en mer betydande roll för professionen gällande digitaliseringen.

En annan viktig aspekt att fundera kring är att samtidigt som en del lärare har en osäker bild av den nya rollens funktion så har förvaltningen en väldigt klar bild av vad rollen är till för. Det är till exempel tydligt på förvaltningsnivå att man vill att digitaliseringspersonerna ska lyfta sina åsikter, men även kollegiets, vilket således indikerar att idén finns där om att professionen ska få vara med och påverka besluten som tas på förvaltningsnivå. Att digitaliseringspersonerna inte alltid får kollegialt stöd eller tar vara på möjligheten att lyfta sina åsikter leder därmed till en mindre funktion även om de erhåller möjligheten. Detta visar i sin tur vikten av att studera de nya rollerna i sin kontext, det vill säga hur de nya rollerna samspelar med andra aktörer, eftersom professioner inte kan förstås som enskilda yrkesutövare (Waring, 2014). Detta eftersom om jag endast studerat lärare med särskilt ansvar för digitaliseringen isolerat, hade jag utan tvekan missat väsentliga aspekter av rollens innebörd och funktion. För vidare forskning inom området vill jag således belysa vikten av detta antagande.

8. Referenser

Adams, T., L., Kirkpatrick, I., Tolbert, P., S. & Waring, J. (2020). *From protective to connective professionalism: Quo Vadis professional exclusivity?* Journal of Professions and Organization, 2020, 7, 234–245.

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen*, i B. Ahrne, G. & Svensson, P. (8–16). Stockholm Liber.

Ali, C. & Nilsson, L. (2018) *Breaking the Rules to Get the Job Done: When Digitalization Results in a Lack of Professional Jurisdiction*. I S. Scafer, M. Andersson, E. Bjaranson & K. Hansson (Red.), *Working and Organizing in the Digital Age*. The Pufendorf Institute for Advanced Studies 2018.

Alvehus, J. & Andersson, T. (2018). *A New Professional Landscape: Entangled Institutional Logics in Two Swedish Welfare Professions*. Nordic journal of working life studies, Vol. 8 No. 3.

Alvehus, J., Eklund, S. & Kastberg, G. (2019). *Lärarkåren och förstelärarna. Splittrad, stärkt och styrd profession*. Lund: Studentlitteratur.

Alvehus, J., Eklund, S. & Kastberg, G. (2020). *Organizing Professionalism – New elites, stratification and Division of labor*. Public Organization Review, 20/1: 163-15.

Alvehus, J., Eklund, S. & Kastberg, G. (2021). *To strengthen or to shatter? On the effects of stratification on professions as systems*. Public Administration, 99(2): 371-386.

Alvehus, J. & Jensen, T. (2015) *Organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Alvunger, D. (2015) *Styrning, ledning och organisation i implementeringen av karriärlärarreformen i Vetlanda kommun, Delrapport våren 2015*. Linneuniversitetet, Kalmar Växjö.

Biernacki, P. & Walford, D. (1981). *Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling*. Sociological Methods & Research, 10(2), 141–163.

- Blomgren, M. & Waks, C. (2019). *Att styra professionella organisationer med konkurrens – vilka är utmaningarna?* Organisation & Samhälle nr 1.
- Bryant, A. & Charmaz, K. (2007). *The SAGE Handbook of Grounded Theory*. SAGE Publications: 2007.
- Bryman, A & Bell, E. (2011). *Business Research Methods*. 3rd ed. Oxford: Oxford University press.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Vol. 2. Malmö: Liber.
- Börjesson, A. & Karlsson, L. (2020) *Etik*. I B. Abrahamson Löfström, C. & Rombach, B. (Red.) *Andra hjälpen: Allt du behöver veta för att skriva en uppsats (93–105)*. Lund Studentlitteratur.
- Carlsson, J. & Carlsson, V. *Intervjuer*. I B. Abrahamson Löfström, C. & Rombach, B. (Red.) *Andra hjälpen: Allt du behöver veta för att skriva en uppsats (93–105)*. Lund Studentlitteratur.
- Czarniawska, B. (2014). *Social Science research. From field to desk*. London: Sage Publications.
- Denscombe, M. (2010). *Good Research Guide: For small-scale social research projects*, McGraw-Hill Education.
- Digitalisering. (u.å). I Nationalencyklopedin. Hämtad 2022-01-27, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/digitalisering>
- Engström, Y. (2000). *Activity, Theory and the Social Construction of Knowledge: A Story of Four Empires*. *Organization*, 7(2) s. 301-310.
- Evetts, J. (2011). *A new professionalism? Challenges and opportunities*. *Current Sociology*, Vol. 59, No. 4, 406-422.
- Evetts, J. (2013). *Professionalism: Value and ideology*. *Current Sociology* 61(5-6): 778-796.
- Fred, M. (2015). *Projectification in Swedish municipalities. A case of porous organizations*. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 19(2), 49–68.
- Fred, M. (2020). *Local government projectification in practice – a multiple institutional logic perspective*. *Local Government Studies*, 46(3), 351-370.

- Freidson, E. (1984). *The Changing Nature of Professional Control*. Annual Review of Sociology, 10: 1-20.
- Freidson, E. (1985). *The reorganization of the medical profession*. Medical Care Review, 42(1):11-35.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. London: Polity Press.
- Hardy, I., Rönnerman, K. & Beach, D. (2018). "Teachers' work in complex times: the "fast policy" of Swedish school reform", Oxford Review of Education, vol.45 No.3
- Hodgson, D., Fred, M., Bailey, S. & Hall, P. (Eds.). (2019). *The Projectification of the Public Sector*. Routledge. (introduction).
- Håkansson Lindqvist, M. (2019). *School leaders' practices for innovative use of digital technologies in schools*. British Journal of Educational Technology. Vol. 50 No. 3.
- Johansson, J. (2020). *Teorier för kvalitativa studier*. I B. Abrahamson Löfström, C. & Rombach, B. (Red.) Andra hjälpen: Allt du behöver veta för att skriva en uppsats (79–92). Lund Studentlitteratur.
- Kallinikos, J. (2010). *Governing through Technology Information Artefacts and Social Practice*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Klaassen, J. & Löwstedt, J. (2020). *Digitalization in Schools: Four Examples of Embeddedness*. Research in Organizational Change and Development. Vol. 28, 103-126.
- Lundin, R, A. & Söderholm, A. (1995). *A Theory of the temporary organization*. Scandinavian Journal of management, 11(4), 437–455.
- McGivern, G., Currie, G., Ferlie, E., Fitzgerald, L. & Waring, J. (2015). *Hybrid Manager-Professionals' Identity Work: The Maintenance and Hybridization of Medical Professionalism in Managerial context*. Public Administration, 93(2): 412–432.
- Meltzer, I. (2017). *Vem styr egentligen? En studie om styrning i den svenska skolan*, KFi rapport nr 139.

Noordegraaf, M. (2015). *Hybrid professionalism and beyond: (New) Forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts*. Journal of Professions and Organization, 2(2), 187–206.

Noordegraaf, M. (2020). *Protective or connective professionalism? How connected professionals can (still) act as autonomous and authoritative experts*. Journal of Professions and Organization, 2020, 7, 205–223.

Noordegraaf, M., Van Der Steen, M. & Van Twist, M. (2013). *Fragmented or Connective Professionalism? Strategies for Professionalizing the Work of Strategists and Other (Organizational) Professionals*. Public Administration Vol. 92, No. 1, 2014 (21-38).

Olakivi, A. & Niska, M. (2017). *Rethinking managerialism in professional work: from competing logics to overlapping discourses*. Journal of Professions and Organization, Vol. 4 No. 1 (20-35).

Patel, R. & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund Studentlitteratur.

Plesner, U., Justesen, L. & Glerup, C. (2018). *The Transformation of work in digitized public sector organizations*. Journal of Organizational Change Management, 31(5).

Sandén, J. (2021). *Närbyråkrater och digitaliseringar. Hur lärares arbete formas av tidsstrukturer*. Södertörn Doctoral Dissertations 197.

Selwyn, N., Nemorin, S. & Johnson, N. (2017). *High-tech, hard work: an investigation of teachers' work in the digital age*. Learning, Media and Technology, 42:4, 390–405.

Skolverket. (2022). *Skolverkets uppföljning av digitaliseringsstrategin 2021*. Rapport 2022:04

Skolverket. (u.å). *Lärarygghet och förskolelärarygghet*. Hämtad 2022-02-16, från: <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararygghet-och-forskollarygghet>

Svärd, O. (2020) *Observationer*. I B. Abrahamson Löfström, C. & Rombach, B. (Red.) *Andra hjälpen: Allt du behöver veta för att skriva en uppsats* (107–121). Lund Studentlitteratur.

Tavory, I. & Timmermans, S. (2014). *Abductive analysis: Theorizing qualitative research*. University of Chicago Press.

Theodorsson, A. (2020). *Presentera kvalitativa studier*. I B. Abrahamson Löfström, C. & Rombach, B. (Red.) *Andra hjälpen: Allt du behöver veta för att skriva en uppsats* (149–162). Lund Studentlitteratur.

Utbildningsdepartementet (2017). *Nationell digitaliseringsstrategi för skolväsendet, bilaga till regeringsbeslut 1:1, 2017-10-19*.

Waring, J. (2014). *Restraification, Hybridity and Professional Elites: Questions Power, Identity and Relational Contingency at the Points of 'Professional-Organisational Intersection'*. *Sociol Compass*, Vol. 8 No. 6 (688-704).

Watson, T. J. (2011) *Ethnography, reality, and truth: The vital need for studies of 'how things work' in organizations and management*, *Journal of Management studies*, 48 (1), 202-217.

Bilagor 1–4

Intervjuguide 1 – Förvaltning

Bakgrund

Berätta lite om dig själv och din bakgrund

Berätta lite om din roll

- Vad ingår i din tjänst?
- Vad gör du under en typisk arbetsdag?
- Hur ser organiseringen av skolan ut i X kommun? (vem ansvarar för vad, vilka olika positioner finns etc)

Övergripande/strategi

- Vad är digitalisering av undervisningen för dig?
- Hur arbetar ni med digitalisering av undervisningen på kommunal nivå?
- Vilka övergripande strategier finns på kommunnivå?
- Vilka personer arbetar med detta inom den kommunala förvaltningen?
- Hur har arbetet förändrats sedan Corona?
- Hur har arbetet förändrats utifrån ett längre tidsperspektiv?
- Hur förhåller ni er till den nationella digitaliseringsstrategin? Har arbetet intensifierats efter att den infördes?
- Varför arbetar ni med digitalisering? Vad skulle hända om ni inte gjorde det?

Organisering

- Hur skulle du beskriva rollerna i digitaliseringsarbetet?
 - politiker
 - förvaltning
 - rektorer
 - *Digitaliseringspersoner*
 - övriga lärare
- Hur arbetar skolorna med digitalisering?
- Inom vilka möteskonstellationer diskuteras digitalisering?

Upplevelser av arbetet

- Hur fungerar arbetet enligt dig på de olika nivåerna?
- Hamnar digitaliseringsmål någonsin i konflikt med andra nationella eller lokala mål, hur i så fall och hur prioriteras målen då?
- Hur fungerar samspelet mellan olika aktörer för att genomföra digitaliseringsåtgärder?
- Hur upplever ni likheter och skillnader mellan olika skolor inom detta arbete?
- Vilket förhållningssätt har rektorerna, ser det olika ut?
- Vad är viktigast i rektorns roll i detta arbete?

- Hur tycker du att *Digitaliseringspersonernas* positioner fungerar? Vad är mest givande, respektive utmanande med *Digitaliseringspersonernas* roll? Vad är viktigt när dessa personer utses?
- Hur upplever du inställningen till digitaliseringsåtgärder från olika lärare? Finns motstånd och hur ser det ut? Kan du se mönster i vilka lärare som är skeptiska?
- Hur upplever du att olika lärare påverkas?
- Finns det någon del eller område i digitaliseringsarbetet som du anser inte bör arbetas med i den utsträckning som görs? Kanske någon aspekt som möter mycket motstånd?

Avslutande

- Vilka är de största fördelarna med hur digitaliseringsarbetet är organiserat?
- Vilka är de största utmaningarna med hur digitaliseringsarbetet är organiserat?
- Vilka positiva effekter ser du av digitaliseringsarbetet?
- Ser du några negativa effekter, eller utmanande aspekter?
- Vilka utmaningar respektive möjligheter ser ni gällande digitalisering i skolan, framöver?
- Vad borde vi frågat som vi inte frågat om?
- Vad sker konkret i den närmsta framtiden, finns några möten som skulle vara relevanta för oss att vara med på?

Intervjuguide 2 – Rektorer

Bakgrund

Berätta lite om dig själv och din bakgrund

Berätta lite om skolan där du jobbar

- Vilken typ av skola?
 - Hur många elever?
 - Hur är skolan belägen?
 - Hur ser organisationen på skolan ut? (vem ansvarar för vad, hur är arbetsdelningen etc)

Vad är digitalisering för dig? Hur arbetar du som rektor med digitalisering?

Beskrivning av arbetet på olika nivåer

Berätta om digitalisering så som du ser det: vad sker:

- På nationell nivå?
- På förvaltningsnivå?
- Mellan rektorer?
- På skolan? Bland lärarna?
- Hur fungerar detta med *Digitaliseringspersoner*? Vem utser dem och på vilka grunder? Vilken roll har de inom förvaltningen och på skolan? Vad är viktigt när *Digitaliseringspersonerna* utses?
- Inom vilka möteskonstellationer diskuteras digitalisering?

Förhållningssätt till arbetet med digitalisering på olika nivåer

- Hur ser du på den nationella digitaliseringsstrategi som kom 2017?
- Hur ser du på förvaltningens sätt att styra arbetet? Vilka mål finns i kommunen gällande digitaliseringsarbetet och hur förhåller du dig till dem?
- Vilka utmaningar finns?
- Hur fungerar arbetet på skolan? Vad fungerar och vad fungerar inte?
- Vilken inställning har lärarna till arbetet, ser det olika ut?
- Intar lärare olika roller i förhållande till digitaliseringsarbetet?
- Hur fungerar *Digitaliseringspersonerna* i lärarkollegiet? Hur får de legitimitet bland sina kollegor och finns det några konfliktytor? Vad är mest givande, respektive utmanande med *Digitaliseringspersonernas* roll?

Enligt ditt sätt att se det, vem driver digitaliseringen? Varför jobbar man med digitalisering av undervisningen? Vad skulle hända om du som rektor avstod eller om någon av lärarna vill avstå?

Hamnar digitaliseringsmål någonsin i konflikt med andra nationella eller lokala mål, hur isåfall och hur prioriteras målen då?

Hamnar det lokala digitaliseringsarbetet i konflikt med andra arbetsuppgifter på skolan?

Vilka är de största fördelarna med hur digitaliseringsarbetet är organiserat?

Vilka är de största utmaningarna med hur digitaliseringsarbetet är organiserat?

Vilka positiva effekter ser du av digitaliseringsarbetet som utförs på skolan?

Ser du några negativa effekter, eller utmanande aspekter?

Finns det någon del eller område i digitaliseringsarbetet som du anser inte bör arbetas med i den utsträckning som görs?

Avslutande

- Vad borde vi frågat som vi inte frågat om?
- Vad sker konkret, finns några möten som skulle vara relevanta för oss att vara med på?

Intervjuguide 3 – *Digitaliseringspersoner*

Bakgrund

Berätta lite om dig själv och din bakgrund. Vad var det som gjorde att du ville bli lärare från början?

Berätta lite om skolan där du jobbar

- Vilken typ av skola?
- Hur många elever?
- Hur är skolan belägen?
- Hur ser organiseringen på skolan ut? (vem ansvarar för vad, hur är arbetsdelningen etc)

Arbetet som *Digitaliseringsperson*

Vad gör du i din roll som *Digitaliseringsperson*?

Hur tycker du arbetet med *Digitaliseringspersoner* fungerar? Vem utser dem och på vilka grunder? Hur fungerar *Digitaliseringspersonerna* i lärarkollegiet? Hur får ni legitimitet bland era kollegor och finns det några konfliktytor?

Berätta om digitalisering så som du ser det: vad sker:

- På förvaltningsnivå?
- På skolan?
- I lärarkollegiet?
- Inom vilka möteskonstellationer diskuteras frågan?
- Enligt ditt sätt att se det, vem driver digitaliseringen?

- Hur fungerar samarbetet mellan dessa aktörer? Hur ser du på förvaltningens sätt att styra arbetet? Vilka utmaningar finns?
- Hur fungerar arbetet på skolan? Vad fungerar och vad fungerar inte?
- Vilken inställning har lärarna till arbetet, ser det olika ut? Ser du något mönster hos olika lärare kring vilken inställning de har?
- Intar lärare olika roller i förhållande till digitaliseringsarbetet?
- Upplever du olika möjligheter och svårigheter i olika ämnen?

Digitalisering och läraryrket

Vad är digitalisering för dig?

Hur arbetar du med digitalisering i ditt eget ämne? Hur förändrar digitalisering ditt arbetssätt?

Hur hjälper/stjälper digitaliseringsarbetet dig i din lärargärning?

Finns det aspekter av digitalisering som du inte anser passar ihop med vad du vill uppnå i ditt arbete?

Hur upplever du att mål kring digitalisering fungerar ihop med andra mål du arbetar för?

Hur förändrar digitalisering ditt arbetssätt?

Hur har arbetet utvecklats sedan du blev lärare?

Hur påverkar digitalisering ditt sätt att förhålla dig till ditt arbete som lärare, förändras det på något sätt?

Vad skulle hända om någon inte ville jobba med digitalisering?

Hur pass reglerad upplever du att du är i denna fråga?

I forskningen beskrivs ibland teknologi som hotfullt för professioner? Vad tycker du om den beskrivningen? Att det tar tid från kärnarbetet exempelvis eller ställer krav på nya förmågor. Finns det andra saker som du upplever mer hotfulla?

Avslutande frågor

- Vilka är de största fördelarna med digitaliseringsarbetet, på skolan och i ditt ämne?
- Vilka är de största utmaningarna med digitaliseringsarbetet, på skolan och i ditt ämne?
- Vad borde vi frågat som vi inte frågat om?

Intervjuguide 4 – Lärare

Bakgrund

Berätta lite om dig själv och din bakgrund

- Vad var det som gjorde att du ville bli lärare?
- Har det blivit som du tänkt dig? Varför/varför inte?

Berätta lite om skolan där du jobbar

- Vilken typ av skola?
 - Hur många elever?
 - Hur är skolan belägen?
 - Hur ser organiseringen på skolan ut? (vem ansvarar för vad, hur är arbetsdelningen etc)

Digitalisering och påverkan på det egna arbetet

Vad är digitalisering för dig?

Vilka typer av administrativa system arbetar du i?

Hur upplever du att stödfunktioner fungerar, tex med IT?

Hur arbetar du med digitalisering i just ditt ämne?

Hur hjälper/stjälper digitaliseringsarbetet dig i din lärargärning?

Hur förändrar digitalisering ditt arbetssätt?

Hur har arbetet utvecklats sedan du blev lärare?

Hur påverkar digitalisering ditt sätt att förhålla dig till ditt arbete som lärare, förändras det på något sätt?

Finns det aspekter av digitalisering som du inte anser passar ihop med vad du vill uppnå i ditt arbete?

Vad skulle hända om någon inte ville jobba med digitalisering?

Hur upplever du att mål kring digitalisering fungerar ihop med andra mål du arbetar för?

Hur pass reglerad upplever du att du är i denna fråga?

I forskningen beskrivs ibland teknologi som hotfullt för professioner? Vad tycker du om den beskrivningen? Att det tar tid från kärnarbetet exempelvis eller ställer krav på nya förmågor. Finns det andra saker som du upplever mer hotfulla?

Organisering av digitalisering

Berätta om digitalisering så som du ser det: vad sker:

- På förvaltningsnivå?
- På skolan?
- I lärarkollegiet?
- Inom vilka möteskonstellationer diskuteras frågan?

Vilken roll intar förvaltning, rektorer och lärare inom digitaliseringsarbetet? Enligt ditt sätt att se det, vem driver digitaliseringen?

- Hur fungerar samarbetet mellan dessa aktörer? Hur ser du på förvaltningens sätt att styra arbetet? Vilka utmaningar finns?
- Hur fungerar arbetet på skolan? Vad fungerar och vad fungerar inte? Skulle du vilja att man arbetade annorlunda med detta på något sätt?
- Vilken inställning har lärarna till arbetet, ser det olika ut?
- Intar lärare olika roller i förhållande till digitaliseringsarbetet? Skapas det någonsin konflikter kring detta?
- Skulle du vilja ha en annan roll än den du har i detta, exempelvis vara mer drivande. Varför/varför inte?
- Hur fungerar detta med *Digitaliseringspersoner*? Vem utser dem och på vilka grunder? Hur fungerar *Digitaliseringspersonerna* i lärarkollegiet? Hur får de legitimitet bland sina kollegor och finns det några konfliktytor?

Avslutande frågor

- Hur skulle du själv vilja utveckla ditt arbete med detta?
- Vilka är de största fördelarna med digitaliseringsarbetet, på skolan och i ditt ämne?
- Vilka är de största utmaningarna med digitaliseringsarbetet, på skolan och i ditt ämne?
- Vad borde vi frågat som vi inte frågat om?

Kommunforskning i Västsverige, KFi, är en organisation som bedriver forskning inom området ekonomi och organisation i kommuner och regioner.

Verksamheten utgår ifrån ett samarbetsavtal mellan kommuner och regioner samt universitet och högskolor i Västsverige. Syftet med samarbetsavtalet är att initiera forskning inom det nämnda området och därmed bidra till att skapa en stark forskningsmiljö



**KommunForskning
i Västsverige**

c/o Göteborgs universitet
Box 665
405 30 Göteborg

Tel 031-786 59 00
E-post kfi@kfi.se
www.kfi.se