

LÄRARLEGITIMATIONERNA

GULT KORT FÖR REGERINGEN

Det har visat sig svårare än väntat att legitimera behöriga lärare. Men det innebär inte att reformen i sig är feltänkt.

Regeringen misstog sig om lärarlegitimationerna. Skolverket har bara hunnit med några procent av de 180 000 som ska utfärdas. Därför är det omöjligt att låta systemet träda i kraft i sommar, som planerat.



OBEROENDE
LIBERAL

Det bör kallas för vad det är: Ett organisatoriskt fiasko.

I veckan kom beskedet från Rosenbad att reformen skjuts upp på obestämmd tid. Ansvaret vilar tungt på regeringen. Särskilt som det inte är första gången det avslöjas brister i förarbetet till en större politisk reform. Men att legitimeringsprocessen verkar erbarmligt planerad innebär inte att den är fel i sig.

Legitimation ska bli krav för fast anställning som lärare och kan på så vis bidra till en uppvärdering av yr-

ket. Att detta behövs råder ingen tvekan om. Söktrycket på somliga lärarutbildningar är så lågt att studenter praktiskt taget skriver in sig snarare än ansöker.

Lärarnas riksförbund, LR, godtar att reformen skjuts upp, men vill ha ett nytt datum. Att systemet med legitimering av behöriga lärare inte skulle vara införd den 1 juli 2013 ses som "fullständigt oacceptabelt".

Det är förstas viktigare att det blir rätt än att det går fort. Misstag har redan begåtts. Till exempel har någ-

ra av de lärare som fått sina yrkesbevis blivit behöriga i ämnen de aldrig läst.

Ändå har LR tveklöst fog för sitt krav på en tidsgräns. Tempot måste höjas rejält för att reformen ska kunna genomföras inom mandatperioden. Utan en ny deadline, som vore politiskt pinsam att missa, blir risken större att Skolverket inte får de resurser som krävs. Och regeringen har samlat ihop till en varning, gult kort, redan vid ett års fördröjning.

AKTUELLA FRÅGOR

Debattredaktör: Eva Rothstein E-post: aktuella@sydsvenskan.se Telefon: 040-28 10 13
Fler debattartiklar finns på sydsvenskan.se/opinion/aktuellafragor



” Det är en sak att låta sig inspireras av positiva förebilder, en annan att tvingas till ett positivt förhållningssätt. Då har det övergått i positivitetsfascism.

■ **Både offentliga och privata företag har anammade en berömkultur. Avsikten må vara god, men denna speciella variant av ledarskap övergår lätt i positivitetsfascism.**

Det skriver Rasmus Willig, lektor i sociologi vid Roskilde universitet.

Management-konsulter, coacher och ledarskapstränare tycks för närvarande anse att erkännande och beröm är det bästa sättet att leda. *Appreciative Inquiry*, som metoden kallas, dominerar i allt från koncerner till barnomsorg.

Ett ton böcker som alla innehåller samma budskap har utkommit internationellt och i Skandinavien:

Tänk positivt! Se möjligheter och lösningar! Fokusera på det som fungerar. Släpp loss berömmet!

Det är lönsamt för ledningar att gödsla med beröm och erkännanden eftersom det, mer än lönehöjningar, stimulerar anställda att arbeta hårdare. Metoden innebär att chefer utslutande nalkas medarbetare, arbetsuppgifter och kolleger positivt. Personalavdelningarna skriver in i sina måldokument att varje enskild medarbetare ska uppleva sig bekräftad i sin prestation och för sina talanger.

Tillvägagångssättet är

ett slags tröstsnapp och inte ofarligt. För när det är fastslaget i personalhandledningarna förväntar sig de anställda att hela tiden få uppskattning för sina unika prestationer och egenskaper.

Egentligen innebär ett erkännande bara att något ges ett positivt värde. Men hos de anställda skapar det föreställningen att de är speciella, särskilda, unika, att alla är unika. Det är vi inte. Det går med andra ord inflation i bekräftelsen.

Allt fokus läggs på det positiva. Tanken är att framgångsrika prestationer ska älskas så att de förökar sig, medan det som inte fungerar ska negligeras.

De som inte gillar bekräftelseideologin ser den som en form av det George Orwell kallade *New Speak* som utmärks av att det inte lämnar utrymme för en enda kättersk tanke och täpper till allt utrymme för att människor fritt ska kunna kritisera det de ogillar.

Att bara få uttrycka sig i positiva termer innebär i praktiken censur mot att diskutera arbetsplatsen. Yrkesidentiteten sätts åt sidan när perspektivet måste vara bekräftande och de anställdas identitet förtrycks när de istället för att uttrycka rak och öppen kritik, tvingas hitta positiva ord för problematiska förhållanden och missnöje på arbetsplatsen.



”Positivitetsfascismen tillämpas mot barn, vuxna och gamla, på mikro- och på makronivå.”

ARKIVFOTO: FREDRIK PERSSON

Farligt blir det när anställda tvingas uppfatta

Gödsla med beröm
”Det är lönsamt för ledningar att gödsla med beröm och erkännanden eftersom det, mer än lönehöjningar, stimulerar anställda att arbeta hårdare.”

problem som utmaningar. När de utslutande ska se framåt och aldrig bakåt. För därmed kapas banden

till historien och erfarenheten, och individen blir lättare att manipulera. När det skett, uppmanas han eller hon att se positivt även på detta, för att undgå att klassas som oflexibel och förändringsobenägen.

Frågan är: Varför ska människor förhålla sig positivt till det som faktiskt är dåligt för dem?

Det är ensak att låta sig inspireras av positiva förebilder, en annan att tvingas till ett positivt förhållningssätt. Då har erkännande och be-

kräftelse övergått i positivitetsfascism.

Många människor säger i dag att de känner sig tvungna att falla in i ledet och marschera i takt. Att de måste framstå som positiva till alla förändringar. Men varför ska de som drabbas av exempelvis nedskärningar på sin arbetsplats förhålla sig positiva till det?

Den nya fascismen är en oskön blandning av *new public management*, positiv psykologi, nyliberal ekonomisk teori och värdegrundad ledning. Den tillämpas gentemot barn,

vuxna och gamla, på mikro- och på makronivå. Och när positivitetsperspektivet är så utbrett uppfattas det som tvång.

Denna ledningsstil fyller ett tomrum. De tidigare starkt hierarkiska uppbyggda organisationerna och arbetsplatserna har blivit ombytliga, förändringsbenägna och flexibla.

Anställda som upplever skiftet från hierarkiska till platta strukturer och nätverksstrukturer tappar lätt orienteringsförmågan.

Det är inte längre tydligt vilka prestationer som efterfrågas och belönas. Eller vad som bedöms vara en topprestation och resultat i en materiell belöning eller åtminstone ett erkännande från chefen.

RASMUS WILLIG

Söndag 18 mars 2012

Översättning: Karen Söderberg

SKRIBENTEN



■ Rasmus Willig är lektor i sociologi vid Roskilde universitet samt debattör och skribent i den danska morgontidningen Information.