



# Høgskulen på Vestlandet

## ØKB3113 Bacheloroppgave

ØKB3113-BAC-2022-VÅR-FLOWassign

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	06-04-2022 12:00	<b>Termin:</b>	2022 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	06-05-2022 14:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave		
<b>Flowkode:</b>	203 ØKB3113 1 BAC 2022 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	409
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	15002
----------------------	-------

Sett hake dersom Nei  
besvarelsen kan brukes  
som eksempel i  
undervisning?:

Egenerklæring \*: Ja  
Jeg bekrefter at jeg har Ja  
registrert  
oppgavetittelen på  
norsk og engelsk i  
StudentWeb og vet at  
denne vil stå på  
vitnemålet mitt \*:

### Gruppe

<b>Gruppenavn:</b>	(Anonymisert)
<b>Gruppenummer:</b>	12
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	417

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \*

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? \*

Nei

# BACHELOROPPGAVE

Lærernes opplevelse under koronapandemien:

En kvalitativ studie av lærere ved en ungdomsskole i Viken fylke

Teachers experience during the Corona pandemic:

A qualitative study of teachers at an upper secondary school in Viken county

Kandidatnummer: 409 & 417

Fakultet økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for økonomi og administrasjon

Veileder: Vedrana Jez

06.05.22

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. *Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet*

## FORORD

Bachelor oppgaven vi har utformet i løpet av de to siste semestrene, er den avsluttende delen av den treårige bachelorgraden i Økonomi og Administrasjon ved Høgskulen på Vestlandet, campus Haugesund. Temaet vi har tatt for oss i oppgaven, har siden starten av 2020 vært svært relevant for samfunnet. Det norske skolesystemet har i stor grad vært preget av koronapandemien, og lærerne sin arbeidshverdag har endret seg deretter. Vi ønsker dermed å fokusere på hvordan ungdomsskolelærerne har blitt påvirket av pandemien.

Av naturlige årsaker knyttet den pågående koronapandemien, har vi i stor grad måtte benytte oss av digitale hjelpemidler i kommunikasjon mellom oss forskere, med informantene og veileder. Da digitaliseringen av arbeidshverdagen til ungdomsskolelærerne ble sentralt for vår oppgave, fikk vi den kombinasjon, en god forståelse for hvor krevende koronapandemien har vært da, kommunikasjonen digitalt til tider kan være vanskelig.

I forbindelse med gjennomføringen av bacheloroppgaven, ønsker vi å takke veilederen vår Vedrana Jez, som gjennom prosjektet vårt har vært til stor hjelp. Med konstruktiv kritikk og gode tilbakemeldinger, har hun i stor grad hjulpet oss med å konstruere en god bacheloroppgave. Vi vil også takke kontaktpersonen vår, som har vært svært behjelpelig med å innhente informanter, i tillegg til å selv delta som informant. Vi ønsker til slutt å gi en stor takk til informantene som frivillig deltok i forskningsprosjektet vårt, og som var en essensiell faktor i gjennomføringen av bacheloroppgaven vår.

Høgskulen på Vestlandet, Haugesund

06.05.2022

Camilla Åsbø Fitje

Ingrid Sinescu

## ABSTRACT

The corona pandemic has, over the last two years affected the Norwegian society to a great extent. Teachers have faced new and demanding challenges that have changed their everyday work life significantly. In a short period of time, they have had to readjust and acquire new knowledge to provide and maintain a normal everyday school routine for the students. The use of home office and digital teaching has had both positive and negative impacts for teachers. The purpose of this research is to go in depth of how teachers have experienced the Corona pandemic's consequences. Based on the information provided, we developed a study for the following issue.

*"In what way has the corona pandemic affected teachers' motivation and job satisfaction at a secondary school in Viken county?"*

To answer the issue, we have, in connection to relevant theories, done a quality in-depth interview and document analysis. The in-depth interview consisted in five informants who work as teachers in an upper secondary school in Viken county. Through the informants, we obtained thorough and relevant information. The document analysis was therefore used to support the findings from the interviews.

The findings we made during the research project were that the upper secondary school teachers had to adapt to a new way of working, in a short period of time. The acquisition of new knowledge and a steep learning curve have resulted in various factors, which have significantly affected the motivation and job satisfaction of teachers. Despite of that, the corona pandemic has also given the teachers several experiences that will be further used in their future process of teaching.

## SAMMENDRAG

Koronapandemien har gjennom de to siste årene preget det norske samfunnet i stor grad. Lærere har møtt nye og krevende utfordringer som har endret arbeidshverdagen vesentlig. På kort tid har de måtte omstille seg og tilegne seg ny kunnskap for å kunne opprettholde en normal skolehverdag for elevene, i den grad det har vært mulig. Bruken av alternativ undervisning med hjemmekontor og digital undervisning har hatt både positive og negative følger for lærernes motivasjon og jobbtilfredshet. Formålet med denne forskningen er dermed å gå i dybden av hvordan lærere har opplevd koronapandemiens krevende følger. På bakgrunn av gitt informasjon, utarbeidet vi følgende problemstilling.

*«På hvilken måte har koronapandemien påvirket lærernes motivasjon og jobbtilfredshet ved en ungdomsskole i Viken fylke?»*

For å kunne besvare problemstillingen, har vi i sammenheng med relevante teorier, utført kvalitativt dybdeintervju og dokumentanalyse. Dybdeintervjuene bestod av fem informanter som alle arbeider som lærere ved en ungdomsskole i Viken fylke. Via informantene fikk vi innhentet grundig og relevant informasjon. Dokumentanalysen ble dermed brukt til å støtte opp om funnene fra intervjuene.

Funnene vi gjorde underveis i forskningsprosjektet var blant annet at ungdomsskolelærerne måtte tilpasse seg en ny arbeidshverdag på kort tid. Tilegningen av nye kunnskaper og en bratt læringskurve, har resultert i ulike faktorer som har påvirket motivasjonen og jobbtilfredsheten til lærerne betydelig. Samtidig har koronapandemien også gitt lærerne en rekke erfaringer, som de kan ta med seg videre i arbeidet som lærer.

# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>iii</b>
<b>FIGUROVERSIKT</b> .....	<b>v</b>
<b>TABELLOVERSIKT</b> .....	<b>v</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 PROBLEMAVGRENSING .....	1
1.2 ORGANISERING AV OPPGAVEN .....	2
<b>2 UTVIKLINGEN AV KORONAPANDEMIEN</b> .....	<b>3</b>
2.1 KORONAPANDEMIEN I SKOLEN .....	3
2.1.1 TRAFIKKLYSMODELLEN .....	4
<b>3 TEORI</b> .....	<b>6</b>
3.1 MOTIVASJON: .....	6
3.1.1 INDRE OG YTRE MOTIVASJON: .....	6
3.1.2 HERZBERGS TO-FAKTORTEORI .....	7
3.2 JOBBTILFREDSHET .....	9
3.3 JOBBENGASJEMENT .....	10
3.4 STRESS .....	10
<b>4 METODE</b> .....	<b>12</b>
4.1 VALG AV METODE .....	12
4.1.1 STYRKER OG SVAKHETER VED METODEN .....	13
4.2 UTVALG .....	13
4.2.1 INFORMANTER .....	14
4.2.2 DOKUMENTER .....	15
4.3 DATAINNSAMLING .....	15
4.3.1 INTERVJUPROSESS .....	15
4.3.2 DOKUMENTPROSESSEN .....	17
4.4 BEARBEIDING AV DATA .....	17
4.5 PROSJEKTETS FORSKNINGSKVALITET .....	19
4.5.1 TROVERDIGHET .....	19
4.5.2 OVERFØRBARHET .....	20
4.5.3 PÅLITELIGHET .....	20
4.5.4 BEKREFTBARHET .....	21
4.6 ETISKE VURDERINGER .....	21
<b>5 DATAPRESENTASJON</b> .....	<b>23</b>
5.1 LÆREREN OG ARBEIDET .....	23
5.2 ANSVAR OG KRAV .....	24
5.3 SELVE ARBEIDET OG PERSONLIG VEKST .....	26

5.4 PRESTASJON OG ANERKJENNELSE.....	27
5.5 MELLOMMENNESKELIGE RELASJONER .....	28
5.6 ARBEIDSBETINGELSER OG, LØNN OG SIKKERHET.....	28
5.7 OPPSUMMERING.....	29
<b>6 DRØFTING .....</b>	<b>30</b>
6.1 KORONAPANDEMIENS ENDRINGER .....	30
6.2 ANSVAR OG KRAV.....	30
6.3 SELVE ARBEIDET OG PERSONLIG VEKST .....	32
6.4 PRESTASJON OG ANERKJENNELSE.....	34
6.5 MELLOMMENNESKELIGE RELASJONER .....	35
6.6 ARBEIDSBETINGELSER OG, LØNN OG SIKKERHET.....	35
<b>7 EVALUERING AV OPPGAVEN.....</b>	<b>38</b>
<b>8 KONKLUSJON.....</b>	<b>40</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>42</b>
<b>VEDLEGG.....</b>	<b>45</b>
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE .....	45
VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV .....	46
VEDLEGG 3: SAMTYKKEERKLÆRING .....	48

## FIGUROVERSIKT

FIGUR 1: ANTALL SKOLER SOM HAR VÆRT HELT ELLER DELVIS STENGT, FORDELT PÅ FYLKE (Utdanningsdirektoratet, 2021) .....	4
---	---

## TABELLOVERSIKT

Tabell 1: TRAFIKKLYSMODELL FOR UNGDOMSSKOLER (Utdanningsdirektoratet, 2022).....	5
Tabell 2: HERZBERGS TO-FAKTORTEORI OM MOTIVERINGS- OG HYGIENEFÅKTORER (Kaufmann & Kaufmann, 2015).....	8
Tabell 3: UTARBEIDET TABELL OVER FORSKNINGENS SEKUNDÆRE DATAKILDER.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>



## 1 INNLEDNING

Da Norge stengte 12.mars 2020 var nok få klar over hvor omfattende koronapandemien kom til å bli i årene som fulgte. Koronapandemien har preget de fleste menneskers dagligdagse liv, men enkelte mennesker og organisasjoner har opplevd store omveltninger, deriblant ungdomsskoler rundt om i landet.

Siden Koronapandemiens utbrudd i 2019 har den dominert store deler av nyhetsbildet. Per dags dato (12.02.2022) er det på verdensbasis registrert i underkant av 6 millioner dødsfall enten forårsaket av, eller knyttet koronapandemien, mens i Norge er det registrert 1513 dødsfall. Fra 12.02.2022 fjernet regjeringen alle forskriftsfestede tiltak mot covid-19.

Tidligere krav om isolasjon for voksne dersom påvist smitte av covid-19 ble endret til en anbefaling om å holde seg hjemme i fire døgn. Samtidig ble det annonsert at barnehagebarn og skoleelever ikke lenger trenger teste seg ved symptomer. Dermed kan tall og informasjon innhentet etter denne datoen, være avvikende (Regjeringen, 2022).

Grunnet aktualiseringen av koronapandemien ønsket vi å sette fokus på dette temaet i bacheloroppgaven vår. I sammenheng med relevante emner vi i løpet av utdanningsforløpet vårt på økonomi og administrasjon har vært gjennom, ønsker vi å få et tydelig bilde på hvordan koronapandemien har påvirket lærere ved en ungdomsskole preget av mye smitte.

*Grunnskole* er en fellesbetegnelse av skolegangen fra 1. klasse til 10. klasse. Vanligvis deles grunnskolen inn i to deler; barneskolen som går fra 1. klasse til 7. klasse, og ungdomsskolen som går fra 8. klasse til 10. klasse (Henriksen, 2020). Hovedsakelig er det ungdomsskoler vi ønsker å ta for oss, men i enkelte av kildene vi anvender, deles ikke grunnskolen inn i to deler, dermed vil betegnelsen grunnskole også bli brukt underveis i forskningsprosjektet.

### 1.1 PROBLEMAVGRENSING

Koronapandemiens drastiske omveltninger har lagt et press på den norske velferdsstaten og skolesystemet. Den siste rapporterte pandemien som rammet Norge før koronapandemien, var Svineinflusensaen i 2009 (Olsen, Dalgard, & Stammler, 2021). Ulike tiltak ble i dette tilfellet iverksatt for å dempe smitten, og stenging av skoler ble tatt opp til vurdering. Derimot ble denne vurderingen senere forkastet på grunn av mulige økonomiske konsekvenser som kunne medfølge (Hillestad & Torgersen, 2009). Den betydelig større alvorlighetsgraden av

koronapandemien har i motsetning til svineinfluensaen, ført til nedstenginger og hyppige endringer av smittevernstiltak.

Gjennom hele koronapandemien har det vært stort fokus på elevene og skolesituasjonen. De har måtte tilpasse seg en ny og krevende hverdag, men til tross for det, har fokuset på hvordan lærerne har opplevd den endrede arbeidshverdagen, vært minimal. Dermed ønsker vi å rette fokus på ungdomsskolelærerne sin opplevelse av pandemien, og hvordan pandemiens ulike faktorer har spilt inn på motivasjonen om jobbtilfredsheten deres. Gjennom utdanningsdirektoratets rapport fra skoleåret 2021 er det tydelige forskjeller i antall nedstenginger av grunnskoler over hele landet (Utdanningsdirektoratet, 2021). Noen skoler har opplevd hyppig endring av smitte nivå, der stadige endringer fra grønt nivå, gult nivå og ikke minst rødt nivå, har ført til en uforutsigbar arbeidshverdag.

Basert på kunnskapen vi har tilegnet oss i forkant av oppgaven, ønsker å komme i dybden på hvordan koronapandemien har påvirket ungdomsskolelærere i Norge. Vi ønsket dermed å basere denne forskningen på lærere ved en ungdomsskole som har vært preget av hyppige endringer i smittenivå.

Med denne informasjonen tatt i betraktning utformet vi problemstillingen slik:

*«På hvilken måte har koronapandemien påvirket lærernes motivasjon og jobbtilfredshet ved en ungdomsskole i Viken fylke?»*

## 1.2 ORGANISERING AV OPPGAVEN

Denne bacheloroppgaven har vi valgt å organisere i totalt åtte kapitler. Kapittel 1, består av innledning og problemavgrensing, der vi samtidig redegjør for oppgavens problemstilling. I neste kapittel tar vi for oss koronapandemiens utvikling, samt koronapandemiens utvikling i skolen. Vi belyser også i dette kapittelet trafikklysmodellen, som har hatt en viktig rolle gjennom pandemien. I kapittel 3 går vi i dybden på det teoretiske rammeverket vi har valgt for å kunne besvare problemstillingen vår. Neste kapittel består av forskningsmetoden vi har valgt, og prosessen rundt datainnsamlingen. I kapittel 5 tar vi for oss funnene vi har gjort ut gjennom dybdeintervjuene og dokumentene, før vi i neste kapittel drøfter funnene. Nest siste kapittel, består av oppgavens styrker og svakheter. Til slutt, i kapittel 8 har vi utarbeidet en konklusjon der vi basert på funnene vi har gjort, skal besvare problemstillingen.

## 2 UTVIKLINGEN AV KORONAPANDEMIEN

Koronapandemien også kjent som det smittsomme viruset SARS-CoV-2 ble oppdaget i Wuhan i provinsen Hubei i Kina, i slutten av 2019 (Tjershaugen, Hiis, Bernt, Braut, & Bahus, 2022). Gjennom luftveismitte har viruset herjet rundt om i Norge siden det første smittetilfellet i Norge ble oppdaget 26.februar 2020 (Folkehelseinstituttet, 2022).

Hver og en av oss kan bli utsatt for å bli smittet, men det er hovedsakelig eldre mennesker og mennesker med underliggende sykdommer som blir hardest rammet. Det er derimot ingen garanti for at unge og spreke mennesker ikke kan bli alvorlig rammet av koronaviruset. Uforutsigbarheten rundt viruset, og hva det kan føre til har gjort at behovet for å iverksette tiltak har vært stort. 12. Mars 2020 iverksatte myndighetene restriksjoner for å begrense smitten, som ble starten på nedstenging av blant annet skoler, og en ny arbeidshverdag for lærere (Regjeringen, 2022).

Restriksjon er «*et innskrenkende, regulerende tiltak*» (Store Norske leksikon, 2022).

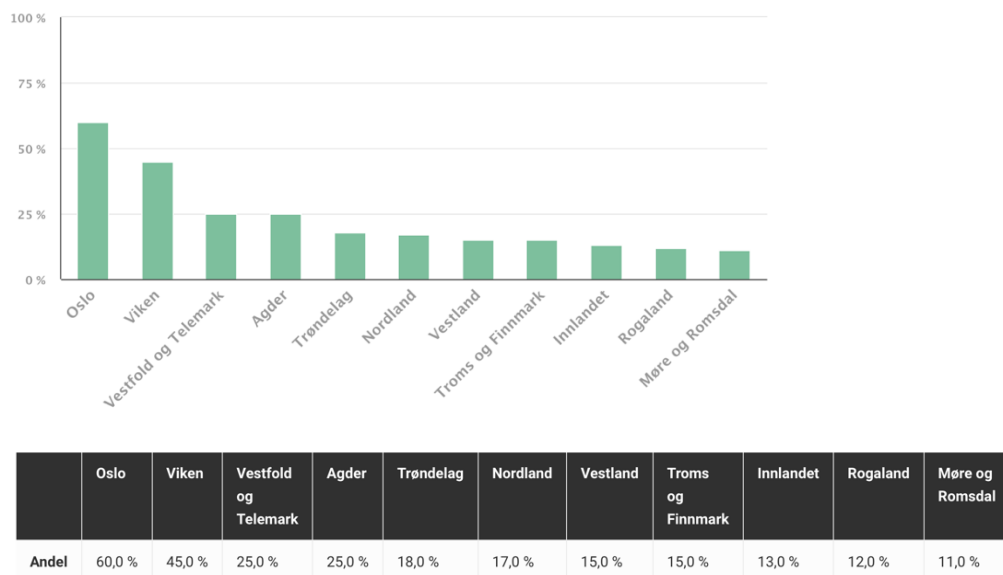
Restriksjonene som i løpet av pandemien har blitt iverksett av regjeringen, er en respons på koronavirusets smitteomfang og alvorlighetsgrad. Nedstenging av samfunnet, innføring av hjemmekontor, karantene og isolasjon ved smitte eller mulig smitte, er blant annet restriksjoner som har som mål å forhindre spredningen av koronaviruset.

I løpet av de to siste årene koronapandemien har eksistert i Norge, har det blitt utviklet vaksiner for å motkjempe viruset. Samtidig har det oppstått en rekke varianter av SARS-CoV-2. Det er dog stor grad av uvisshet knyttet de ulike variantene, da enkelte har ført til redusert effekt av vaksine, eller økt smittsomhet (Folkehelseinstituttet, 2021).

### 2.1 KORONAPANDEMIEN I SKOLEN

Hele Norges skoler har enten i stor eller liten grad blitt påvirket av koronapandemien. Enkelte skoler har opplevd lav smitte med en stabil hverdag, mens andre har opplevd en svært ustabil hverdag, med stor variasjon av smittevernstiltak. Uavhengig av graden skolen har blitt påvirket av smittevernstiltak, har de aller fleste skoler iverksatt digital undervisning som alternativ undervisning. Dette har ført til en omstilling for skolene, elevene og ikke minst lærerne.

Vinteren 2021 var det store geografiske forskjeller over antall grunnskoler som måtte stenge eller delvis stenge grunnet økt smittetrykk. Figuren viser prosentvist antall grunnskoler som har vært helt eller delvis stengt i løpet av skoleåret 2020 til 2021 (Utdanningsdirektoratet, 2021).



Figur 1: ANTALL SKOLER SOM HAR VÆRT HELT ELLER DELVIS STENGT, FORDELT PÅ FYLKE (Utdanningsdirektoratet, 2021)

Oslo og Viken fylke hadde et betydelig høyere smittetrykk enn resten av fylkene i perioden 2020 til 2021. Dette kan skyldes innbyggertallene i fylkene og at de begge er tett bebygde steder. Ved å rette fokus mot en ungdomsskole i Viken fylke som er preget av mye smitte og smittevernstiltak, har vi gode forutsetninger for å få et tydelig bilde på konsekvensene pandemien i skolen, har hatt for lærerne.

### 2.1.1 TRAFIKKLYSMODELLEN

Et hjelpemiddel som blir stadig brukt i de lokale og nasjonale smittevernsmyndighetene sin vurdering av skolens smittesituasjon, er trafikklysmodellen. Modellen for grunnskoler deles i to; barneskole og ungdomsskole. For vår forskning er modellen for ungdomsskole den aktuelle modellen å forholde seg til.

Modellen som er utarbeidet for ungdomsskoler, er delt inn i tre deler; grønt, gult og rødt nivå. Grønt nivå innebærer en tilnærmet normal skolehverdag der grunnleggende smittevernstiltak fortsatt er aktuelt. Gult nivå fører til begrenset kontakt ved å unngå store samlinger og

forholde seg til kohorter. Rødt nivå er det mest omfattende tiltaket som blir igangsatt av regjeringen, og som strammer inn smittevernstiltakene, særs i kontakt med andre mennesker (Helsedirektoratet, 2022).

Tiltaksnivå	Tiltak
Grønt nivå	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ingen syke skal møte på skolen</li> <li>God hygiene, god ventilasjon og normalt renhold</li> <li>Kontaktreduserende tiltak:</li> </ol> <p>Unngå fysisk kontakt mellom personer (håndhilsning og klemming)</p> <p>Avstand mellom ansatte</p> <p>Vanlig organisering av klasser/grupper og skolehverdag</p>
Gult nivå	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ingen syke skal møte på skolen</li> <li>God hygiene, god ventilasjon og forsterket renhold</li> <li>Kontaktreduserende tiltak:</li> </ol> <p>Unngå fysisk kontakt mellom personer (håndhilsning og klemming)</p> <p>Hele klasser regnes som en kohort</p> <p>To kohorter kan samarbeide innendørs og utendørs</p> <p>Unngå samlinger med mer enn to samarbeidende kohorter</p> <p>Avstand mellom ansatte (minst én meter i alle situasjoner)</p> <p>Ansatte kan veksle mellom kohorter/klasser, men holde avstand til elever hvis mulig</p> <p>Elever bør holde avstand (minst én meter) til elever i andre kohorter i pauser og friminutt</p> <p>Unngå trengsel og store samlinger</p> <p>Vurdere munnbind for elever og ansatte i fellesområder</p>
Rødt nivå	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ingen syke skal møte på skolen</li> <li>God hygiene, god ventilasjon og forsterket renhold</li> <li>Kontaktreduserende tiltak:</li> </ol> <p>Unngå fysisk kontakt mellom personer (håndhilsning og klemming)</p> <p>Dele klasser inn i mindre kohorter (klassestørrelsen halveres)</p> <p>To kohorter kan samarbeide utendørs</p> <p>Unngå samlinger med mer enn to samarbeidende kohorter</p> <p>Unngå trengsel og store samlinger</p> <p>Avstand mellom ansatte (minst én meter i alle situasjoner)</p> <p>Kohorter bør ha faste klasserom, ansatte bør komme til klasserommet</p> <p>Tilstreb avstand (minst én meter) mellom elever ansatte i alle situasjoner</p> <p>Vurdere alternerende oppmøtetider for elever</p> <p>Delvis digital undervisning</p> <p>Vurdere munnbind for elever og ansatte i fellesområder</p>

Tabell 1: TRAFIKKLYSMODELL FOR UNGDOMSSKOLER (Utdanningsdirektoratet, 2022)

Ved å ta i bruk en slik smitteveisleider, gir det skolen som organisasjon, et utgangspunkt i hvilke tiltak en bør forholde seg til for å hindre økt spredning av smitte. En slik modell tydeliggjør den aktuelle smittesituasjonens alvorlighetsgrad og gjøre det enklere å ha oversikt over pandemiens restriksjoner. Restriksjonene som trafikklysmodellen bygger på, er dermed grundig sammensatt av ulike tiltak både organisasjonen, lærere og elvene må forholde seg til i løpet av skoledagen.

### 3 TEORI

På bakgrunn av problemstillingen vår; «*På hvilken måte har koronapandemien påvirket lærernes motivasjon og jobbtilfredshet ved en ungdomsskole i Viken fylke?*» og temaet vi ønsker å belyse, har vi valgt et teoretisk rammeverk deretter. Vi har valgt å bruke teorier knyttet til motivasjon, jobbtilfredshet, jobbengasjement og stress for å grundig ta for oss problemstillingen.

#### 3.1 MOTIVASJON:

Motivasjon blir definert som "*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål*" (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 113). Når vi knytter inn motivasjon på arbeidsplassen er det flere faktorer som må tas hensyn til. Innenfor moderne organisasjonspsykologi er det fire grunnleggende tolkningsrammer for å forklare motivert atferd i arbeidslivet; *behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og situasjonsteorier* (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 113).

Med koronapandemien og hvordan den har påvirket lærere tatt i betraktning, er kognitiv teori i kombinasjon med situasjonsteori sentralt for vårt prosjekt. *Kognitiv teori* innebærer teori som vektlegger evalueringen av oppgavens iboende motivasjonsverdi (Kaufmann & Kaufmann, 2015). *Situasjonsteori* går derimot ut på motivasjonsfaktorer i arbeidet som er motiverende og demotiverende for individet og dens arbeid (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

##### 3.1.1 INDRE OG YTRE MOTIVASJON:

Innenfor motivasjon skiller de amerikanske forskerne *E.L Deci* og *R.M Ryan* mellom to motivasjonssystemer; *ytre motivasjon og indre motivasjon* (Kaufmann & Kaufmann, 2015). *Ytre motivasjonsfaktorer* kan i jobb sammenheng være materiell belønning i form av lønn, tillegg, frynsegoder og bonuser. Samtidig kan det også være symbolske belønninger i form av forfremmelse eller anerkjennelse. *Ytre motivasjonsfaktorer* er altså faktorer utenfor arbeidet som får oss til å yte en bedre jobb, enn dersom disse faktorene ikke er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

I motsetning til ytre motivasjon, skapes den indre motivasjonen i arbeidsutførelsen. *Indre motivasjon* baseres på to grunnleggende behov; behovet for *kompetanseopplevelse* og behovet for *selvbestemmelse* (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Kompetanseopplevelse kan en oppnå dersom en mestrer arbeidsoppgavene sine, mens selvbestemmelse oppnås når en selv får

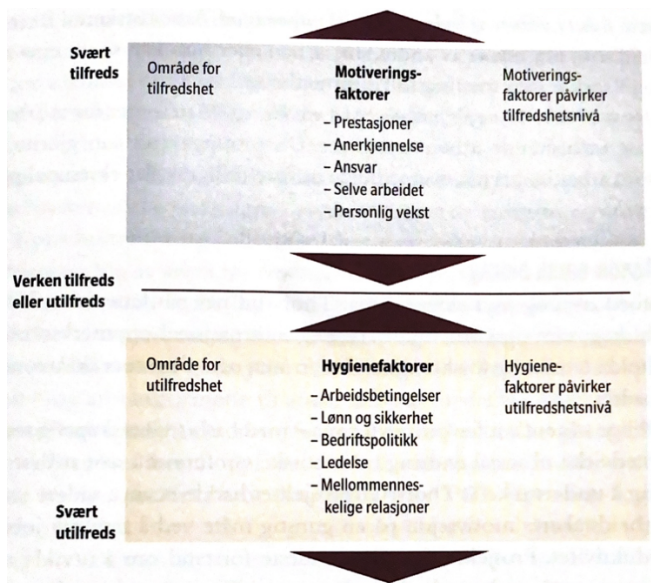
muligheten til å ta egne avgjørelser (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Ifølge *E.L Deci* og *R.M Ryan* er denne motivasjonsformen sett fra et evolusjonært perspektiv, svært meningsfull. I denne sammenheng hevder de samtidig at dersom fokuset hovedsakelig er arbeidets ytre belønninger, vil dette skygge for gleden av selve utførelsen, altså de indre motivasjonsfaktorene (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dermed kan indre motivasjon oppleves som "*sunner*" enn ytre motivasjon, da den ikke baserer seg direkte på belønninger (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Diskusjonen om indre eller ytre motivasjonsfaktorer gir mest effektive prestasjoner, er stadig i omløp. Basert på de empiriske vurderingene, er indre motivasjonsfaktorer mest egnet til å vurdere arbeidstakernes prestasjon i arbeidslivet. Da innsatsen gjenspeiler belønningen i ytre motivasjon, kan det føre til usikkerhet rundt arbeidstakerens villighet til å yte på arbeidsplassen. I sammenheng med tematikken vår rundt motivasjonen til lærere under koronapandemien, vil indre motivasjon også i dette tilfellet kunne vektlegges. Det er tydelig at en som lærer ikke kan basere innsatsen sin på belønninger, da dette kan få store konsekvenser for både elever og organisasjonen (Buch, Dysvik, & Kuvaas, 2016).

### 3.1.2 HERZBERGS TO-FAKTORTEORI

*Herzbergs to-faktorteori* ble utviklet av *Frederick Herzberg* ved *Pittsburg University*, og tar utgangspunkt i de grunnleggende dimensjonene; *trivsel* og *mistrivsel*. Denne teorien går ut på ulike faktorer som bidrar til jobbtilfredshet og jobbmisnøye på arbeidsplassen.

Fremgangsmåten til *Herzberg* i utformingen av *to-faktorteorien* var å intervju et utvalg av arbeidere der han ønsket de skulle beskrive en jobbsituasjon, som hadde ført til trivsel på arbeidsplassen, samt en jobbsituasjon som hadde ført til mistrivsel på arbeidsplassen. På bakgrunn av denne forskningen utformet *Herzberg* en teori om *motiverings- og hygienefaktorer*. (Kaufmann & Kaufmann, 2015).



Tabell 2: HERZBERGS TO-FAKTORTEORI OM MOTIVERINGS- OG HYGIENEFAKTORER (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

*Motiveringsfaktorene* innebærer faktorer som er med på å skape trivsel i den grad de er til stede, men dersom de ikke er til stede, vil det nødvendigvis ikke skape mistrivsel. Dette innebærer blant annet *prestasjoner, anerkjennelse, ansvar, selve arbeidet* og muligheten for *personlig vekst*, som alle er assosiert med de øverste behovene i *Maslows Behovspyramide*<sup>1</sup>. Dersom disse faktorene er aktuelle for individet, kan dette føre til tilfredshet og økt produktivitet, men dersom de ikke kan det, resultere i en nøytral tilstand av tilfredshet. (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

På den andre siden har vi *hygienefaktorer*, som kan bidra til mangel på trivsel dersom disse faktorene ikke er til stede, men dersom de er til stede, er det samtidig ikke opplagt at de er med på å skape tilfredshet. *Arbeidsbetingelse, lønn og sikkerhet, bedriftspolitik, ledelse og mellommenneskelige relasjoner*, er både fysiske og sosiale faktorer som er med på å hindre mistrivsel dersom de er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dersom de ikke er til stede, vil de derimot kunne bidra til mangel på tilfredshet.

Med temaet vårt «*lærere under koronapandemien*» tatt i betraktning, er det flere faktorer fra både motiveringsfaktorene og hygienefaktorene som er aktuelle å vurdere. En endring av

<sup>1</sup> Maslows behovspyramide består av en rangering av menneskers behov som styrer menneskers utvikling og motivasjon.



arbeidssituasjon i den grad som lærerne i det norske skolesystemet brått måtte gjennomgå, er det høyst sannsynlig at motiveringsfaktorene og hygienefaktorene har blitt påvirket.

### 3.2 JOBBTILFREDSHET

Jobbtilfredshet er «*holdning til jobb/arbeidsplass i dimensjonen positiv-negativ*» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 291). Innenfor jobbtilfredshet har vi *innholdsteorier* og *prosessteorier* (Kaufmann & Kaufmann, 2015). *Innholdsteorier* innebærer teorier knyttet innholds-betingelser i jobben som resulterer i jobbtilfredshet, mens *prosessteorier* er teori som omhandler at jobbtilfredshet, er et resultat av samspill mellom individ og arbeidsmiljø (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Motivasjonsteoriene i Herzbergs to-faktor teori som vi tidligere nevnt, er blant annet en innholdsteori. Herzberg to-faktorteori innebærer motivasjonsteorier som kan føre til trivsel dersom de er til stede, hygienefaktorer som kan føre til mangel på tilfredshet dersom de ikke er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Da denne teorien tar utgangspunkt i at en produktiv medarbeider er et resultat av at en trives i jobben sin, er det tydelig en relasjon mellom denne teorien og jobbtilfredshet.

Locke hevder at en medarbeider oppnår jobbtilfredshet dersom ens innsats stemmer overens med målet en ønsker å oppnå (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Samtidig hevdet han at tilfredshet omhandler å få oppfylt både personlige ønsker og verdier i motsetning til å tilfredsstille underskuddsbehov (Kaufmann & Kaufmann, 2015). I henhold til Locke sin vurdering utviklet han prosessteorien verdidiskrepansteori, basert på diskrepansteorier (Kaufmann & Kaufmann, 2015). I verdidiskrepansteorien deles ønsker å verdier to dimensjoner; *personens personlige vurdering av ens ønske og verdi*, og *omfanget av diskrepans mellom individets ønske og det en har oppnådd* (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Da koronapandemien for mange har ført til en krevende arbeidshverdag, vil vurderingen av jobbtilfredshet være aktuelt. Man kan knytte jobbtilfredshet sammen med motivasjon som igjen kan resultere i at arbeidstakeren presterer bedre på jobb.

### 3.3 JOBBENGASJEMENT

I motsetning til stress og utbrenthet i jobbsammenheng, er jobbengasjement en arbeidsglede, og blir sett på som en indre motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det er tre hovedkomponenter som danner jobbengasjement; *validitet, entusiasme og absorpsjon* (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Jobbengasjement kan bli sett på som en lyst og motivasjon, som er motsetningen til utbrenthet som kan resultere i negative konsekvenser for individet selv i tillegg til organisasjonen. Man ønsker dermed å øke jobbengasjement, og samtidig minske utbrenthet. For å oppnå dette, er en redusering av jobbkrav som bidrar til stress og utmattelse sentralt (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Tar man i betraktning arbeidshverdagen til lærerne under koronapandemien vil stress og utbrenthet være faktorer som lett kan oppstå. Dermed vil det være sentralt å ha fokus på den indre arbeidsgleden arbeidstakeren har, for å hindre utviklingen av utbrenthet. Dersom utbrenthet utvikler seg blant lærerne i det norske samfunnet vil det norske skolesamfunnet få store problemer i henhold til ressurser.

### 3.4 STRESS

Stressforskerne McGraths og Lazarus forklarer stress som «*opplevelser av muligheter eller trusler som individet persiperer som viktige, og som det opplever å ikke kunne håndtere.*» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 301). Det tilsier at stress kan oppfattes som en trussel, altså negativt. Samtidig kan det også oppfattes som en mulighet, som dermed vil være positivt. Dermed kan stress resultere i nederlag for individet, men det kan også resultere i motivasjon og mulighet til å yte bedre (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

*McGraths modell* er en transaksjonsmodell<sup>2</sup> som ble utviklet av McGraths. Modellen fremmer utviklingen av stress, basert på sterke livshendelser (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Sentralt i denne modellen er prosessperspektivet, som innebærer at de ulike faktorene påvirker hverandre. McGraths mener i den sammenheng at stress fremmes gjennom en dynamisk prosess bestående av fire stadier; *krav, tolkning, responser og konsekvenser* (Kaufmann &

---

<sup>2</sup> Transaksjonsmodellen er «teori om hvor stress betraktes som resultat av samhandlinger mellom individ og miljø.» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 302).

Kaufmann, 2015). Det er individuelt hvorvidt hver enkel opplever de ulike stadiene, som ofte er basert på individets erfaringer, kompetanse og egenskaper (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Førstnevnte stadiet, *krav*, innebærer belastninger som mennesket opplever gjennom objektive krav som blir stilt av faktorer i miljøet. I henhold til pandemien har det blitt stilt krav til lærere, i likhet med resten av samfunnet, om å forholde seg til smittevernreglene som regjeringen har utformet. Slike krav har for mange blitt en ekstra belastning i hverdagen. *Tolking* går ut på tankene og forståelsen individet har knyttet de objektive kravene. Tankene personen i henhold til sin egen mestring av kravene er også svært viktig (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Den nye arbeidshverdagen til lærere bestod av hjemmekontor og digital undervisning. De måtte dermed *tolke* og vurdere hvilke kunnskaper som måtte tilegnes basert på kravene, og deres evner til å mestre kravene.

*Responser* innebærer individets reaksjon eller respons på stressorene som kan bidra til, eller skape stress. Slike responser kan utspille seg i fysiologiske, psykologiske eller atferdsmessige responser (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Lærernes respons på pandemiens restriksjoner kan også utspille seg i nevnte responsformer, da koronapandemien har vært en omfattende og alvorlig hendelse for mange. Det siste punktet, *konsekvenser*, omhandler konsekvensene stress har for både individet selv, i tillegg til organisasjonen (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Tatt i betraktning alle følgene av koronapandemien har det åpenbart resultert i konsekvenser for både lærere og skolesystemet.

## 4 METODE

Samfunnsvitenskapelig metode brukes for å kunne tilegne oss kunnskap om den sosiale virkeligheten, og prosessen som medfølger (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Vi skal videre i denne delen av prosjektet redegjøre for hvilken metode vi skal anvende i forskningen.

### 4.1 VALG AV METODE

Innenfor metode har man *empirisk forskning* som innebærer å samle inn data, for å så analysere og tolke dataen. Innenfor den empiriske forskningen skiller man mellom *kvantitativ metode* og *kvalitativ metode* (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

I vurderingen av hvilken forskningsmetode som egnet seg best i vår forskning, valgte vi *kvalitativ forskningsmetode*. Kvalitativ metode innebærer å studere livet fra innsiden, og baseres på informasjon som gir oss en forståelse av sosiale fenomener. Dette kan oppnås gjennom intervju eller observasjon, i tillegg til analyse av tekster eller visuelle uttrykksformer (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Primærdataen<sup>3</sup> vår bestod av kvalitativt dybdeintervju, mens sekundærdataen vår bestod av kvalitativ dokumentanalyse. Vi valgte å benytte oss av dokumenter som sekundærdata<sup>4</sup>, for å støtte opp om funnene fra dybdeintervjuene.

Kvalitative intervjuer er den dominerende formen for datainnsamling, og gjør det mulig å innhente utdypende og detaljert informasjon (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Bakgrunnen for at vi valgte å benytte oss av kvalitativ metode i forskningen vår, var for at denne formen for metode, gav oss muligheten til å gå i dybden på valgte tema. For å få et reelt bilde av ungdomsskolelærernes opplevelse, fokuserte vi i dybdeintervjuet på spørsmål som ville gi oss detaljert informasjon fra informantene. Dette gav oss dermed et grundig utgangspunkt i forskningen.

I henhold til kvalitative intervjuguide, er det ulike grader av struktur. I vår vurdering av intervjuets struktur, valgte vi semistrukturert intervju og utformet en intervjuguide. *Semistrukturert* intervju innebærer at intervjueren hovedsakelig forholder seg til en overordnet intervjuguide (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Tema, spørsmål og

---

<sup>3</sup> Primærdata er data vi selv har innsamlet

<sup>4</sup> Sekundærdata er data som allerede er innsamlet

rekkefølge kan derimot variere underveis i intervjuet. Dette er dermed med på å gi en naturlig flyt i intervjuet ved at intervjueren kan bevege seg på kryss og tvers av intervjuguiden (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

#### 4.1.1 STYRKER OG SVAKHETER VED METODEN

Kvalitativ forskningsmetode har både styrker og svakheter i både resultat og gjennomføring. Vi valgte å benytte oss av dybdeintervju der det stilles åpne spørsmål til informantene, med et formål om å komme i dybden på de aktuelle temaene. Det er derimot ulikt hvor mye hver enkel informant ønsker å gå i dybden. Samtidig er kan spørsmålene oppfattes, og tolkes på ulike måter. Et dybdeintervju bestående av et lite utvalg informanter fører også til liten mulighet for å generalisere forskningen. Kvalitativ forskningsmetode er samtidig svært tidskrevende og ressurskrevende, da vi som forskere selv samler inn og analyserer dataen. (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

Til tross for en rekke svakheter ved kvalitativ forskning, gir dybdeintervju informantene muligheten for å utdype meningene sine. I den sammenheng kan vi forskere også stille oppfølgingsspørsmål. Sammenlagt er kvalitativ forskning passende for vår forskning, da hovedfokuset vårt er å få frem informantenes personlige meninger og opplevelser, rundt de gitte temaene. (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

#### 4.2 UTVALG

I utvelgelsen av informanter til kvalitativ undersøkelse er *utvalgsstrategi*, *rekruttering* og *utvalgsstørrelse* sentralt for å kunne gjennomføre en grundig undersøkelse (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2011).

Utvelgelsen av både informanter og dokumenter ble gjort på bakgrunn av problemstillingen, og blir dermed betegnet som en strategisk utvelgelse. Strategisk utvelgelse innebærer betingelser som er satt på bakgrunn av problemstillingen. I vurderingen av strategi skilles det mellom *teoribasert*, *kriteriebasert*, *temabasert* og *kategoribasert* utvalgsstrategi (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2011).

Da vi skulle velge en skole komme i kontakt med, valgte vi en skole i et fylke på Østlandet. Som vi tidligere har tatt for oss, er det skolene på Østlandet som har hatt størst variasjon av smitte og smittevernstiltak. Dermed har de opplevd å måtte forholde seg til en rekke ulike

smittevernstiltak som har vært med på å forme skolehverdagen. I utvelgelsen av informanter til dybdeintervjuet ønsket vi å komme i kontakt med kun lærere på den valgte skolen, da det var et kriterium for informantenes deltakelse. Samtidig var det ønskelig at informantene hadde jobbet som lærer både før og under koronapandemien, da enkelte spørsmål angående dette ble stilt, men det var derimot ikke et krav. Sammenlagt resulterte dette i en *kriteriebasert* utvalgsstrategi (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

Dokumentene valgte vi og på bakgrunn av å underbygge forskningen vår. Det var derimot ingen krav om at dokumentanalysen skulle inneholde dokumenter som spesifikt omhandlet problemstillingen vår. Valgte dokumenter inneholdt informasjon om temaet vi valgte, som dermed medførte til en *temabasert* utvelgelse i dokumentanalysen (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

#### 4.2.1 INFORMANTER

Fremgangsmåten med å finne en skole som var villig til å bidra i prosjektet vårt, var svært omfattende. Koronapandemien har ført til en krevende arbeidshverdag for lærere, og vi ble flere ganger avvist på grunn av tidsmangel og lite bemanning. Ettersom vi ønsket å komme i kontakt med en ungdomsskole i et fylke med stort smittetrykk, gjorde dette også at prosessen ble tidskrevende. Etter hvert i prosessen, kom vi i kontakt med en lærer fra en ungdomsskole i Viken fylke, som hjalp oss med å anskaffe informanter.

I teorien er det ingen øvre eller nedre grense for antall intervjuer, og antallet vurderes i henhold til ulike faktorer (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Hovedsakelig ønsket vi å intervjuer rundt fire til åtte informanter. Bakgrunnen for dette antallet informanter, var basert på prosjektstørrelsen, i tillegg til at det var et hensiktsmessig antall for å kunne gå i dybden på videre analyse. Samtidig ville vi ikke sette konkrete begrensinger dersom mulighetene for flere informanter ble aktuelt. I tillegg var vi forberedt på at det var en risiko for at vi kunne ende opp med færre informanter enn det vi i utgangspunktet antok, basert på hvor krevende det var å innhente informanter.

#### 4.2.2 DOKUMENTER

Ved innhenting av dokumenter til forskningen vår, måtte vi vurdere hvilke former for data som var aktuelt. Forskningsdata<sup>5</sup> som blant annet offentlige rapporter, er svært aktuelt innenfor forskning da det stilles strenge krav til dataens kvalitet. Dermed kan det bidra til å styrke oppgavens troverdighet og kvalitet (NSD, 2022). Da vi skulle innhente forskningsdata til vårt forskningsprosjekt, gjorde vi det på bakgrunn av temaet vårt, som omhandlet lærere og koronapandemien.

Prosessdata som innebærer data som stadig oppdateres basert på utvikling av pandemien i samfunnet, var også relevant på bakgrunn av temaet vårt. Koronapandemien har gjennom hele sin eksistens utviklet seg, som vi har fått følge gjennom ulike informasjonskanaler, og som kontinuerlig oppdaterer pandemiens utvikling.

Sammenlagt ble både forskningsdataen og prosessdataen, innhentet på bakgrunn av en strategisk og temabasert utvelgelse. Koronapandemiens sentrale rolle i forskningen vår spilte dermed en stor rolle for hvilke dokumenter vi valgte å benytte oss av i forskningen vår.

#### 4.3 DATAINNSAMLING

Da vi skulle samle inn data til forskningen vår, valgte vi å anvende to ulike former datasett; *dybdeintervju* og *dokumenter*. Valget om å benytte oss av dybdeintervju ble gjort på bakgrunn av at vi ønsket å komme i dybden på hver informant sin individuelle opplevelse som lærer under koronapandemien. Dokumentene vi innhentet var på bakgrunn av *temabasert og strategisk utvelgelse* da de gav oss nyttig informasjon til å støtte opp om funnene fra dybdeintervjuene.

##### 4.3.1 INTERVJUPROSESS

I prosessen med å samle inn data var vi forberedt på at intervjuprosessen kom til å bli den mest omfattende delen av oppgaven. Dermed startet vi tidlig med å kontakte ulike skoler, med en forespørsel om å komme i dialog med et utvalg av deres lærere. Vi ble møtt med interesse fra mange, men de fleste hadde ikke mulighet til å delta. Da vi endelig kom i kontakt med en lærer ved en ungdomsskole i Viken fylke, var hun til stor hjelp med å rekruttere flere lærere for oss. Dermed fikk vi sammenlagt innhentet fem informanter til intervjuet vårt.

---

<sup>5</sup> Forskningsdata er «fremstillinger av observasjoner, objekter eller annet materiale brukt som belegg eller grunnlagsmateriale i forskning.» (Universitetet i Oslo, 2017).

Videre ble hver informant sendt et informasjonsskriv (vedlegg 2) og samtykkeskjema (vedlegg 3). Innholdet i disse dokumentene hadde en tydelig beskrivelse av selve oppgaven, og informasjonen vi ønsket å innhente fra dem. Dokumentene inneholdt også informasjon angående informantenes rettigheter og hvordan informasjonen ville bli behandlet. Sammenlagt var denne informasjonen formidlet for å gjøre informanten trygg til å delta i intervjuet.

Før intervjuet med informantene kunne igangsettes, var det svært viktig å legge grundig arbeid i intervjuguiden vi skulle anvende under intervjuet. Dette innebar også at intervjuguiden ble gjennomgått flere ganger for at den skulle nå den standarden som kreves. Blant annet krevdes det at anonymiteten til informantene skulle bevares. "Ifølge forvaltningsloven er all informasjon som kan tilbakeføres til enkeltpersoner, *taushetsbelagt*." (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Dermed valgte vi å kode hver informant med eget tilfeldig nummer som; *informant 1, informant 2, ..., informant 5*. Etter hyppig dialog med veileder med endring og omformulering av spørsmål, fikk vi omsider godkjenning av intervjuguide.

På bakgrunn av koronapandemien og geografisk avstand mellom oss forskere og informantene, valgte vi å benytte oss av digitale intervju. Dette gav i tillegg informantene god fleksibilitet til å tilpasse intervjuet inn i deres arbeidsdag. Informantene fikk samtidig en rekke tilbud om hvilke digitale plattformer de ønsket å anvende under intervjuet, og som forskere rettet vi oss etter dette. Som resultat ble dermed plattformene *teams* og *zoom* brukt under intervjuene. I tillegg valgte noen informanter å gjennomføre intervjuet over en telefonsamtale. For hver og enkel informant ble det brukt samme intervjuguide, men på bakgrunn av vår kvalitative forskning, var det individuelt hvor utdypende informantene svarte på de åpne spørsmålene. Dermed stilte vi oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av dette, og deres opplevelser. I etterkant av intervjuet ble all informasjon innhentet fra intervjuet sendt til informantene, da dette gav de mulighet til å korrigere eller trekke tilbake informasjon som ble notert.

I dybdeintervjuet med lærerne, intervjuet en av oss, mens den andre noterte underveis. Alle former for datainnsamling må dokumenteres innen forskning, og i vårt tilfelle var å notere til tekst, den aktuelle formen for transkribering (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). På bakgrunn av at vi kun er to forskere i dette prosjektet, var det særs viktig å transkribere



intervjuet umiddelbart etter det var gjennomført. Dette var for å hindre at informasjon en ble glemt, og at viktige detaljer ble utelatt. Ved at begge gjennomførte denne prosessen gjorde at vi kunne sikre oss at vi hadde hørt og tolket rett underveis i intervjuet. Ved å transkribere intervjuet gjorde det også videre prosess betydelig lettere, da vi hadde detaljert informasjon klar for drøfting.

Å ta vare på anonymiteten til informantene tok vi svært alvorlig, særs da dybdeintervjuet vårt bestod av åpne spørsmål som gjorde det vanskelig å forutsi informasjonen informantene kom til å gi. Dermed valgte vi å beholde kodingen av informantene, for å enkelt kunne skille mellom hver informant og samtidig beholde deres anonymitet.

#### 4.3.2 DOKUMENTPROSESSEN

I prosessen ved å innhente dokumenter benyttet vi oss av sammenlagt seks dokumenter som vi ønsket å analysere. Dokumentene bestod av offentlige rapporter og dokumenter, i tillegg til artikler som alle ble publisert av legitime kilder. Det er svært viktig å vurdere hvilke kilder som er troverdig, og hvilke kilder som ikke er troverdige. Det er dermed aktuelt å gjøre en grundig vurdering av dokumentene for å unngå at forskningen blir svekket. Alle dokumentene vi innhentet ble publisert innenfor perioden 2020 til 2022, da det er mellom dette tidsrommet koronapandemien har vært aktuell i Norge.

Da vi skulle foreta gjennomgang av dokumentene, ble det gjort grundig og systematisk for å kunne vurdere hvilken informasjon som var relevant for forskningen vår. Enkelte av dokumentene var omfattende, som gjorde dokumentprosessen svært tidskrevende. Til tross for det, satt vi igjen med den essensielle informasjonen som skulle bidra til å besvare problemstillingen vår.

#### 4.4 BEARBEIDING AV DATA

«*Kvalitative data taler ikke for seg selv. De må fortolkes.*» (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011, s. 185). Dette innebærer at vi som forskere ikke bare skal samle inn data, men også analysere og fortolke dem. Å analysere går ut på å dele inn for eksempel data, som senere i prosessen skal bidra til å svare på en problemstilling. Tolking betyr derimot å se sammenhengen av noe. Ved at våre forståelser kombineres med valgte teorier og hypoteser, er det med på helhetlig styrke oppgaven vår. (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011).

Kvalitativ dataanalyse innebærer i de fleste tilfeller data i form av tekst. I vår forskning har vi valgt å benytte oss av intervjutranskript og dokumenter. Å analysere data har to hensikter; å *organisere data etter tema*, og *analysere og tolke* (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Dette innebærer å klargjøre datamaterialet til at vi videre kan analysere og tolke den.

Man kan hovedsakelig organisere datamaterialet på tre ulike måter; *tverrsnittsbasert og kategorisertbasert inndeling av data*, *kontekstuell dataorganisering*, og *bruk av diagrammer og tabeller* (Mason, 2002). Dette er teknikker for å gjennomføre en grundig forskning. Dataen vi innsamlet fra intervjuene med informantene fra ungdomsskolen i Viken fylke, har vi organisert ved *kategoribasert inndeling av data*. Gjennom ulike temaer har vi dermed klart å belyse relevant informasjon fra intervjuene. For dokumentene vi har innsamlet, har vi også benyttet oss av kategori basert inndeling av data. Samtidig har vi også valgt å organisere dokumentene i en tabell, for å ha et oversiktlig oppsett av innhentet data.

<b>Dokument nummer</b>	<b>Forfatter</b>	<b>Tittel</b>	<b>Innhold</b>	<b>Tidsskrift</b>	<b>Fremgangsmåte</b>
<b>1</b>	Utdanningsdirektoratet	Utdanningsspeilet 2020	Smittenivået i skolen i de ulike fylkene i Norge og medfølgende konsekvenser.	Utdanningsdirektoratet	Søkeord: Korona i skolen 2020
<b>2</b>	Utdanningsdirektoratet	Utdanningsspeilet 2021	Smittenivået i skolen i de ulike fylkene i Norge og medfølgende konsekvenser.	Utdanningsdirektoratet	Søkeord: Korona i skolen 2021
<b>3</b>	Steffen Handal	Blir lærere kastet under bussen?	Hvordan korona pandemien påvirker lærere.	Utdanningsforbundet	Søkeord: Lærere under koronapandemien
<b>4</b>	Stein Knardahl	Hvordan påvirkes lærere med stresset under pandemien?	Hvordan korona pandemien påvirker lærere.	STAMI	Søkeord: Lærere under koronapandemien
<b>5</b>	Respons Analyse	Konsekvenser av koronapandemien. Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er lærere i KS-området.	Hvordan korona pandemien påvirker lærere.	Utdanningsforbundet	Søkeord: Lærere under koronapandemien
<b>6</b>	Kommunale Sektor	Minst dobbelt koronatillegg til ansatte i kommunene	Lærerne belønnes med overtidstillegg	Kommunale Sektor	Søkeord: Undersøkelse til Utdanningsforbundet

Tabell 3: UTARBEIDET TABELL OVER FORSKNINGENS SEKUNDÆRE DATAKILDER

Videre måtte datamaterialet gjennomgå en analyse for å kunne vurdere dens behandlingsmåte. For å kunne vurdere dette er det ulike former for analyse. I henhold til vår

forskning, anvendte vi analyseformene *fenomenologisk analyse*, og *dokumentanalyse*. *Fenomenologisk analyse* innebærer at forskeren analyserer meningsinnhold, som da er informasjonen informanten formidler i intervjuet (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Som forsker fortolker man datamaterialet, for å oppnå en dypere forståelse av informantens tanker (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). *Dokumentanalysen* innebærer på lik linje med fenomenologiske analysen, at forskeren ønsker å fremme meningsinnholdet i teksten. Sammenlagt vil kombinasjonen av begge analysene kunne bidra til å få et sikrere svar på problemstillingen, enn det vi kunne oppnådd ved å kun bruke én form for analyse.

#### 4.5 PROSJEKTETS FORSKNINGSKVALITET

For å kunne vurdere kvaliteten av forskningen vår, anvendes det ulike validitetesformer; *pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet* (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). I dette segmentet av prosjektet skal vi ta for oss nevnte former for validitet og se på dem i sammenheng med forskningen vi har gjort.

##### 4.5.1 TROVERDIGHET

*Troverdighet*, også kjent som intern validitet, går ut på om den innsamlede dataen har en sammenheng med fenomenet som undersøkes. Det vurderes om fremgangsmåten og funnene som er blitt gjort, er tilstrekkelig for å kunne besvare problemstillingen (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Da vi bestemte oss for hva vi ønsket oppgaven vår skulle omhandle, satte vi oss grundig inn i temaet. Gjennom artikler, rapporter og debatter tilegnet vi oss informasjon og kunnskap om temaet, som dannet et godt grunnlag for oppgaven. Ifølge *Lincoln og Guba* er *vedvarende observasjon* svært viktig for å kunne skille mellom relevant og ikke-relevant informasjon, ved å fordype seg innen feltet som skal undersøkes (Johannesen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Etter grundig gjennomgang av informasjon var neste steg i prosessen å utforme en intervjuguide.

Intervjuguiden var en omfattende prosess da vi ved hjelp av spørsmålene til informantene, skulle komme i dybden på temaet, i tillegg til å svare på problemstillingen. Vi måtte flere ganger justere på malen for å få størst mulig utbytte av intervjuet, før vi omsider endte opp med ønsket resultat. For å forhindre feiltolkning av informasjonen som ble innhentet under intervjuet, sendte vi informantene en sammenhengene tekst fra hvert enkeltes intervju.

Informantene fikk dermed mulighet til å korrigere dersom vi tolket noen svar feil, eller at de ønsket å tilføye eller trekke tilbake informasjon i ettertid.

Ved innhenting av primærdata og sekundærdata brukte vi sikre datakilder som var med på styrke troverdigheten vår som forskere, i tillegg til prosjektets troverdighet. Vi innhentet blant annet rapporter fra utdanningsdirektoratet; "Utdanningsspeilet 2020" og "Utdanningsspeilet 2021". Utdanningsdirektoratet er en offentlig myndighet i Norge og er derfor betegnet som legitim. Informasjonen vi innhentet fra dokumentene ble dermed et hjelpsomt middel for å løse problemstillingen vår.

#### 4.5.2 OVERFØRBARHET

Overførbarhet går ut på om resultatet fra et forskningsprosjekt kan overføres til liknende fenomener (Johannessen, Christoffersen, & Tuft, 2011). Spørsmålet vil dermed være om resultatet vi som forskere får på bakgrunn av forskningen vår, vil kunne være til nytte for andre.

Et sentralt tema under koronapandemien har som tidligere nevnt, vært hvordan elevene har tilpasset seg en ny skolehverdag under koronapandemiens trengende restriksjoner. Derimot har ikke lærere fått like mye bemerkelse, til tross for at det, er det de som skal bidra til å gi elevene en tilnærmet normal skolehverdag. Gjennom systematisering og analysing av opplysningene vi innhentet fra forskningen, kan andre skoler bli mer bevisst over hvordan lærere opplever slike kriser som koronapandemien, særs i områder med høyt smittetrykk. De kan dermed se nærmere på hva som er bra, og hva som bør forbedres, for å ivareta lærerne på best mulig måte.

#### 4.5.3 PÅLITELIGHET

Som forsker er det viktig å være kritisk til dataen som skal innsamles, og hvordan den behandles. For kvantitativ forskning vil pålitelighet være avgjørende for vurderingen av forskningsdata. For kvalitativ forskning vil pålitelighet derimot ikke være like hensiktsmessig.

I vår forskning fører dybdeintervjuet som består av åpne spørsmål, til at bruken av strukturerte datainnsamlingsteknikker ikke vil være like aktuelt. Informantene vil gjennom dybdeintervjuet svare med egne ord og utdype svarene sine i den graden de ønsker. Samtidig gir det rom for å stille oppfølgingsspørsmål underveis i samtalen, der det faller naturlig.

En annen måte vi som forskere kan styrke påliteligheten vår på er å være åpen i henhold til forskningsprosjektet, og medfølgende prosess (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Gjennom hele prosessen har vi som forskere tilegnet oss kunnskap om temaet gjennom legitime datakilder. Dette gav oss et godt grunnlag for forskningen og prosessens pålitelighet, i tillegg til at vi som forskere fremtrer som pålitelige.

#### 4.5.4 BEKREFTBARHET

Ved forskning er det særs viktig at funnene som blir gjort, ikke baseres på forskerens subjektive holdninger. Vi som forskere må opptre objektive og våre personlige holdninger skal ikke styre dataen som innsamles. Sentralt innenfor bekreftbarhet er å vise åpenhet ovenfor leseren i henhold til forskningsprosessen. En må og være selvkritisk til funnene gjort i underveis i forskningsprosessen, og kunne vurdere disse fra et objektivt perspektiv (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011).

Dersom forskningen kan bli støttet opp gjennom annen litteratur er dette og med på å styrke bekreftbarheten (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Ved at vi tar i bruk resultatene fra dybdeintervjuene i tillegg til resultatet fra dokumentanalysen, vil vi kunne sammenligne de og samtidig støtte de opp mot hverandre, for å helhetlig styrke forskningens bekreftbarhet.

#### 4.6 ETISKE VURDERINGER

Begrepet *etikk* går ut på forholdet mellom mennesker i henhold til hva som er greit å gjøre mot hverandre, og hva som ikke er greit å gjøre mot hverandre (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Dersom forskningen direkte berører mennesker, særs i henhold til datainnsamling, som blant annet gjennom deltakende observasjon, intervju og eksperimenter oppstår det etiske problemstillinger (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011)

Under selve intervjuet med hver og enkelt informant var dermed *etiske prinsipper* grunnleggende for å fremstå respektabel ovenfor informanten. For å ivareta informantene trygghet og rettigheter er det i all hovedsak tre typer hensyn vi som forsker må vektlegge; *informantens rett til selvbestemmelse og autonomi, forskerens plikt til å respektere informantens privatliv, og forskerens ansvar for å unngå skade* (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011).

I prosessen med å innhente informanter til prosjektet vårt fikk alle mulige informanter et informasjonsskriv og samtykkeskjema. Der ble det blant annet tydelig fremlagt at deltakelsen er frivillig, samtykket kan når som helst i forskningsprosessen trekkes tilbake uten begrunnelse eller negative følger, og at alle personopplysninger ville da bli slettet.

Det var svært viktig for oss å beholde anonymiteten til informantene for å respektere deres privatliv. Personopplysninger ble dermed oppbevart i et elektronisk arkiv med krav om passord. I henhold til utførelsen av dybdeintervju i forskningen, ble en intervjuguide utformet deretter. Dermed bestod intervjuguiden av nøytrale og åpne spørsmål der målet var for informanten å snakke fritt, og dermed dele den informasjonen hen var komfortabel med. Privatlivet til informanten ble som resultat ivaretatt på informantens premisser, som og vil helhetlig være med på å *unngå skade*.

## 5 DATAPRESENTASJON

### 5.1 LÆREREN OG ARBEIDET

Blant informantene ved ungdomsskolen i Viken fylke, var det et bredt spekter av erfaring innenfor læreryrket. Informant 1 hadde jobbet 29 år som lærer, informant 2 hadde jobbet et år, informant 3 hadde jobbet 22 år, informant 4 hadde jobbet 35 år, mens informant 5 hadde jobbet 3 år som lærer. Dette var interessant å vite, spesielt i forhold til hvordan de som var forholdsvis nyutdannet sammenlignet med de som hadde lang erfaring som lærer, stilte seg til digital undervisning. Informant 2 var den eneste informanten som ikke hadde erfaring som lærer før koronapandemien. Dette ble dermed tatt i betraktning under intervjuet.

Koronapandemien ble en «trussel» for det vanlige skolesystemet, da det ikke lenger var mulig å gjennomføre fysisk skoleundervisning våren 2020. Dette resulterte i at undervisningen i stor grad ble satt på prøve ved at digital undervisning ble innført i grunnskolene. Lærerne fikk ikke lenger en fysisk arbeidsplass å gå til, og arbeidsdagene ble tilbragt på hjemmekontor.

De fleste informantene vi intervjuet, hadde lite, til ingen erfaring med digital undervisning før koronapandemiens utbrudd. Informant 1 opplyste på lik linje med mange andre lærere, at hun gruet seg svært til gjennomføringen av den nye undervisningsformen. Hun hadde lite erfaring med digital undervisning, men hun hadde tidligere benyttet seg av *omvendt undervisning*<sup>6</sup>. Informant 2 derimot, er nyutdannet og hadde god kunnskap innen digitale midler. Til tross for det, hadde hun ikke kunnskap i hvordan hun skulle undervise og videreformidle kunnskap digitalt. Å samtidig passe på at elevene var mottakelig for informasjonen som ble gitt opplevde hun også var vanskelig. De resterende informantene hadde lite erfaring med digitale hjelpemidler, og ingen erfaring med digital undervisning. Informantene måtte dermed omstille og tilegne seg digitale kunnskaper på svært kort tid. Denne bratte læringskurven skapte mye frustrasjon og bekymring for informantene ved ungdomsskolen i Viken fylke.

---

<sup>6</sup> Omvendt undervisning er «en metodikk hvor innføring av nytt fagstoff flyttes fra skoletid til utenfor skoletid.» (Statlig pedagogisk tjeneste, 2022).

## 5.2 ANSVAR OG KRAV

Utdanningsspeilet er utdanningsdirektoratets årlige oppsummering av statistikk og forskning om barnehage og grunnopplæring i Norge (Utdanningsdirektoratet, 2020). Dokument 1 fra tabell 2; Utdanningsspeilet 2020 hadde fokus på koronapandemien og hvordan den har preget barnehager, skoler og fagopplæring. I rapporten kommer det frem at lærere måtte omstille seg til digital undervisning på kort tid, til tross for manglende digitale kunnskaper innen digital undervisning. Siden samfunnets første nedstenging i 2020, har lærerne strukket seg langt for å kunne gi elevene samme nivå av opplæring og oppfølging, som før pandemiens utbrudd.

Etter at samfunnet begynte å åpne igjen, ble det utviklet smittevernsveiledere som skulle hjelpe skolen med å håndtere pandemien. I den sammenheng ble trafikklysmodellen en sentral faktor i skolesystemet. I dokument 1 fra tabell 2, opplyses det at alle skolene fulgte smittevernsveilederen ved å dele elevene inn i kohorter. En av tre skoler endret kohortene daglig ved å veksle med å være fysisk på skolen, og å motta hjemmeundervisning. En av ti skoler valgte derimot å veksle mellom å være på fysisk på skolen og ha hjemmeundervisning i løpet av samme dag. (Utdanningsdirektoratet, 2020). Gjenåpningen for fysisk oppmøte på skolen, førte til en stor belastning, og ikke minst større ansvar for informantene. Informantene måtte stadig ha oversikt over pandemiens restriksjoner, og samtidig ha en løsning på hvordan de skulle håndtere utfordringer til enhver tid.

I dokument 3 fra tabell 2, uttaler utdanningsforbudets leder, Steffen Handal seg angående at de norske myndighetene ikke har gjort en innsats for å endre målene i skolen i henhold til den pågående pandemien. (Handal, 2022). Det innebærer at skolen og lærerne «skal levere et tilnærmet vanlig tilbud under helt uvanlige vilkår.» (Handal, 2022). Han påpeker en viktig faktor i artikkelen sin ved å stille spørsmål om hvilke lover som skal brytes, og ikke brytes under pandemien, der han skriver: «Skal vi følge smittevernloven eller opplæringsloven? ... Skal vi bryte lærer- og bemanningsnormeringer eller skal vi redusere tilbudet?» (Handal, 2022). Handal får tydelig frem at det er lederne og lærerne som sitter igjen med ansvaret og konsekvensene av at kravene i skolen ikke er senket under pandemien. Dette stiller han seg svært kritisk til, da han mener dette er umulig å oppnå, uten følger for de berørte parter (Handal, 2022).



Gjennom pandemien har det blitt stilt høye krav til lærerne om å følge smittevernstiltakene, og samtidig passe på at elevene gjør det samme. I perioder der smittenivået var gult å rødt, måtte alle lærerne fysisk skille elevene for å kunne følge smittevernreglene, så langt det gikk. Å forholde seg til den fysiske avstanden med elevene opplevde informant 2, at førte til både et fysisk og psykisk skille mellom henne og elevene, som resulterte i at hun opplevde en svekket relasjon med elevene.

Dokument 5 fra tabell 2, inneholder en undersøkelse utført av *Respons Analyse*, på vegne av Utdanningsforbundet (Utdanningsforbundet, 2020). Denne undersøkelsen omhandlet kartlegging av koronapandemiens og restriksjonenes konsekvenser for lærere i kommunale sektor området. Deltakerne i undersøkelsen bestod av 1202 lærere som er alle medlemmer i utdanningsforbundet. I denne undersøkelsen kom det blant annet frem at hele 49% av totalt 309 ungdomsskolelærere har opplevd en økt arbeidsmengde som en følge av pandemien (Utdanningsforbundet, 2020). Dette tyder på at pandemien og dens restriksjoner har ført til en økt arbeidsbelastning og et større ansvar for en rekke andre lærere, i likhet med lærerne på ungdomsskolen i Viken fylke.

Informant 1 har gjennom pandemien hatt en del ansvar av logistikkoppgaver i henhold til hvordan skolehverdagen skulle organiseres. Informant 2 opplevde å få mer ansvar som lærer når smittenivået var gult og rødt, som resulterte i strengere smittevernregler. Gjennom store deler av skoledagen måtte hun også i den sammenheng, passe på at elevene ikke brøt smittevernreglene. Dette resulterte i at hun jevnlig måtte bruke tid og energi på å fysisk skille elevene. Denne situasjonen var også aktuell for både informant 5 og informant 3. Samtidig opplevde informant 3 et økt ansvar i henhold til oppfølging av elever som var i karantene eller isolasjon. «*Det forventes at undervisningen til enhver tid skal være tilrettelagt for elevene på skolen i tillegg til elevene hjemme*» forteller informanten, og påpeker at hun opplevde det som svært stressende. Informant 4 har gjennom pandemien følt at regjeringens krav om omfattende dokumentering av smittevern, har vært et krevende ansvar å ha, særs i perioder med hyppige endringer av smitteverntiltak. Det har ført til at hun opplever å måtte være tilgjengelig til enhver tid. Det alle informantene uttrykte klart, var at smittevernreglenes uforutsigbarhet og ansvar som medfulgte, var svært slitsomt og stressende for de alle.

Det er tydelig at koronapandemien har ført til mye stress for informantene i likhet med andre lærere i Norge. I dokument 4 fra tabell 2, uttaler Stein Knardal, forskningsdirektør ved

STAMI at på bakgrunn av uforutsigbarheten rundt pandemien og restriksjonene, har blant annet skoler blir sendt i «*konstante stormkast i ulike retninger*» (Braathen, Winther, & Knardahl, 2020). Dette påpeker han har påvirket både lærerne som enkeltindivid, i tillegg til organisasjonen. Informant 4 forteller i intervjuet at stresset knyttet den nye arbeidsdagen har ført til at hun ofte måtte bruke fritiden til å hente seg inn igjen, for å kunne håndtere neste arbeidsdag. I likhet med informant 4, mener Knardahl også at restitusjon er en problematisk faktor for lærerne, da arbeidsdagene er både lange og krevende under pandemien (Braathen, Winther, & Knardahl, 2020). Informant 3 og informant 5 opplevde det som svært slitsomt og stressende å forholde seg pandemiens hyppige endringer av restriksjoner, som ofte resulterte i at undervisningen måtte endres deretter. Dermed opplevde informantene arbeidsdagene som lange og tunge.

### 5.3 SELVE ARBEIDET OG PERSONLIG VEKST

Alle informantene vi intervjuet ved ungdomsskolen i Viken fylke, trives svært godt som lærere og alle hadde en klar motivasjonsfaktor for arbeidet sitt, nærmere bestemt elevene. Å se elevene oppnå mestring og utvikle seg, er faktorer som informantene opplever som svært givende, noe som har vedvart uavhengig av koronapandemien. Samtidig har pandemiens restriksjoner bidratt til en krevende arbeidshverdag for lærerne.

Alle informantene utenom informant 2, hadde gjennom koronapandemien og utfordringene som lærer, opplevd å utvikle seg gjennom arbeidet sitt. Dette var hovedsakelig en følge av pandemiens restriksjoner som nødvendiggjorde bruken av digital undervisning i arbeidet som lærer. Da informantene brått måtte utføre undervisningen digitalt, resulterte det i en bratt læringskurve de fleste. Samtidig medførte dette til at de utviklet seg raskt innenfor digitale midler, som de fleste opplever å ha tatt lærdom fra. Informant 2 derimot, hadde god bakgrunn innen digital bruk, men følte samtidig det ikke var tilstrekkelig i forhold til forventningene hun opplevde. Samtidig var alle enige i at pandemiens utfordringer har ført til at de alle har måtte håndtere situasjoner de aldri har opplevd før. Det har igjen gjort at de har måtte finne nye måter å gjennomføre undervisning på.

#### 5.4 PRESTASJON OG ANERKJENNELSE

Det var ulikt hvorvidt informantene opplevde å prestere som lærer, under den pågående pandemien. Alle informantene opplyste at de i utgangspunktet var tilfreds med deres prestasjon som lærer. Underveis i pandemien har derimot ulike faktorer ved restriksjonene, spilt en rolle for hvorvidt prestasjonen deres har ført til et ønsket resultat. Informant 3, informant 4 og informant 5 opplevde å ha uendret prestasjon, men opplevde ikke et ønsket resultat av deltakelse og engasjement blant elevene, som de hadde før pandemien. For informant 1 og informant 2, opplevde de at prestasjonen deres var preget av hvilket smittenivå skolen hadde. Informant 1 fortalte at det var mer stressende og krevende å prestere når skolen var på rødt nivå, og at hun da føler hun ikke strekker til som lærer. For informant 2 opplevde hun en betydelig svekket prestasjon under rødt nivå. Hun påpekte at i slike perioder, var det ingen tvil om at hun følte seg dårligere i jobben sin, enn hva hun gjorde til vanlig.

Det er tydelig at informant 1 og informant 2 har opplevd prestasjonen sin som lærer under koronapandemien, som en krevende faktor. Dokument 1 fra tabell 2, belyser at grunnskoleundervisningen som i utgangspunktet ble heldigitalisert våren 2020 var nytt for de fleste lærerne. Mange hadde anvendt digitale læringsplattformer og digitale læremidler, men til tross for det, var gjennomføring av undervisning digitalt et ukjent felt (Federici & Vika, 2020). Dette påpekes i samme rapport at var utfordrende for lærerne i henhold til elevenes tilstedeværelse i undervisningen, vurdering av elevenes arbeid, og å differensiere undervisningen (Utdanningsdirektoratet, 2020). Til tross for det, har lærerne ut ifra rapporten klart å ha kontroll over elevenes gjennomføring av oppgaver, i tillegg til vurdering av deres faglige arbeid (Utdanningsdirektoratet, 2020). Sammenlagt opplyses det i rapporten at 9 av 10 lærere har opplevd en større digital kompetanse i løpet av pandemien (Federici & Vika, 2020). Dette tyder på en betydelig utvikling blant lærerne.

Informantene ved ungdomsskolen i Viken fylke, opplyste at de opplevde anerkjennelse til en viss grad. Derimot var det ulikt hvor mye anerkjennelse hver og enkel informant opplevde. Informant 1 var tydelig på at hun hadde opplevd anerkjennelse for arbeidet hun hadde utført, og særs hvordan hun hadde håndtert utfordringene rundt pandemiens restriksjoner i skolen. Tilsvarende gjaldt og for informant 5, som underveis i pandemien har mottatt gode tilbakemeldinger for arbeidet hun har gjort, men hun påpekte samtidig at hun skulle ønske hun hadde fått mer anerkjennelse for arbeidet sitt. Samtidig har hun forståelse for at hver og enkel

ansatt ikke kan gis ros og anerkjennelse for arbeidet sitt, i en sektor med mange ansatte og en krevende pandemi tatt i betraktning.

De resterende informantene fortalte at de ikke opplevde nok anerkjennelse i forhold til arbeidet de har utført. Informant 4 og informant 2 opplevde at anerkjennelsen de fikk, ble fort glemt. Informant 4 påpekte tydelig i denne sammenheng at hun fikk og gode tilbakemeldinger om hvordan hun håndterte den krevende skolesituasjonen på en kreativ og original måte. Men så snart det dukket opp nye utfordringer forteller hun at det «*ble det mindre fokus på hva de hadde oppnådd, og mer fokus på hva de ikke hadde klart*». Informant 3 opplevde ikke anerkjennelse for arbeidet hun hadde gjort, og påpekte at det var noe hun syntes var vanskelig. For informant 2, opplevde hun i høy grad anerkjennelse fra kolleger, moderate anerkjennelse fra ledelsen, mens hun opplevde ingen form for anerkjennelse fra samfunnet. Selve arbeidet som lærer var til tross for koronapandemien, fortsatt et givende arbeid for informantene, og denne oppfatningen var tilsynelatende uendret.

## 5.5 MELLOMMENNESKELIGE RELASJONER

Lærerne i på ungdomsskolen Viken fylke var i forkant av pandemien, vant til å arbeide i åpne kontorlandskap. Der fikk de muligheten til å enhver tid rådføre og kommunisere med hverandre. Da koronapandemien kom samsvarte derimot ikke kontorlandskapet med restriksjonene som ble innført. Informant 2, informant 3 og informant 4, har alle vært flinke til å ta kontakt med andre kollegaer og være sosiale over digitale plattformer. Til tross for det, opplever de det ikke som like sosialt, som å møte fysisk. Informant 1 og informant 5 opplevde det derimot som svært tungt å ikke ha den samme kontakten med kollegaer, som de hadde før pandemien. Sammenlagt har mangelen på sosial omgang med andre lærere bidratt til en mer krevende arbeidshverdag for informantene, da de i mindre grad enn før, har hatt muligheten for å støtte seg på hverandre.

## 5.6 ARBEIDSBETINGELSER OG, LØNN OG SIKKERHET

Informantene opplever at skillet mellom jobb og fritid er blitt svekket, som en følge av pandemien og restriksjonene. Dette gjaldt særs i perioder med kun digital undervisning. Informantene ble da kontaktet, og mottok spørsmål døgnet rundt fra elevene. Det ble dermed svært tidkrevende å svare på alle spørsmålene skriftlig til hver enkel elev. Dette resulterte igjen til at informantene opplevde mye stress og at arbeidsdagen aldri tok skikkelig slutt.

Dokument 6 fra tabell 2, inneholder en pressemelding nettsiden til den *kommunale sektor* har publisert. Denne pressemeldingen innebar at lærerne fikk en ny midlertidig arbeidsavtale som gav de dobbel lønn for gjennomføring av ekstra undervisning i sammenheng med «*koronarelaterte fravær, eller ekstra annet elevrettet arbeid, som økt inspeksjon eller særskilt oppfølging av enkeltelever*» (Kommunale sektor, 2021). Denne avtalen tredde på plass 20.12.21 og ble avviklet 31.04.22 (Kommunale sektor, 2021). Dette har ført til at informantene, i tillegg til mange andre lærere, i overkant av et år etter koronapandemiens utbrudd, har mottatt overtidsbetalt for merarbeidet pandemien og restriksjonene har ført til. Informantene vi intervjuet hadde derimot delte meninger angående innføringen av overtidsbetalt. Alle informantene opplevde tillegget som en positiv faktor, da de endelig fikk ekstra betalt for ekstra utført arbeid. Samtidig førte det til at enkelte informanter, særs informant 4 og informant 5, følte seg overarbeidet.

## 5.7 OPPSUMMERING

Ut ifra dybdeintervjuene vi hadde med informantene ved ungdomsskolen i Viken fylke, får vi inntrykk av at informantene har opplevd koronapandemien og restriksjonenes krevende sider, på nært hold. Da informantene hadde lite, til ingen erfaring med digital undervisning resulterte det i en bratt læringskurve for dem. Erfaringene som de videre i pandemien tilegnet seg, førte til positive faktorer for enkelte informanter, som blant annet å utfordre sin egen kreativitet. Samtidig førte også erfaringene de tilegnet seg, til lange og krevende arbeidsdager.

Det var to faktorer som ble hyppig nevnt i intervjuene; *elevene* og *stress*. Informantene trivdes alle i yrket sitt som lærer, og gav inntrykk av at gleden elevene gav dem i jobben sin veide opp for alle påkjennningene pandemien hadde medført. Stress var samtidig gjennomgående i intervjuene nevnt av informantene, i sammenheng med flere av spørsmålene. Innenfor *ansvar og krav, prestasjon og anerkjennelse, og arbeidsbetingelser*, hadde flere av informantene opplevd stressende situasjoner eller en rekke situasjoner som hadde ført til stress. Sammenlagt har informantene hatt både positive og negative opplevelser, men man ser at de negative opplevelsene har vært mest påvirkende for lærerne.

## 6 DRØFTING

Å drøfte innebærer å «Belyse et tema ved å sette ulike synspunkter og argumenter fra flere hold opp mot hverandre, gjerne med det formål å nå fram til et synspunkt gjennom kombinasjon og syntese.» (Rienecker & Jørgensen, 2013). I teoridelen presenterte vi ulike tolkningsrammer for motivasjon. Samtidig tok vi for oss teorier knyttet stress, jobbtilfredshet og jobbengasjement for å kunne få en bred forståelse for hvilken effekt koronapandemien har hatt på motivasjonen og jobbtilfredsheten til ungdomsskolelærerne. I dette kapitlet skal vi dermed drøfte funnene vi har gjort i datapresentasjonen, i kombinasjon med teorien vi tidligere har valgt.

### 6.1 KORONAPANDEMIENS ENDRINGER

Koronapandemien har medført en rekke endringer for lærernes arbeidshverdag. Pandemiens restriksjoner førte til at lærerne i perioder måtte undervise hjemmefra gjennom digitale plattformer. Den lave toleransen for møte opp på skolen for både lærere og elever, førte til at lærerne måtte følge opp elevene som var hjemme, i tillegg til elevene som fysisk var på skolen. Uforutsigbarheten rundt pandemiens restriksjoner og endringer førte til et behov for mye planlegging og organisering. Dermed ble det et behov for tilrettelegging av undervisning, som ikke hadde vært tidligere.

### 6.2 ANSVAR OG KRAV

Lærerne ved ungdomsskolen i Viken fylke ble i løpet av pandemien, tilegnet flere arbeidsoppgaver, basert på det aktuelle smittenivået. I følge *Herzbergs motiveringsfaktorer*, kan et økt ansvar bidra til økt motivasjon, ved at en blant annet blir gitt mer tillitt (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Som vi tidligere tok for oss i kapitlet om teori, er Herzbergs motiveringsfaktorer også en *innholdsteori innenfor jobbtilfredshet* (Kaufmann & Kaufmann, 2015).). I den sammenheng kan økt ansvar, basert på de samme kriteriene resultere i jobbtilfredshet,

Ut ifra den allerede krevende og travle arbeidshverdagen til lærerne, var ikke det økte ansvaret lærerne fikk, ønsket. Ansvaret lærerne opplevde i henhold til smittevern, som blant annet innebar å fysisk skille elevene dersom de ikke overholdt den aktuelle avstanden, bidro til mye fortvilelse. Dette ansvaret ble ikke tilegnet basert på lærernes kunnskaper, oppnåelser eller tillitt, men i stedet ble det basert på et behov i skolesystemet, som måtte dekkes. Dersom

ansvaret hadde basert seg på lærernes kunnskaper, oppnåelse eller tillitt, kunne det i følge *Herzbergs to-faktorteori* bidratt til økt motivasjon for lærerne. Da dette ikke var tilfellet for lærerne, har det bidratt til en svekket motivasjon og tilfredshet for ungdomsskolelærerne i Viken fylke.

Kravet og ansvaret som lærerne opplevde som en følge av pandemiens restriksjoner, frembrakte ulike emosjoner<sup>7</sup> for lærerne, deriblant stress. *McGraths modell* tar for seg utviklingen av stress basert på sterke livshendinger (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Stadiene; *krav, tolking, responser og konsekvenser* kan gi oss et tydelig bilde på hvordan og hvorfor stresset blant lærerne har oppstått (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Da koronapandemien førte til nedstenging av det norske samfunnet mars 2020, måtte lærerne konvertere til hjemmekontor. I den sammenheng ble innføringen av digital undervisning, et resultat av den omfattende endringen i samfunnet, og pandemiens restriksjoner. Dette var *krav* som førte til tydelige belastninger for lærerne, da de som Handal påpeker «*skal levere et tilnærmet vanlig tilbud under helt uvanlige vilkår*» (Handal, 2022).

Lærerne måtte ta en vurdering om hvilke digitale kunnskaper de måtte tilegne seg, basert på tidligere digitale erfaringer. Tatt i betraktning at de fleste informantene hadde lite til ingen erfaring innen digitale hjelpemidler, ble dette en bratt læringskurve. Da samfunnet begynte å åpne igjen var også informantene nødt til å *tolke* og ta stilling til hvordan nye utfordringer skulle løses. De stod da ovenfor strenge restriksjoner i skolen som innebar blant annet ansvar for både dem selv, i tillegg til elevens håndtering av smittevernstiltak. Sammenlagt resulterte smittevernstiltakene og den alternative arbeidsdagen i lange dager, der lærerne opplevde minimal restitusjon. *Responser* fra de ulike stressfaktorene resulterte for lærerne i stress, frustrasjon, bekymring, slitenhet og uro. Det var særs faktoren stress, som ble påpekt flere ganger under intervjuene med informantene. Disse faktorene har igjen resultert i *psykologisk reaksjon* i form av utslitte lærere har vært svært utmattet av pandemiens følger.

---

<sup>7</sup> Emosjoner er "en samlebetegnelse for følelse, affekter og humørtilstander" (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87)

*Konsekvensene* av alle faktorene sammenlagt, kan dermed ha resultert i utbrente<sup>8</sup> lærere som gjennom de to siste årene har stått ovenfor et svært krevende arbeid om å ivareta elever, og samtidig tilby en tilnærmet normal skolehverdag. Stress samtidig ha positive følger som blant annet motivasjon til å vende om på situasjonen, ved fokusere på mulighetene for forbedring. Dermed kan også stresset lærerne har opplevd resultere i positive følger, men tatt i betraktning stresset som lærerne opplevde på bakgrunn av ansvar og krav som de ufrivillig ble tilegnet, har det hatt en negativ effekt på både motivasjonen og jobbtilfredsheten deres.

### 6.3 SELVE ARBEIDET OG PERSONLIG VEKST

I intervjuene med informantene kom vi frem til at *selve arbeidet* og den *personlige veksten* informantene har opplevd under pandemien hadde bidratt til økt motivasjon. Begge disse faktorene er en del av motiveringsfaktorene i *Herzbergs to-faktorteori*, og *innholdsteori* for *jobbtilfredshet*. De kan bidra til trivsel dersom de er til stede, men bidrar nødvendigvis ikke til mistrivsel dersom de ikke er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dersom en er fornøyd med selve arbeidet og opplever personlig vekst vil det også være forutsetninger for økt jobbtilfredshet.

Å trives med selve arbeidet er en *indre motivasjon* som kan styrke ens motivasjon på arbeidsplassen, og i tillegg bidra til jobbtilfredshet. Er en ikke fornøyd med *selve arbeidet* kan det føre til utilfredshet og svekket motivasjon for læreren (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dette vil igjen kunne føre til negative følger for elevene, da arbeidet lærerne utfører kan ha en effekt på elevene innsats. Informantene trives tydelig i arbeidet som lærer som blant annet innebærer å undervise og motivere elevene. Dette opplevde de som en kilde til glede, og det var ingen som gav utrykk for misnøye knyttet arbeidet som lærer. Misnøyen informantene uttrykte var i stedet relatert til pandemiens følger, som blant annet restriksjonene de måtte forholde seg til. Dette førte at arbeidet som lærer ble mer utfordrende.

Samtidig forsvant ikke trivselen og gleden ved selve arbeidet til informantene, uavhengig av koronapandemiens negative følger. Sett fra *Herzbergs motivasjonsteori* knyttet *selve arbeidet* under koronapandemien har det sammenlagt ikke ført til økt motivasjon eller jobbtilfredshet.

---

<sup>8</sup> Utbrenthet (burnout) er fysisk og mental utmattelse som følge av at jobben mister sin meningsverdi (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 303).



Basert på den grunnleggende trivselen og gleden informantene hadde som lærer, har samtidig ikke selve arbeidet ført til mindre motivasjon og jobbtilfredshet.

Ut ifra den gitte informasjonen kan det tyde på at lærerne samtidig har en *entusiasme* for arbeidet sitt, som er med på å skape *jobbengasjement* (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dersom en opplever jobbengasjement, vil det kunne bidra til å øke trivsel, og minske sjansen for utbrenthet (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

I henhold til *personlig vekst*, var det noe alle informantene hadde opplevd gjennom koronapandemiens utfordringer. I følge *Herzberg* oppnås personlig vekst når en har mulighet for å utvikle seg gjennom arbeidet sitt, i form av blant annet ferdigheter (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dette er også en relevant faktor for *jobbtilfredshet* da dette kan oppnås gjennom personlig vekst. Regjeringens retningslinjer under koronapandemien har krevd at lærerne har behøvd å finne nye måter å gjennomføre undervisningen på. Dermed har de uavhengig av egne preferanser og ønsker, måtte forbedre blant annet deres digitale ferdigheter. Dette har for informantene resultert i personlig vekst gjennom arbeidet sitt under pandemien.

*Locke sin verdidiskrepansteori* knyttet jobbtilfredshet er i sammenheng med lærernes håndtering og gjennomføringen av digital undervisning sentralt, for å trekke frem de positive sidene av pandemiens endringer (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Teorien innebærer at jobbtilfredshet oppnås dersom innsatsen samsvarer med målet (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Da digital undervisning ble den sentrale undervisningsformen, var lærernes mål å håndtere og løse problemstillingen som i den sammenheng oppstod. Dette klarte de etter hvert å oppnå gjennom å tilegne seg kunnskaper og erfaringer underveis i pandemien.

Veien lærerne hadde mot personlig vekst, var samtidig preget av mye stress, som ifølge *McGraths modell* kan resultere i konsekvenser som blant annet utbrenthet (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dermed kan veien mot personlig vekst, basert på responsen enkeltindividene har til stressorene også kan føre til svekket motivasjon. Da informantene tredde inn i den nye arbeidshverdagen mars 2020 var de preget av mye bekymring, men de hadde samtidig et åpent sinn knyttet regjeringens avgjørelse, grunnet pandemiens alvorlighetsgrad. Dermed har denne positive grunnstemningen bidratt til at de har klart å håndtere faktorene pandemien har medbrakt, og som da har ført til personlig vekst gjennom arbeidet.

#### 6.4 PRESTASJON OG ANERKJENNELSE

Prestasjonen til informantene var under pandemien, enten uendret, eller endret i negativ forstand. Dette var for de fleste grunnet perioder med høyt smittetrykk og med kun digital undervisning. *Prestasjon* er ifølge motiveringsteoriene til *Herzberg* er faktor som kan bidra til økt motivasjon, og ifølge teorien om *jobbtilfredshet* kan prestasjon resultere i økt jobbtilfredshet dersom den er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Undervisningskunnskapene til lærerne var i utgangspunktet egnet for skoleundervisning, og digital undervisning var dermed svært fremmed for dem. Prestasjonen til de fleste informantene ble dermed påvirket deretter. En svekket prestasjon kan føre til en følelse av å feile, i tillegg til å oppleve mangel på trivsel i arbeidet i følge *Herzbergs to-faktor teori*. Derimot kan man se på lærernes digitale læringskurve ut ifra *verdidiskrepensteorien* knyttet jobbtilfredshet, der jobbtilfredshet oppnås basert på ønsket om å oppnå noe, i forhold til det en oppnår (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Da pandemien førte til nedstengingen skolene, var et sentralt mål for lærerne å tilegne seg nok digitale kunnskaper, til å kunne gjennomføre digital undervisning. Dette har de oppnådd til tross for at nødvendigvis ikke alle er fornøyde med prestasjonen sin. Kravet om total gjennomføring av digital undervisning har dog kun vært periodevis, basert på smittetrykket. Dermed har ikke de negative assosiasjonene rundt hver enkelt lærers prestasjonen, hatt stor nok innvirkning til å helhetlig resultere i utilfreds lærere.

Informantene hadde svært individuelle opplevelse i henhold til den ytre motivasjonsfaktoren, *anerkjennelse*. Enkelte informanter opplevde anerkjennelse for arbeidet de hadde utført, mens de fleste hadde opplevd lite til ingen anerkjennelse. Felles for de fleste informantene, var at de kunne ønske de mottok mer anerkjennelse for arbeidet de har gjort gjennom pandemien, og villigheten deres til å strekke seg ekstra for elevene. Anerkjennelse bidrar for mange til økt motivasjon, mens mangel på anerkjennelse, kan for mange føre til mangel på trivsel i følge *Herzbergs motivasjonsteori* (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Mangelen på anerkjennelse førte ikke til at informantene mistrivedes i arbeidet som lærer, men samtidig kunne de opplevd en økt motivasjon dersom anerkjennelsen var tilstrekkelig i forhold til deres egne ønsker.

## 6.5 MELLOMMENNESKELIGE RELASJONER

Før pandemiens utbrudd hadde informantene ved ungdomsskolen i Viken fylke åpne kontorlandskap der de fikk muligheten til å enkelt kommunisere, samarbeide og være sosiale. Da det meste av sosialt samspill på arbeidsplassen ble digitalt, har hatt en negativ effekt på informantenes *indre motivasjon*.

Den sosiale omgangen med kollegaer under pandemien, har sammenlagt vært minimal. I følge *Herzbergs hygienefaktorer kan mellommenneskelige relasjoner* føre til utilfredshet dersom det ikke er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2015). De fleste informantene uttrykte svært misnøye i henhold til mangelen på sosialt samspill med andre lærere, da de opplevde det som en viktig faktor i arbeidshverdagen sin.

Mellommenneskelige relasjoner er samtidig en *indre motivasjon*, som gjennom blant annet samarbeid og sosial tilhørighet bidrar til økt motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015). En skole som arbeidsplass er i utgangspunktet svært sosialt, da lærerne i store deler av dagen tilbringer tiden sin med enten elever eller andre kollegaer. Da dette i stor grad frafalt, har informantene gitt uttrykk for at det var krevende, da de i motsetning var svært sosiale og arrangerte aktiviteter på arbeidsplassen, før pandemiens utbrudd. Man kan dermed tyde ut ifra informasjonen informantene gav, at opplevelsen av tilhørighet for mange ble svekket under pandemien.

Å være sosiale og samarbeide på alternative måter som via digitale plattformer, var fortsatt en alternativ løsning, for å delvis kunne opprettholde det sosiale med kollegaer. Derimot var ikke dette nok for enkelte informanter, som dermed opplevde utilfredshet av den ensomme arbeidshverdagen.

## 6.6 ARBEIDSBETINGELSER OG LØNN OG SIKKERHET

Informantenes *eksterne arbeidsbetingelser*<sup>9</sup> ble etter koronapandemiens utbrudd, betydelig svekket. Arbeidsdagene ble strukket lengre og lengre, og informantenes fritid ble kortere. Informantene opplevde samtidig økte krav om å passe på elever både på skolen og hjemme. Det er dermed tydelig at arbeidsbetingelsene til informantene har frafalt på bekostning av konsekvensene av pandemiens restriksjoner, og den digitale undervisningen. Man ser her en

---

<sup>9</sup> Eksterne arbeidsbetingelser er eksterne forhold utenfor en virksomhet, som er utenfor ens kontroll (Olseng & Sundbye, 2021)

tydelig sammenheng med hvordan *arbeidsbetingelser* som en av *Herzbergs hygienefaktorer*, kan bidra til utilfredshet (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Arbeidsbetingelser er for de aller fleste en viktig faktor i arbeidslivet, tilsvarende opplevde informantene det også. For informantene har svekket arbeidsbetingelser i variert grad vedvart gjennom pandemien. Dette har ført til utilfredshet og resultert i at flere av informantene har opplevd svekket motivasjon.

*Lønn og sikkerhet* som er en del av *Herzbergs hygienefaktorer*, er for mange en viktig faktor for å unngå utilfredshet. Samtidig har pandemiens konsekvenser styrket viktigheten rundt behovet for å ha en sikker lønn og et sikkert arbeid (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Pandemien har i ulike sektorer resultert i permitteringer og oppsigelser, derimot har ikke informantene selv opplevde dette. Lærernes travle arbeidshverdag tyder i stor grad på et økt behov for lærer ressurser. Dette opplevde informantene som en trygghet da risikoen for å bli permittert eller miste jobben var minimal. Ut ifra informantenes opplevelser ser man at lønn og sikkerhet ikke nødvendigvis har økt tilfredsheten til lærerne. Derimot er det tydelig at dersom faktoren lønn og sikkerhet ikke hadde vært til stede under pandemien, ville motivasjonen og tilfredsheten vært påvirket i negativ forstand.

I dokument 6 gav den kommunale sektor en grundig innføring i avtalen om overtidsbetalt som lærerne fikk fra desember 2021 og ut april 2022. Overtidsbetalt en ytre motivasjon, og for mange en gode som kan føre til at lærerne blir motiverte til å arbeide mer. Informantene opplevde også overtidsbetalingen som et gode, og det førte til at de var motiverte og mer villige til godta lengre arbeidsdager.

Arbeidshverdagen til lærerne ble samtidig etter koronapandemien svært krevende og hektisk, som i stor grad har resultert i stress. Forskningsdirektør ved STAMI, Stein Knardahl fremla tydelig i podkasten «*lærerrommet*» at mangel på restitusjon for lærere var blitt et stort problem under pandemien (Braathen, Winther, & Knardahl, 2020). Med konsekvensene av økt arbeidsmengde og tatt i betraktning, er det dermed tydelig at overtidsbetalingen som for de fleste er en gode og ført til en økt motivasjon til å arbeide mer, også har bidratt til overarbeidet lærere. Overarbeidet lærere kan i mange tilfeller være et konsekvensene av stressorene koronapandemien har påført lærerne. Da informantene utrykte mangel på

restitusjon kan ifølge *McGraths modell*, resultere i konsekvenser for både lærerne selv og skolesystemet, da det øker faren for umotiverte og utbrente lærere.

## 7 EVALUERING AV OPPGAVEN

I denne delen av oppgaven, skal vi vurdere forskningskvaliteten til forskningsprosjektet.

En umiddelbar vurdering vi har gjort i henhold til forbedringer av forskningsprosjektet, er at vi kunne vært tydelige, og i tillegg påpekt flere ganger at informantenes egne opplevelser var fokuset i oppgaven. På bakgrunn av vi utførte dybdeintervju, hadde vi åpne spørsmål der informantene skulle snakke fritt. Vi innhentet mye nyttig informasjon, men informantene styrte ofte over på elevenes opplevelser underveis i intervjuene. Den informasjonen var til dels nyttig for oss, da det gav oss et bedre helhetsbilde av hvordan elevenes opplevelser og holdninger under pandemien, har hatt en innvirkning på lærerne. Samtidig ble fokuset skiftet fra lærerne til elevene, i den grad at vi burde kommunisert budskapet vårt tydeligere.

Kommunikasjonen med informantene foregikk over e-post. Der organiserte vi intervjuene med hver enkelt informant, og passet på at vi tilpasset oss informantenes hektiske hverdag. Organiseringen var tidskrevende, men vi kommuniserte samtidig godt med informantene. Selve utførelsen av intervjuene med informantene foregikk også digitalt av årsaker som avstand, og den pågående koronapandemien. Vi gav dermed informantene mulighet til å velge kommunikasjonskanal, ut ifra enten videosamtale eller telefonsamtale.

Dataen vi har innsamlet vil vi vurdere som pålitelig. Informantene var ikke kjente med hvilke spørsmål som ville bli stilt i dybdeintervjuet. Informasjonen de ble sendt på forhånd gav de en innføring i hva forskningsprosjektet gikk ut på. Derimot fikk de ikke tilsendt intervjuguiden vi på forhånd hadde utformet. Dette var med på at informantene delte sin personlige mening, og delte den informasjonen de var trygge med å dele med oss forskere. Informantene fikk også og tilsendt transkriptet fra intervjuet sitt, som gav de mulighet til å kunne trekke tilbake informasjon, og i tillegg endre på eventuelle uttalelser de hadde gitt. Alle informantene stod fast ved det de hadde sagt under intervjuet, som dermed tyder på at de har vært ærlige og sagt sine meninger uten ytre påvirkninger fra andre lærere eller ledelsen.

Vi valgte under intervjuene, å transkribere informasjonen informantene gav. På bakgrunn av at vi kun er to forskere i dette prosjektet, førte det til at kun én av oss kunne transkribere underveis i intervjuet, mens den andre intervjuet. For å ikke risikere å unnlate viktig informasjon, transkriberte vi begge, intervjuene umiddelbart etter gjennomført intervju. Dette gav oss muligheten til å sammenligne informasjonen, og sikre at vi begge hadde tolket det som ble sagt, rett. Som tidligere nevnt, fikk også informantene muligheten til å gå over

informasjonen vi innhentet fra dem. Dette sikret også at vi som forskere, hadde gjort tilstrekkelig transkribering. Dersom vi skulle gjort intervjuene på nytt, ville vi valgt å benytte oss av lydopptak, da både transkriberingen og sikring av rett informasjon ble svært omfattende og tidskrevende, på bakgrunn av at vi kun var to forskere. Til tross for det, fikk vi innhentet ønsket informasjon og ble tilfreds med resultatet.

Utvelgelsen av informanter ble gjort av en kontaktperson vi hadde ved ungdomsskolen i Viken fylke. Hun var svært behjelpelig med å rekruttere informanter for oss, og gav oss et utvalg informanter basert på kriteriene våre i informasjonsskrivet. Kontaktpersonen vår deltok også i intervjuet, som gav oss fem informanter sammenlagt, alle med ulik alder og erfaring. Dette styrket oppgavens troverdighet da vi har et variert utvalg av informanter som alle har hatt sin egen opplevelse som lærer under pandemien.

I dokumentanalysen av sekundærdata, var det tydelige likhetstrekk mellom informasjonen i dokumentene og svarene til informantene. Intervjuene var hovedsakelig basert på opplevelsene informantene har hatt under koronapandemien. Det var derimot mange likhetstrekk med andres opplevelser og kritikkverdige uttalelser fra forskere. Dermed støttet dokumentene i stor grad informasjonen informantene gav oss, og styrket troverdigheten til både informantene og forskningsprosjektet.

## 8 KONKLUSJON

Da vi satt i gang med dette forskningsprosjektet, ønsket vi å fremme hvordan koronapandemien har påvirket lærerne på en skole som har vært preget av mye smitte, gjennom de siste to årene. I den sammenheng kom vi i kontakt med lærere ved en ungdomsskole i Viken fylke, og dermed utformet problemstillingen «*På hvilken måte har koronapandemien påvirket lærernes motivasjon og jobbtilfredshet ved en ungdomsskole i Viken fylke?*»

Gjennom intervju og dokumentanalyse basert på en kvalitativ tilnærming, innhentet vi data som i løpet av forskningsprosjektet, har bidratt til å besvare forskningens problemstilling. I både intervjuene og dokumentene vi innhentet, kom det tydelig frem at koronapandemiens endringer har ført til ulike reaksjoner for ungdomsskolelærerne i Viken fylke.

I intervjuene med informantene kom det også frem at koronapandemien har vært en stor påkjenning for de som lærere. Økt ansvar og større krav førte til stress og både svekket motivasjon og jobbtilfredshet, hovedsakelig basert på at ansvaret ikke var basert på lærernes kunnskaper, oppnåelser eller tillitt. Samtidig ble kravet om å gi elevene et tilnærmet normalt skoletilbud under pandemien, en faktor som hadde innvirkning på stresset lærerne opplevde.

Selve arbeidet til lærerne under pandemien har vært svært krevende for lærerne, men på bakgrunn av at de trives i arbeidet sitt, var både motivasjonen og jobbtilfredsheten til informantene uendret. Gjennom pandemien opplevde lærerne personlig vekst som bidro til både økt motivasjon og jobbtilfredshet. Samtidig førte det til stress, men med lærernes positive grunnstemning tatt i betraktning, førte det ikke til negative konsekvenser.

Prestasjonen opplevde lærerne var variert. Da de store deler av pandemien har mestret den nye hverdagen har det bidratt til økt jobbtilfredshet. Samtidig har den varierte prestasjonen for mange, ut ifra smittenivået i skolen, resultert i en opplevelse av svekket motivasjon. Til tross for det, endret smittenivåene seg hyppig som hindret lærernes motivasjon til å bli svekket over lengre tid. Anerkjennelsen var for alle lærerne ikke tilstrekkelig nok etter deres eget ønske, derimot påvirket det ikke motivasjonen deres i negativ grad, som resulterte i verken tilfredshet eller utilfredshet.



Lærerne opplevde både svekket motivasjon og jobbtilfredshet når det gjaldt mangelen på det sosiale på arbeidsplassen, som var et resultat av pandemiens restriksjoner. I henhold til arbeidsbetingelsene som ble betydelig svekket under pandemien, førte det til utilfredse og umotiverte lærere. Lærernes hadde i løpet av pandemien ikke opplevd usikkerhet knyttet lønn og sikkerhet, på bakgrunn deres viktige rolle i samfunnet. Det spilte dermed ingen rolle på trivselen til lærerne. Derimot bidro overtidbetalingen som de mottok, til økt motivasjon. Samtidig bidro det til stresset og overarbeidet lærere.

Basert på forskningen vi har gjort, kan vi konkludere med at koronapandemien har påvirket motivasjonen og jobbtilfredshet til ungdomsskolelærerne i Viken fylke på flere måter. Omfanget av pandemien kom brått på ungdomsskolelærerne, og følgene har krevd en enorm tilpasning og tilegning av nye kunnskaper. De fleste faktorene som har påvirket arbeidshverdagen har hatt en negativ innvirkning på lærernes motivasjon og jobbtilfredshet. Samtidig har det vært en læringsprosess å klare å håndtere omfanget av restriksjoner under en slik pandemi, som koronapandemien, som dermed sammenlagt har ført til både økt motivasjon og jobbtilfredshet.

## LITTERATURLISTE

- Birkelund, H. R. (2020, Oktober 15). *Fagbladet* . Hentet fra fagbladet.no:  
<https://fagbladet.no/nyheter/ny-rapport-sjokkert-over-hvor-darlig-forberedt-norge-var-da-korona-kom-til-landet-6.91.736930.0cb084f9bd>
- Braathen, J. P., Winther, E. M., & Knardahl, S. (2020). Hvordan påvirkes lærere av stresset under pandemien? [Registrert av Utdanningsforbundet]. Grønland, Østlandet, Norge.
- Buch, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2016). *Produktiv motivasjon i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm.
- Diseth, Å. (2019). *Motivasjonspsykologi*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Federici, R. A., & Vika, K. S. (2020). *Spørsmål til Skole-Norge* . Oslo: NIFU.
- Folkehelseinstituttet. (2021, Desember 6). *Folkehelseinstituttet*. Hentet fra fhi.no:  
<https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/testing/pavisning-og-overvakning-av-sars-cov-2-virusvarianter/>
- Folkehelseinstituttet. (2022, Januar 6). *Folkehelseinstituttet*. Hentet fra fhi.no:  
<https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/>
- Handal, S. (2022, Januar 14). *Utdanningsforbundet*. Hentet fra utdanningsforbundet.no:  
<https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/blir-larere-kastet-under-bussen/>
- Helsedirektoratet. (2022, Januar 21). *Helsedirektoratet* . Hentet fra helsedirektoratet.no:  
<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/smittevern-for-skoletrinn-1-7-covid-19/smitteforebyggende-tiltak/nivainndeling-av-smitteverntiltak-trafikklysmoell#referere>
- Henriksen, T. (2020, November 13). *Utdanning.no*. Hentet fra Utdanning.no:  
[https://utdanning.no/tema/nyttig\\_informasjon/grunnskole](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/grunnskole)
- Hillestad, H., & Torgersen, E. (2009, Juli 23). *NRK*. Hentet fra nrk.no:  
<https://www.nrk.no/osloogviken/har-vurdert-a-stenge-skoler-1.6705279>
- Johannesen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johannesen, D. A. (2019, Mai). *docplayer*. Hentet fra docplayer.me:  
<https://docplayer.me/188535569-En-veileder-til-oppgaveskriving-masterstudiene-ved-institutt-for-sosialfag.html>
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* . Oslo: Abstrakt forlag .

- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kommunale sektor. (2021, Desember 20). *Kommunale sektor*. Hentet fra ks.no: <https://www.ks.no/contentassets/dcb3db88c719467e943ed608a684eb59/Avtale-om-utvidet-kompensasjon-i-forbindelse-med-koronapandemien.pdf>
- Mason, J. (2002). *Qualitative researching*. London: Sage.
- NSD. (2022, April 2). *NORSK SENTER FOR FORSKRINGSDATA*. Hentet fra nsd.no: <https://www.nsd.no>
- Olsen, T. K., Dalgard, O., & Stammler, B. (2021, Januar 28). *Store Medisinske Leksikon*. Hentet fra sml.snl.no: <https://sml.snl.no/svineinfluensa>
- Olseng, E. T., & Sundbye, L. M. (2021, mars 29). *Nasjonal Digital Læringsarena*. Hentet fra NDLA: <https://ndla.no/subject:e18b8bf0-326b-45f6-8e95-982de8f34264/topic:bcc8c8c4-0de4-4ef8-893f-9d1125c46491/resource:1:76339>
- Regjeringen. (2022, Februar 12). *Regjeringen*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/smitteverntiltakene-oppheves/id2900873/>
- Regjeringen. (2022, Februar 1). *Regjeringen*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>
- Rienecker, L., & Jørgensen, P. S. (2013). *Den gode oppgaven*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Statlig pedagogisk tjeneste. (2022, April 25). *statlig pedagogisk tjeneste*. Hentet fra statped.no: <https://www.statped.no/laringsressurser/teknologitema/omvendt-undervisning/>
- Store Norske leksikon. (2022, Mai 5). *SNL*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/restriksjon>
- Tjershaugen, A., Hiis, H., Bernt, J. F., Braut, G. S., & Bahun, V. B. (2022, Januar 1). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra snl.no: <https://sml.snl.no/koronapandemien>
- Universitetet i Oslo. (2017, Desember 11). *UIO*. Hentet fra uio.no: <https://www.uio.no/foransatte/arbeidsstotte/forskningsstotte/forskningsdata/introduksjon/>
- Utdanningsdirektoratet. (2020). *Utdanningsspeilet 2020*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (2021, November 2). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra udir.no: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/publikasjoner/utdanningsspeilet/utdanningsspeilet-2021/koronapandemien/#skolehverdagen-under-koronapandemien>
- Utdanningsdirektoratet. (2021). *Utdanningsspeilet 2021*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.

Utdanningsdirektoratet. (2022, Februar 12). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra Udir:

<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/sikkerhet-og-beredskap/informasjon-om-koronaviruset/smittevernveileder/veileder-om-smittevern-for--ungdomsskole/?depth=0&print=1>

Utdanningsforbundet. (2020). *Konsekvenser av koronapandemien*. Oslo:

Utdanningsforbundet.

## VEDLEGG

### VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE

#### ERFARING

- Hvor lang erfaring har du som lærer?
- Er det enkelte fag du underviser i som er mer krevende i gjennomføring digitalt enn andre, og hvilke fag er det?

#### ENDRING OG OMSTILLING

- Hva tenkte du når regjeringen vedtok nedstenging av alle norske skoler våren 2020?

Ut ifra utdanningsspeilet 2021 har Viken fylke opplevd hyppige endringer i smittetrykk og medfølgende smittevernstiltak.

- På hvilken måte har dette påvirket arbeidshverdagen din?
- Hvilke tiltak har du måtte forholde deg til og hvordan har det vært for deg?

Et av mange tiltak for lærere har vært overgangen til hjemmekontor og digital undervisning.

- Hvordan stilte du deg til endringene da de ble innført i skolen våren 2020?
- Hvilken erfaring hadde du med digital undervisning før koronapandemien?
- Hva er dine tanker og formeninger rundt digital undervisning og hjemmekontor?
  - Har de endret seg i løpet av koronapandemien?

#### LÆREREN OG ARBEIDET

- Hva motiverer deg som lærer?
- Hva er dine tanker rundt motivasjonen din som lærer under koronapandemien?
  - Hvilke faktorer påvirker motivasjonen din i positiv grad?
  - Hvilke faktorer er med på å påvirke motivasjonen din i negativ grad?
- Hvordan har hyppige endringer i smittevernstiltak påvirket arbeidshverdagen din?
- Hvordan oppleves koronapandemien for deg som lærer?
  
- Har du noe du vil tilføye?

## **Vil du delta i forskningsprosjektet «Lærere under koronapandemien»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i forskningsprosjektet vårt hvor formålet er å komme i dybden på hvordan koronapandemien har påvirket lærernes motivasjon og emosjon. I dette skrivet informerer vi om målet for prosjektet og hva deltakelsen vil innebære for deg.

### **FORMÅL:**

Vi er to studenter som studerer siste semesteret av økonomi og administrasjon ved Høgskulen på Vestlandet og vi skal i den sammenheng utforme en bachelor oppgave. Vi vil gå i dybden på hvordan lærere ved en skole med høyt smittetrykk har blitt påvirket i arbeidshverdagen.

Problemstillingen vi har utformet er:

*«På hvilken måte har koronapandemien påvirket lærernes motivasjon og mestringsfølelse ved en ungdomsskole i Viken fylke?»*

### **HVEM ER ANSVARLIG FOR FORSKNINGSPROSJEKTET?**

Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for dette prosjektet.

### **HVORFOR FÅR DU SPØRSMÅL OM Å DELTA?**

Vi ønsker å komme i kontakt med grunnskolelærere som har jobbet som lærere både før og under koronapandemien utbrudd eller kun under koronapandemien. Det er i den sammenheng vi ønsker å ta kontakt med deg.

### **HVA INNEBÆRER DET FOR DEG Å DELTA?**

Vi ønsker å utføre et dybdeintervju der vi stiller deg rundt 20 spørsmål knyttet arbeidet ditt som lærer under koronapandemien, og hvordan dette påvirker motivasjonen og emosjonen din. Dersom du ønsker å delta i dette prosjektet innebærer det et intervju på rundt 20 til 30 minutter.

Intervjuet vil hovedsakelig foregå over Teams/Zoom/Facetime. Dersom det ikke lar seg gjøre, vil vi utføre intervjuene over en telefonsamtale. Vi vil underveis i intervjuet ta notater fra samtalen. Etter gjennomføringen av intervjuet vil vi sende notatene til deg slik at du kan vurdere og eventuelt korrigere informasjonen.

### **DET ER FRIVILLIG Å DELTA**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

## **DITT PERSONVERN – HVORDAN VI OPPBEVARER OG BRUKER DINE OPPLYSNINGER**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun forskerne og veileder av dette prosjektet som vil ha tilgang til personopplysninger som kan spores tilbake til deg. Vi vil ikke stille spørsmål som kan spores tilbake til deg og du kan velge å ikke svare på spørsmål du ikke er komfortabel å svare på. Navn og kontaktopplysninger vil erstattes med *informant (tilfeldig nummer fra 1 til ??)* og lagres adskilt fra øvrige data.

Ved publikasjon av bacheloroppgaven vil du dermed ikke kunne bli gjenkjent.

## **HVA SKJER MED PERSONOPPLYSNINGENE NÅR VI AVSLUTTER FORSKNINGSPROSJEKTET?**

Prosjektet vil avsluttes i mai 2022. Alle personopplysninger vil da bli slettet for godt og notater vil makuleres.

## **DINE RETTIGHETER**

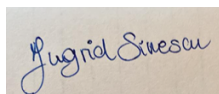
Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Forskningsansvarlig: Vedrana Jez, [vedrana.jez@hvl.no](mailto:vedrana.jez@hvl.no) ved Høgskulen på Vestlandet

Med vennlig hilsen



Camilla Åsbø Fitje & Ingrid Sinescu

## VEDLEGG 3: SAMTYKKEERKLÆRING

### **SAMTYKKEERKLÆRING**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Lærere under koronapandemien, og har fått innledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til å delta i intervjuet og at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

---

Signatur, dato