



Høgskulen på Vestlandet

Masteroppgave i samhandling og folkehelsearbeid

MS1-306-MA-2024-VÅR-FLOW assign

Predefinert informasjon

Startdato: 01-05-2024 09:00 CEST
Sluttdato: 15-05-2024 14:00 CEST
Eksamensform: Masteroppgave
Termin: 2024 VÅR
Vurderingsform: Norsk 6-trinns skala (A-F)
Flowkode: 203 MS1-306 1 MA 2024 VÅR
Intern sensor: (Anonymisert)

Deltaker

Kandidatnr.: 118

Informasjon fra deltaker

Antall ord *: 17667

Egenerklæring *:

Ja

Jeg bekrefter at jeg har registrert

oppgavetittelen på

norsk og engelsk i

StudentWeb og vet at

denne vil stå på

vitnemålet mitt *:

Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 2
Andre medlemmer i gruppen: Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner avtalen om publisering av masteroppgaven min *

Ja

Er masteroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved

Nei

Er masteroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller of

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

MASTEROPPGAVE

Helsefremmende perspektiv på endringsarbeid for lærere i skolen.

Health-promoting perspective on implementation work for teachers in schools.

Andrine Aa. Solberg

Samhandling og folkehelse

Institutt for helse og omsorgsvitenskap

Veileder: Hellen Dahl

Innleveringsdato: 15. mai

Kandidatnummer: 118

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, § 12-1.

Forord

Masterløpet i samhandling og folkehelse har vært lærerikt og interessant. Denne oppgaven er en fin avslutning på fine år ved Høgskulen på Vestlandet. I arbeidet med oppgaven har jeg tilegnet meg fordypningskunnskap om begrepet helsefremming og digitale endringsarbeid knytt til lærerrollen. Noe som har gitt meg verdifull kunnskap. Det har vært lærerikt og utfordrende å få arbeide selvstendig med en så stor og omfattende oppgave. Det har bidratt til personlig utvikling, både for meg privat og i utøvelsen av min lærerprofesjon.

I løpet av masterløpet har det vært et gjennomgående fokus på hvordan helsefremming og folkehelsen kan gi økt livskvalitet på samfunns og individnivå. Dette var noe jeg som lærer ønsket å knytte opp mot lærerhverdagen og digitale endringsarbeid, og få løfte lærernes egen stemme. Oppgaven har derfor som mål å undersøke hva lærere selv mener er viktig i et helsefremmende perspektiv.

Jeg vil gjerne rette en stor takk til lærerne som stilte til intervju. Jeg vil videre rette en stor takk til min veileder for gode tilbakemeldinger og motiverende ord, det har vært en fantastisk støtte i dette arbeidet. Til sist vil jeg takke medstudenter, venner, familie og samboer som har støttet meg i arbeidet med denne oppgaven.

Sammendrag

Lærere står i en hektisk hverdag med stadig endringer. Noen lærer vurderer å forlate yrket, samtidig som andre blir og trives i yrket gjennom mange år. Denne oppgaven skal undersøke helsefremmende faktorer i lærerhverdagen knytt opp mot digitale endringsarbeid. Det stilles mange krav til lærerrollen og lærerprofesjonen. Den digitale utviklingen har kommet til skolen på lik linje med samfunnet ellers. Problemstillingen i oppgaven skal undersøke hvordan lærere kan jobbe på en helsefremmende måte med digitale endringsarbeid i hverdagen. Det vil være spesielt fokus på digitale endringsarbeid knytt til innføringen av LK20.

Oppgaven har brukt en kvalitativ studie hvor data er samlet inn gjennom semistrukturerte, kvalitative intervjuer. Det er fem lærere som har deltatt i studien, de er fra forskjellige kommuner. Det er brukt en fenomenologisk tilnærming til problemstillingen, der lærerens erfaring, stemme og perspektiv har blitt belyst.

Funnene er systematisk og tematiske analysert og drøftet opp mot tidligere forskning på feltet og teori. Det blir gjort gjennom Antonovskys (1996, 1987) salutogene perspektiv, sense of coherence begrep og Miglioretti et al. (2012) som ser på forståelse av helsefremmingsbegrepet og arbeid med helsefremming. Videre vil endringsarbeid bli belyst gjennom Sunnevåg og Andersen (2010) om ser på faser og viktige faktorer i endringsarbeid, Voorberg et al. (2014) sitt samskapingsbegrep og Harvey og Kitson (2015) som løfter frem indre og ytre kontekst i endringsarbeid.

Oppgaven vil gi et dypere innblikk på digitale endringsarbeid sett i lys av helsefremmende faktorer og hva lærerne selv mener må til for at et endringsarbeid skal bli gjennomført på en helsefremmende måte. Det vil bli drøftet helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen, helsefremmende endringsarbeid og nye digitale løsninger og hvilke muligheter de gir lærerne.

Konklusjonen viser viktigheten av gode kollegaer og samarbeid, mestring og rutiner i hverdagen, å arbeide sammen, verdien av nye digitale løsninger og brukervennlige program. Hvordan lærerne selv vektlegger disse faktorene for å oppnå en helsefremmende arbeidshverdag i kombinasjon med digitale endringsarbeid.

Abstract

Teachers have a hectic workday with constant changes. Some teachers are considering to leave the profession, at the same time others are staying and enjoying the profession through several years. This thesis is going to examine health-enhancing factors in a teacher's everyday life related to digital implementation work. There are a lot of requirements to the teacher role and the teaching profession. The digital development has been implemented in the schools like it has in the rest of the community. The research question in the thesis is going to examine how teachers can work in a health-enhancing way with digital implementation work. The focus will be specifically on digital implementation work in relation to the introduction of the LK20.

The thesis has used a qualitative study that has collected data through semistructured qualitative interviews. Five teachers have participated in the study and they are all from different municipalities. It has been used a phenomenological approach to the research question, where the teacher's different experience, voice and perspective has been highlighted.

The findings are systematic and thematically analysed and discussed in comparison with prior research on the field. It has been done through Antonovskys (1996, 1987) salutogene perspective, sense of coherence term and Miglioretti et al. (2012) which is looking at the understanding of the health-enhancing term and work with health-enhancing. Furthermore, implementation work will be highlighted through Sunnevåg & Andersen (2010) which is looking at phases and important factors in implementation work, Voorberg et al. (2014) concept of co-creation and Harvey & Kitson (2015) which is highlighting internal and external context in implementation work.

The thesis will give deeper insight into digital implementation work in the context of health-enhancing factors and what the teachers themselves believe is necessary for the implementation work to be implemented in a health-enhancing way. It will be discussed health-enhancing factors in the everyday work-life, health-enhancing implementation work and new digital solutions and the opportunities they provide for the teachers.

The conclusion shows the importance of great colleagues and team work, empowerment and routine in the everyday life, the value of new digital solutions and user friendly programs. How the teachers themselves emphasizes these factors to achieve a health-enhancing working life in combination with the digital implementation work.

Innhold

Forord

Sammendrag

Abstract

1.0 Innledning.....	1
1.1 Begrunnelse for valg av tema	1
1.2 Problemstilling.....	2
1.3 Overordnede dokumenter og begrepsavklaringer.....	3
1.3.1 Arbeidsmiljøloven.....	3
1.3.2 Stortingsmelding	3
1.3.3 Det digitale sin rolle i LK20	4
1.3.4 Begrepsavklaringer	5
1.4 Forskning på feltet	6
1.4.1 Helsefremmende arbeidshverdager.....	6
1.4.2 Endringsarbeid	6
2.0 Kunnskapsgrunnlag.....	7
2.1 Helsefremming og helsefremmende faktorer	7
2.1.1 Salutogenese	7
2.1.2 Sense og coherence	8
2.2 Forståelse av helsefremming	9
2.3 Endringsarbeid i skole	10
2.3.1 Ulike faser av endringsarbeid	10
2.3.2 Faktorer i endringsarbeid	11
2.4 Samskaping.....	12
2.4.1 Tre ulike roller i samskaping.....	13
2.4.2 Sluttbruker.....	13
2.5 Indre og ytre kontekst.....	14

2.5.1 Indre kontekst, lokalt og organisatorisk nivå	14
2.5.2 Ytre kontekst	15
3.0 Metode.....	15
3.1 Kvalitativ metode	15
3.2 Semistrukturert intervju.....	15
3.3 Informanter og rekrutteringsprosess	16
3.4 Fenomenologi	17
3.4.1 Forståelsesformer innen fenomenologien	18
3.5 Vurdering av kvalitet	18
3.5.1 Transkripsjon.....	18
3.5.2 Validitet	19
3.5.3 Reliabilitet.....	20
3.5.4 Generalisering	21
3.6 Litteratursøk.....	21
3.6.1 Oversikt.....	21
3.6.2 Fremgangsmåte i litteratursøk.....	22
3.6.3 Kildehenvisning	23
3.7 Verdigrunnlag og etiske refleksjoner.	23
3.7.1 Forskerens egen rolle	23
3.7.2 Informert samtykke	24
3.7.3 Konfidensialitet.....	25
3.7.4 Konsekvenser for informantene	25
4.0 Analyse	25
4.1 Systematisk tekstkondensering	26
4.1.1 Helhetsinntrykk – fra villnis til temaer	27
4.1.2.Meningsbærende enheter – fra temaer til koder.....	27
4.1.3 Kondensering – fra kode til mening.....	28

4.1.4 Syntese – fra kondensering til resultat kategorier	28
4.2 Gjennomføring av analyse	29
4.2.1 Helhetsinntrykk av materialet	29
4.2.2. Meningsbærende enhet og kondensering	30
4.2.3 Resultatpresentasjon	32
5.0 Drøfting	35
5.1 Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen	35
5.1.1 Gode kollegaer og samarbeid	36
5.1.2 Opplevelse av mestring i arbeidet	37
5.1.3 Rutiner i hverdagen	38
5.2 Helsefremmende endringsarbeid	39
5.2.1 «Dra lasset sammen»	39
5.2.2 Å bidra i endringsarbeid	41
5.3 Nye digitale løsninger – nye muligheter	43
5.3.1 Verdien av nye digitale løsninger – en skole som gjenspeiler samfunnet	43
5.3.2 Brukervennlighet i programmene	44
6.0 Konklusjon	45
6.1 Veien videre	46
7.0 Litteraturliste	48
8.0 Vedlegg	52
Vedlegg 1 - Informasjonsskriv	52
Vedlegg 2 - Intervjuguide	56
Vedlegg 3 - Analyse	59
Steg 2: Meningsbærende enheter – fra temaer til koder	59
Steg 3: Kondensering – fra kode til mening	60

Tabell

Tabell 1 – Utdrag fra analyseprosessen

31

1.0 Innledning

Målet med masteroppgaven er å få mer kunnskap om helsefremmende arbeidsplasser. Der det vektlegges hvordan digitale endringsarbeid kan organiseres og legges til rette for en god arbeidshverdag, som igjen vil gi utvikling og trivsel for lærere. Oppgaven vil vektlegge læreres stemme og mening knytt til tematikkene digitale endringsarbeid og helsefremming.

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Arbeidshverdagen til lærerne er hektisk, det stilles mange krav, 4 av 10 vurderer å forlate yrke. De opplever at tiden ikke strekker til (Jelstad, 2023). Samtidig viser Casely-Hayford et al. (2022) på faktorer som får lærere til å bli i yrket. Den har tatt for seg 5903 barneskolelærere fra 2004-2011. Denne artikkelen har gitt meg mye inspirasjon til denne oppgaven, der jeg i forlengingen vil se på helsefremmende faktorer opp mot digitale endringsarbeid.

Madsen et al. (2018) viser til viktigheten av at endringsarbeid knytt til det digitale må innføres i samarbeid og ikke en ovenfra og ned styring. Det blir også vist til et gap mellom målet og den faktiske praksisen etter 10 år med digitale ferdigheter i LK06 i alle fag. Som en del av de grunnleggende ferdighetene i Kunnskapsløftet 20, videre omtalt som LK20 ligger også digitale ferdigheter, det er noe som skal være gjennomgående i opplæringen til elevene i den norske skolen (Kunnskapsdepartementet, 2020). Dette vil igjen stille krav til lærerens kompetanse innenfor digitale ferdigheter.

Helsedirektoratet (Helsedirektoratet, 2018, s.8) skriver om viktigheten av folkehelsearbeid, og at satsing på forebygging og helsefremming er viktig for å oppnå en befolkning som er friskere. Dette vil igjen bidra til høyere sysselsetting som videre bidrar til en bærekraftig velferdsstat. Utdanningsforbundet (u.å) har fokus på en helsefremmende arbeidsplass. En helsefremmende arbeidsplass har fokus på hvordan man kan få en god arbeidskultur og et godt arbeidsmiljø som gir god utvikling og helse til de ansatte. Skal en få til dette må en jobbe systematisk over tid. Det blir løftet frem at helsefremming er bredere enn å bare sikre seg mot uheldige forhold og faktorer, men det må jobbes for positive og helsefremmende faktorer (Utdanningsforbundet, u.å.).

Med bakgrunn i disse artiklene, LK20, Helsedirektoratet og Utdanningsforbundet kan de se ut som at det er mange positive sider ved å jobbe i skolen, samtidig som der er noen utfordringer. Jeg vil derfor bruke denne oppgaven til å sette søkelys på denne krysningen

mellom digitale endringsarbeid og helsefremmende faktorer i hverdagen, som igjen kan bidra til mer kunnskap på feltet og gi lærerne en mer helsefremmende arbeidshverdag. De gjennomgående tematikkene helsefremming og digitale endringsarbeid vil bli belyst gjennom kunnskapsgrunnlag, analyse, drøfting og konklusjon. Der målet vil være å belyse og knytte de sammen for å svare på problemstillingen.

1.2 Problemstilling

Oppgaven skal svare på følgende problemstilling:

Hvordan håndterer lærere i barneskolen digitale endringsarbeid som kom med LK20 på en helsefremmende måte?

Problemstillingen vil se på helsefremmende faktorer for lærere i digitale endringsarbeid i barneskolen. Det vil bli tatt utgangspunkt i lærernes egne helsefremmende perspektiv og digitale endringsarbeid som kom med LK20.

Jeg har selv erfaring fra læreryrket, og ønsker mer kunnskap om helsefremmende arbeidsplasser som vektlegger organisering av digitale endringsarbeid, og legger til rette for gode arbeidshverdager. Som igjen gir god trivsel og utvikling for lærere.

Bakgrunnen for dette er et ønske om å se på hvilke faktorer i skolen som er helsefremmende for lærere når digitale endringsarbeid blir gjennomført. Hva er det som fungerer. Jeg opplever i mediebildet og i samtale med lærere er det mye hva det er som ikke fungerer, arbeidspress, utbrenthet og utfordringer i hverdag. Jeg sitter likevel med det inntrykket at for mange lærere er det mye bra i hverdagen, og år etter år trives de i læreryrket. I et helsefremmende perspektiv er det nettopp dette jeg ønsker å belyse med denne oppgaven.

Dette mener jeg er et viktig tema for å få lærere til å bli og trives i jobben. Det er også et bevisst valg at det er lærerne og deres stemme som skal bli belyst i denne oppgaven, for å løfte deres stemme i forskningen. I egen fartstid i læreryrket har jeg opplevd at det er krav om mange endringsarbeid, både digitale og andre typer endringsarbeid fra ulike hold rundt læreren. Noen av de som kommer inn i skolen og vil gjennomføre endringsarbeid har i egen erfaring vært; skoleeiere, privat næringsliv, pedagog-psykologisk tjeneste og barne- og ungdomspsykiatrien. Med utgangspunkt i dette mener jeg problemstillingen, også kan være relevant utover skolen.

1.3 Overordnede dokumenter og begrepsavklaringer

Her vil først Arbeidsmiljøloven (2005) presenteres med fokus på helsefremmende arbeid og hvordan endringsarbeid skal legges til rette for arbeideren. Videre vil det med utgangspunkt i en stortingsmelding gi et innblikk i hvordan det skal legges til rette og oppmuntres til innovasjoner i offentlig sektor. Videre vil LK20 belyses, før det til slutt vil bli definert begrepsavklaringer som er relevante for denne oppgaven.

1.3.1 Arbeidsmiljøloven

Formålet med Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidsmiljøloven, 2005) er «sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1). Videre skal det også i følge Arbeidsmiljøloven (2005) «legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1).

I Arbeidsmiljøloven (2005) ser vi at det rettes fokus på en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som også skal følge den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. I tillegg skal det legges til rette for den enkelte arbeidstakers forutsetning og livssituasjon.

Denne delen av lovverket retter seg særlig mot problemstillingen i denne oppgaven. Hvordan kan man på best mulig måte følge utviklingen i arbeidslivet og samfunnet, samtidig som man ivaretar en helsefremmende og meningsfylt arbeidshverdag.

Videre trekker Arbeidsmiljøloven (2005) frem at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges på en slik måte at arbeiderene ikke skal utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1). I tillegg vektlegges det at den enkelte arbeider skal ha mulighet for medvirkning, personlig og faglig utvikling, og det skal tas hensyn med utgangspunkt i forutsetningene og arbeidstakeren skal ha innflytelse og faglig ansvar (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-2). I lovverket understrekes det at man som arbeidstaker skal ha en helsefremmende hverdag skal også den enkelte arbeidstaker har medvirkning og det skal legges til rette for personlig utvikling.

1.3.2 Stortingsmelding

Offentlig sektor har som mål å levere gode tjenester til innbyggerne sine, har tillit i befolkningen og finner nye løsninger på samfunnsutfordringer i samarbeid med andre aktører. For å løse disse samfunnsutfordringene og utnytte den teknologiske utviklingen på best mulig

måte, ser de på mulighetene og viktigheten av å oppmuntre og legge til rette for innovasjon. (Meld. St. 30, 2019-2020). I Stortingsmeldingen omtales viktigheten av en innovasjonsvennlig kultur; en atferd på en arbeidsplass der ferdigheter, holdninger og verdier som bidrar til denne kulturen. Kompetanse vil også være sentralt i arbeid med innovasjon. Kompetanse er en kombinasjon av forståelse, ferdigheter, holdninger, egenskaper og verdier. For at en innovasjon skal lykkes er hensiktsmessig å ha kjennskap til hva som kan fremme innovasjon (Meld. St. 30, 2019-2020).

Heretter vil innovasjon bli omtalt som endringsarbeid i denne oppgaven, på grunnlag av at innføring av nye innovasjoner vil føre til endringsarbeid på en arbeidsplass.

Stortingsmeldingen viser til viktigheten av endringsarbeid for å kunne følge den digitale utviklingen og gi befolkningen et best mulig tilbud og løse samfunnsutfordringer. Herunder ser vi viktigheten av en kultur for, og kompetanse blant de som skal gjennomføre endringsarbeidet i sitt daglige arbeid. I denne oppgaven knyttes skal det knyttes til digitale endringsarbeid i skole.

1.3.3 Det digitale sin rolle i LK20

Her vil det kort bli presentert noen av det digitale sin rolle i LK20, og noe av det lærerne skal lære elevene. Som igjen stiller krav til lærerens kompetanse innenfor det digitale. Prosjektet fokuserer på endringsarbeid av det digitale som kom med LK20, og hvordan det påvirker lærerne i barneskolen. Prosjektet vil ikke fokusere på hva, men hvordan innføringen skjer. Det vil likevel være hensiktsmessig med bakgrunnskunnskap knytt til det digitale sin rolle i LK20 og hva lærerne i barneskolen må forholde seg til i arbeidshverdagen.

I LK20 er det definert fem grunnleggende ferdigheter: deriblant digitale ferdigheter. Som grunnleggende ferdighet er det en kompetanse og et nødvendig redskap som kreves for faglig forståelse og læring (Kunnskapsdepartementet, 2020). Det er også viktig for elevene for å kunne delta i utdanning, samfunnsliv og arbeid (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Et utvalg av kompetansemål fra 7. trinn i matematikk, norsk og naturfag: Matematikk: «Bruke programmering til å utforske data i tabeller og datasett» (Utdanningsdirektoratet, 2020a).

Norsk: «Presentere faglige emner muntlig med og uten digitale ressurser»

(Utdanningsdirektoratet, 2020b). Til sist naturfag: «Reflektere over hvordan teknologi kan løse utfordringer, skape muligheter og føre til nye dilemmaer.» (Utdanningsdirektoratet, 2020c).

1.3.4 Begrepsavklaringer

Her vil det bli presentert begrepsavklaringer som er relevante for denne oppgaven, videre utdyping kommer i kunnskapsgrunnlaget.

I helsefremmende arbeid er målet å oppnå best mulig helse, helseutvikling og styre personlig helse. Gjennom en helsefremmende tilnærming vil motstandskraft mot faktorer som er negative for helsen bli belyst. En sentral tankegang er salutogenese, hva som skaper helse (Mæland, 2005). Helsefremmende arbeid er både fysisk, psykisk og sosialt (Helsedirektoratet, 2018). Helsefremmende arbeid kan ikke sees isolert fra annet arbeid i samfunnet, det er derfor viktig at alle instanser arbeider for å fremme helsen til befolkningen. Ikke bare helsevesenet. Helsefremmende arbeid er rettet mot å bedre og sikre helse. Et viktig poeng i dette arbeidet er at sykdom ikke trenger å bety dårlig helse. Helse er mer enn fravær av sykdom (Helsedirektoratet, 2018).

Salutogenese tar for seg hva som gir god eller skaper god helse. En orientering i helsefremmende retning. Patogenese ser på det motsatte, faktorer som skaper uhelse eller gjør oss syke (Antonovsky, 1996).

Et annet begrep knytt til helsefremming er sense of coherence er et begrep som viser til hvordan mennesker klarer å se egen livssituasjon i sammenheng, på et kontinuum (Antonovsky, 1987).

Endringsarbeid er hvordan gjennomføring av nye innføringer eller endringer blir gjort, for eksempel hvordan nye innovasjoner blir innført og tatt i bruk i kontekst (Sunnevåg og Andersen, 2010). *Digitale endringsarbeid* vil bli brukt konsekvent gjennom oppgaven med unntak av i analyse og drøftingskapittel, der vil *endringsarbeid* bli brukt om *digitale endringsarbeid* på grunn av informantene sine svar under gjennomføringen av intervju. I gjengivelse av litteratur vil det konsekvent bli brukt på samme måten som i litteraturen.

Samskaping er ifølge Voorberg et al. (2014, s. 1334 – 1335) en prosess der sluttbrukerne er med gjennom hele prosessen, og har innflytelse. Sluttbrukeren er likestilt og er med på å påvirke prosessen og det endelige resultatet. Alle er involvert fra start til slutt.

Ytre kontekst er faktorer som påvirker et endringsarbeid fra utsiden av organisasjonen eller arbeidsplassen. Indre kontekst er faktorer som påvirker endringsarbeid fra innsiden av arbeidsplassen (Harvey og Kitson, 2015).

Til sist en kort beskrivelse av Skolestudio, da flere av lærerne som er intervjuet i oppgaven snakker om dette programmet. Skolestudio er digitale nettbaserte læremidler som kan erstatte lærebøker. Skolestudio er laget til LK20 (Skolestudio, u.å.).

1.4 Forskning på feltet

Her vil det bli presentert tidligere forskning på feltene digitale endringsarbeid, endringsarbeid og helsefremming i skolen. Det vil bli presentert et utvalg av relevant forskning for oppgaven. I kunnskapsgrunnlaget vil det bli presentert teori og forskning om salutogenese og sense of coherence (Antnovsky, 1996, 1987), forståelse av helsefremming (Miglioretti et al., 2012), endringsarbeid (Sunnevåg og Andersen, 2010), samskaping (Voorberg et al., 2014) og indre og ytre kontekst (Harvey og Kitson, 2015).

1.4.1 Helsefremmende arbeidshverdager

Antonini et. al. (2022) gjennomførte en kvalitativ studie for å se på hva som var helsefremmende arbeidshverdager for lærere. Der kom det frem er at arbeidsmiljø, relasjoner, gode arbeidsforhold og livsstil, balanse mellom jobb og privatliv og kunnskapsdeling på arbeidsplassen var viktige faktorer for læreres helsefremming. Dette viser til en vid forståelse av hva som kan være helsefremmende faktorer i læreres arbeidshverdag.

En artikkel fra Sverige belyser individuelle og kontekstuelle faktorer som får lærere til å bli i yrket (Casely-Hayford et al., 2022). Artikkelen tar for seg 5903 barneskolelærere mellom 2004 og 2011. Funnene viser at lærere sin intensjon om å bli i jobben i hovedsak ble forklart av individuelle faktorer som egen opplevelse av helse, arbeidsmotivasjon og kollegastøtte. En av hovedfaktorene som kom frem var lærernes egen opplevelse av helse, som igjen la stor vekt på et helsefremmende arbeidsmiljø på skolene (Casely-Hayford et al., 2022).

Lever et al. (2017) belyser lærerhverdagen som har mange stressfaktorer i seg, og hvordan lærere blir negativt påvirket av dette stresset. Videre ser de på strategier som kan være til hjelp for skolen og lærere for å unngå stress i skolehverdagen.

1.4.2 Endringsarbeid

Kaufmann og Stenseth (2023) har skrevet en artikkel om programmering i matematikkfaget, og utfordringen rundt implementeringen av dette knytt til innføringen av LK20. De løftet frem

lærerrollen i denne implementeringsprosessen og reflekterte rundt utfordringer lærere vil møte når programmering skal inn i matematikkfaget.

Madsen et al. (2018) viser til et gap mellom målet om digitale ferdigheter som grunnleggende ferdigheter i alle fag og hva som er den faktiske praksisen ti år etter. Gjennom arbeidet med LK06 blir pekt på mangelen på ferdigheter som en av årsakene, der det pekes mot den politiske påvirkningen og utviklingen. Funnene i analysen viser til at en politisk ovenfra og ned styring kan føre til motstand for lærerne, og det oppfattes som politiske mål går foran pedagogiske mål. Slike endringsarbeid må innføres i samarbeid med som skal bruke programmet – i større grad enn det blir gjort.

Lendrum og Humphery (2012) viser på sin side til viktigheten av å studere implementeringsprosesser og se på hvilke faktorer som påvirker implementering i skolen.

2.0 Kunnskapsgrunnlag

Her skal relevant og aktuell litteratur for problemstillingen presenteres. Med bakgrunn i problemstillingen som har to tematikker er teorigrunnlaget delt opp i to hoveddeler; helsefremming og endringsarbeid for å senere knytte det opp mot digitale endringsarbeid i skolen. Det har blitt gjort et utvalg av ulike teoretiske perspektiv og artikler for å kunne belyse problemstillingen på best mulig måte og drøfte opp mot funnene senere i oppgaven. Oppgaven vil i hovedsak se på helsefremming fra et individuelt perspektiv. Samtidig vil et individ i helsefremmende perspektiv ofte sett i samspill med andre (Lindström og Eriksson, 2015). Dette vil bli løftet frem i drøftingen av oppgaven.

2.1 Helsefremming og helsefremmende faktorer

Her blir det tatt utgangspunkt i Antonovskys (1987,1996) teoretiske perspektiv; salutogenese og sense og coherence for å belyse helsefremming. For å se på forståelse av helsefremming blir Miglioretti et al. (2012) presentert.

2.1.1 Salutogenese

Det salutogene perspektivet tar for seg det som fremmer helse, i kontrast til dette perspektivet finnes patogenese som er det som skaper uhelse eller sykdom (Antonovsky, 1996, s.13). Som tidligere nevnt vil oppgaven ta for seg det som fremmer og skaper helse i lærerhverdagen, knytt opp mot Antonovsky (1996) det salutogene perspektivet.

Antonovsky (1996, s 12-13) viser til hvordan fokuset på helse går i retning patogenese eller salutogenese. Med et patogent perspektiv belyses hva som skaper uhelse og symptomene,

men ikke selve roten til problemet. I et salutogent perspektiv vil det derimot være hensiktsmessig å ta et steg tilbake for å se på det større bildet, roten til problemet. Fremfor å bare behandle symptomene. Ved å ha det salutogene perspektivet er faktorene som skaper helse i fokus, fremfor de faktorene som gjør oss syke (Antonovksy, 1996, s. 12).

I videre beskrivelse av disse to begrepene ser Antonovsky (1996, s. 13) på det patogene perspektivet der menneskekroppen er et godt fungerende system. Dersom vi blir syke eller noe ikke fungerer som det skal er det et patogen som har kommet inn og skapt utfordring, og det må fikses. På den andre siden ser Antonovsky (1996) på det salutogene perspektivet, der ligger fokuset på styrker og svakheter i forbyggende, helbredende og rehabiliterende ideer og praksiser om menneskers komplekse system, i det som blir en helskaplig modell (Antonovsky, 1996, s. 13). Det trekkes frem at menneskers sykdom og utfordringer gjennom livet er en integrert del av mennesker og livet, både psykisk, sosialt og somatisk. Den patogene tankegangen hindrer oss i å se at sykdom og utfordringer er integrert i alle menneskers liv (Antonovsky, 1996, s. 11).

Helsefremming, det salutogene – helsens opprinnelse, må starte med at alle mennesker har iboende sykdom og utfordringer, og at døden på et tidspunkt er uungåelig. Helsefremming sees naturligvis i samarbeid med både kurativ og forebyggende medisin (Antonovksy, 1996, s. 13). Alle mennesker i alle aldre og livsfaser vil ligge et sted på kontinuumet syk-frisk. Mennesker som ligger i terminal fase hvor det går mot livet slutt til friske ungdommer. Det salutogene perspektivet gir ikke innsikt til alle livssituasjoner, sykdomshistorier og mennesker. Perspektivet er ment som et springbrett til helsefremmende liv for alle (Antonovsky, 1996, s.14). Antonovsky (1996, s. 13) foretrekker at det tilrettelegges og oppmuntres til at det enkelte individ engasjerer seg og viser interesse for klok og lav risiko atferd.

En teori som Antonovsky (1996, s. 14) omtaler som helsefremmende arbeid er Sense of Coherence, følelsen av sammenheng. Denne teorien bli presentert i neste delkapittel.

2.1.2 Sense og coherence

Antonovsky (1987) viser til hvordan alle mennesker gjennom livet opplever ulike belastninger, både sykdom, fysiske og psykososiale belastninger. Sense of coherence er et begrep som ser på hvordan mennesker lettere kan håndtere disse belastningene ved å se seg selv i sammenheng. Sense og coherence er et kontinuum, et videre perspektiv på egen situasjon kan gjøre motstand lettere å håndtere. (Antonovsky, 1987, s. 155). Antonovsky

(1987, s 154) viser til hvordan det innenfor det patogene perspektivet brukes ordet stressor for faktorer som kan føre til uhelse. I det salutogene perspektivet er det mangel på et lignende ord, og presenterer i den sammenheng sense og coherence.

Sense of coherence kan deles inn i forståelighet, håndterbarhet og mening (Antonovsky, 1987, s. 154). Med forståelighet menes det å kunne forstå hvorfor man har havnet i en situasjon, ha forståelse for situasjonen og de mulige utfallene situasjonen kan gi. Håndterbarhet handler om ressursene en person har tilgjengelig for å takle stressoren eller patogenet. Samtidig pekes det på at disse ressursene kan ligge i en person som er nær, og ikke personen selv, da kan personen med hjelp av personen som er nær få brukt disse ressursene (Antonovsky, 1987, s. 154-155). Siste delen av sense of coherencebegrepet er mening. Når en person kan finne mening er det verdt å investere tid, eneregi og engasjement. Det vil da oppleves som lettere å jobbe seg gjennom utfordringer som kan dukke opp på veien (Antonovsky, 1987, s. 154-155).

Med referanse til arbeidslivet løftes det frem at det mange steder faktisk er et helseskadelig arbeidsmiljø, det er derfor viktig i videreutviklingen av helsefremmningsbegrepet å ha forståelse for ulike arbeid og livssituasjoner (Antonovsky, 1987, s. 155). Samtidig som det er viktig å utnytte helsefremmende faktorer for å få utviklet begrepet og helsefremmende arbeidsmåter på best mulig måte (Antonovsky, 1987, s.155). Noen psykososiale belastninger er så store at de blir skadelige, andre kan overvinnes og etterlater lite skade, og i tillegg gi en positiv følelse (Antonovsky, 1987, s. 154)

2.2 Forståelse av helsefremming

Miglioretti et al. (2012) ser på hvilke forventninger og forståelse lærere har av begrepet helsefremming. De har gjennomført en studie på lærere knytt til forståelsen av helse, begrepet helsefremming og hvordan de jobber med undervisning om helse i skolen. I denne oppgaven vil det løftes frem funn rundt lærernes forståelse av helsefremmningsbegrepet.

Når det kommer til arbeid med helsefremming, var oppfatningen til lærerne at det var noe de kunne informere om og involvere eksterne parter til å snakke om temaet. Det viste igjen ved at helsefremmende aktiviteter først og fremst ble jobbet med gjennom informasjon. Å informere var den foretrukne tilnærmingen og aktiviteter knytt til helsefremming i skolen (Miglioretti et al., 2012, s. 705). Endring av lærernes syn på helsefremming vil være hensiktsmessig for en annen tilnærming og arbeidsmetode (Miglioretti et al., 2012, s. 705).

Noe annet som kom frem i denne artikkelen var at lærerne så på helsefremmningsbegrepet som fravær av sykdom. De fant at lærere som opplevde elevenes sin helse hang som fra fravær av

sykdom og eller sunn atferd hos elevene, var de samme lærerne som mente at helsefremmende arbeid og tilrettelegging ikke var så viktig. I motsatt ende lærere som så viktigheten av et helhetlig syn på helse. For eksempel troen på positive relasjoner kan ha innvirkning på helsen til eleven. Som igjen blir helsefremmende arbeid (Miglioretti et al., 2012, s. 705).

Til sist så Miglioretti et al. (2012, s. 705) på lærernes egne arbeidsforhold, utbrenthet og hvor tilfredse de var på jobb. Hvordan de opplevde helsefremming i egen arbeidshverdag.

Funnene viste at uavhengig av egen arbeidssituasjon så lærerne ingen hensikt i å utvikle eller delta på helsefremmende programmer (Miglioretti et al., 2012, s. 705).

Disse funnene sees i lys av lærernes ideer og mening om hva helse er, og at helsefremming er noe som andre med helsekompetanse skal ta seg av, også i skolen. Funnene viser også at helsefremming er noe som sees på som en tilleggsaktivitet til hverdagslig praksis (Miglioretti et al., 2012, s. 705).

2.3 Endringsarbeid i skole

Lærere, skoleeiere og skoleledere får i større og større grad ansvar for å innføre utviklingsarbeid og endringsarbeid i skolen. Arbeid det hverken har kunnskap eller kompetanse til å gjennomføre. For å få innført en idé kreves en god innføring (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 2-3). Har skal det videre presenteres viktige faktorer når endringsarbeid skal gjennomføres med utgangspunkt i Sunnevåg og Andersen (2010).

2.3.1 Ulike faser av endringsarbeid

Det første som belyses tre faser i endring og utviklingsarbeid; initiering, implementering og institusjonalisering (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5). Første fase er initiering av innovasjonsprosessen. Videre i denne oppgaven vil det omtales som endringsarbeid. Initiering leder frem til avgjørelsen om å starte på et endringsarbeid. Det kreves tid for å oppnå endringer i en skole, i denne fasen er viktig å se på alle aspekter ved et kommende endringsarbeid (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5). De fremhever forankring av arbeidet, utarbeidelse av en plan for endringsarbeidet, analyse av nåværende situasjon, lederens rolle i arbeidet og de ansattes tilslutning til arbeidet (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5).

Andre del av endringsarbeidet omtaler Sunnevåg og Andersen (2010, s. 5) som implementeringsfasen. I denne fasen er det viktig å tilrettelegge for systematisk arbeid over tid. Her vil ledelsen sin rolle stå sentralt, som må legge til rette, prioritere og støtte opp under endringsarbeidet. Det vil også være hensiktsmessig i denne fasen med felles visjoner og

ansvar for endringsarbeidet. I denne fasen er det viktig at alle de ansatte får nødvendig opplæring og kompetanseutvikling, i tillegg må det legges til rette for opplæring av nyansatte. Om det er behov for det er det i denne fasen endringsarbeidet tilpasses lokale forhold (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5).

Så til siste fase, institusjonaliseringsfasen (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5). Denne fasen er å se på endringsarbeidet som et arbeid som går over tid, der evaluering av alle deler står sentralt. Evalueringen skal da bli brukt som et hjelpemiddel for å se på hva som er gjort, hva som er oppnådd og hva en må jobbe mer med i endringsarbeidet. Det understrekes viktigheten av gode rutiner for evaluering gjennom hele endringsarbeidet (Sunnevåg og Andersen, 2010, s.5).

2.3.2 Faktorer i endringsarbeid

Til nå har det blitt presentert ulike faser i et vellykket endringsarbeid, gjennom disse strategiene har det blitt trukket frem noen viktige faktorer i hver fase. Videre vil viktige deler i et endringsarbeid bli presentert og forklart.

2.3.2.1 Felles forståelse og forpliktelse

Det første som trekkes frem er lederens rolle og oppslutningen til endringsarbeidet blant lærerne. Lederen må ha en tydelig rolle og det vil være en stor fordel at lærerne ser verdien av endringsarbeidet. En felles forståelse og forpliktelse vil gjøre endringsarbeidet lettere å gjennomføre (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 2-3). Like fullt er viktigheten av en plan for gjennomføring av endringsarbeidet, og at planen må sees på som et dynamisk dokument som kan endres gjennom hele prosessen om det er hensiktsmessig (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 4).

2.3.2.2 Kompetanseheving

Videre trekkes viktigheten av opplæring og kompetanseheving. Lærerne må få oppleve prøving og feiling som en del av opplæringsprosessen, men at de gjennom endringsarbeidet får oppleve mestring vil være vesentlig for resultatet av endringsarbeidet som innføres (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 3). Det pekes også på viktigheten av at lærere kollektivt får tid og rom til å reflektere over endringsarbeidet. Dette kan føre til en bedre bevissthet rundt og om det nye endringsarbeidet, og kan gi et bedre bilde på hva som er smart å jobbe med og hvordan man på enklest mulig måte kan nå målet. Lærerne er hovedaktører i endringsarbeidet på skole, mangelfull opplæring kan føre til lite motivasjon og frustrasjon (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 3).

2.3.2.3 Tilpassing

Over til tilpassing og lojalitet til endringsarbeidet (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 4). Det vil naturlig være nødvendig å gjøre tilpassinger til den aktuelle skolen. Det kan være skolens interesse, ressurser, organisering, utfordringer eller andre ting som krever tilpassinger av endringsarbeidet. Likevel pekes det på at endringer som innhold, tid og omfang kan gå utover kvaliteten på endringsarbeidet. I tilfeller hvor tilpassingene har vært for store kan skolen ha tilpasset seg tilbake til utgangspunktet for endringsarbeidet. Lærerne som har fått blitt med i prosessen og opplever endringsarbeidet som nyttig for sin hverdag vil lettere være lojale mot arbeidet og ikke forsøke å endre for mye på det (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 4).

2.3.2.4 Utvikling av skolekultur

Utvikling av skolekultur vil også være avgjørende i et endringsarbeid. Der det i felleskap reflekteres over skolens kultur og ønskede resultater vil det være enklere å nå målsetningen som settes. Det er også viktig å innlemme nyansatte i endringsarbeidet, slik arbeidet ikke med tiden forsvinner (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 4).

2.3.2.5 Evalueringsrutiner

Evalueringsrutiner er noe alle skoler med pågående endringsarbeid bør ha (Sunnevåg og Andersen, s. 4, 2010). Både hva som er gjort, hva som skal gjøres og hva som kan gjøres annerledes. Fortløpende registrering kan bidra til å holde motivasjonen og entusiasmen oppe blant lærerne. Det vil være hensiktsmessig å gjøre dette gjennom hele endringsarbeidet og at ledelsen jevnlig presenterer resultatene for alle som er med i arbeidet (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 4).

Sunnevåg og Andersen (2010, s. 5) trekker frem at i et endringsarbeid er det viktig med en plan på implementeringer for at arbeidet skal bli vellykket. Viktigheten av systematisk arbeid over tid trekkes også frem som viktig om endring skal være mulig.

2.4 Samskaping

Voorberg et al. (2014, s. 1334-1335) introduserer samskaping som en prosess der sluttbrukeren er med på hele prosessen. Sluttbrukerne skaper det ferdige resultatet sammen. Begrepet involvering kommer også frem i artikkelen, men det kan omfatte både passiv og aktiv involvering. I samskappingsbegrepet er sluttbrukere aktiv gjennom hele prosessen. Artikkelen tar videre for seg samskaping i offentlig sektor. Voorberg et al. (2014, s. 1334-1335) peker på at i den offentlige sektoren er sluttbrukeren, mennesket som bor, bruker, jobber og er en del av sektoren, borgeren. Og at det er disse som man i samskappingsbegrepet

må få med i prosessen. Videre blir borgeren som sluttbrukeren i kunnskapsgrunnlaget, i drøftingen vil dette være læreren.

2.4.1 Tre ulike roller i samskaping

Gjennom undersøkelser fant Voorberg et al. (2014, s. 1347) tre typer for samskaping. Co-implementerer, co-designer og initiativtaker. Alle tre typene er med i samskappingsprosesser med ulike roller. Co-implementerer er involvert i utviklingen av tjenester som er til fordel for sluttbrukeren og som er innført av det offentlige. Co-designeren er med på utvikling av innholdet og prosessen, menst initiativtakeren tar initiativet til å utvikle en spesifikk tjeneste. Politiske aktører ser på samskappingsprosesser med sluttbrukeren som nødvendige for å skape innovative offentlige tjenester (Voorberg et al., 2014, s. 1346).

2.4.2 Sluttbruker

Faktorer som påvirker en samskapingprosess deles opp i to sider, organisatorisk side og sluttbrukerens side. På organisatorisk side pekes det på at offentlige organisasjoner må ha struktur, prosedyrer og kommunikasjonskanaler for aktive samskappingsprosesser (Voorberg et al., 2014, s. 1342-1344, 1347). Organisasjonen og dens ansatte må også ha en holdning som åpner for samskappingsprosesser sammen med sluttbrukeren. I tillegg må man innad i organisasjonen være risikovillig, å ta risikoen det kan medføre i en aktiv samskapselprosess med borgerne involvert (Voorberg et al. 2014, s.1344, 1347).

På sluttbrukeren sin side vil personlighet og karakteristikkene har påvirkning på samskapselprosessen (Voorberg et al. 2014, s. 1344, 1347). Videre vil sluttbrukerens egen bevissthet og sosial kapital i stor grad påvirker en samskapselprosess i det offentlige. Om sluttbrukeren bærer på mye motvilje det mot en organisasjon eller sak kan dette også kunne påvirke en samskapselprosess og den utfall sluttbrukeren må være villig til å delta i prosessen (Voorberg et al., 2014, s. 1344, 1347).

Videre peker Voorberg et al. (2014, s. 1344, 1347-1348) på tiltak for en hensiktsmessig samskapingprosess mellom det offentlige og sluttbrukeren. På offentlige organisasjoner sin side pekes det på en politikk som støtter, støtte fra toppen til samskapingprosesser og en styrket faglig autonomi. På sluttbrukeren sin side vektlegges følelse av eierskap, folkeavstemninger der det er ønsket og økonomisk støtte (Voorberg et al., 2014, s. 1344, 1347-1348).

I denne oppgaven kommer samskapingbegrepet til å bli sett opp mot endringsarbeidbegrepet og i forlengingen vil begge begrepene bli knyttet opp mot digitale endringsarbeid.

2.5 Indre og ytre kontekst

Videre skal indre og ytre kontekst i endringsarbeid belyses med utgangspunkt i Harvey og Kitson (2015). Indre kontekst i et endringsarbeid vil være faktorer innad på arbeidsplassen, ytre kontekst vil være faktorer som ligger på utsiden av arbeidsplassen (Harvey og Kitson, 2015, s. 49).

2.5.1 Indre kontekst, lokalt og organisatorisk nivå

Harvey og Kitson (2015, s. 50) deler indre kontekst opp i to grupper; lokalt nivå og organisatorisk nivå. På *lokalt nivå* lister de opp; formell og uformell ledelse, støtte, arbeidskultur, måter å innføre endringer på, tidligere erfaring med endringsarbeid og evalueringprosesser. Alle arbeidsplasser vil ha sitt eget lokale nivå, det er viktig å se på og forstå hvordan faktorene på akkurat denne arbeidsplassen fungerer. Dette for å best mulig kunne gjennomføre et vellykket endringsarbeid (Harvey og Kitson, 2015, s. 59).

Stikkordene i overnevnte avsnitt under lokalt nivå er viktige nøkkelementer i en forståelse av en arbeidsplass. Det pekes videre på viktigheten av en støttende arbeidskultur, der ansatte føler seg verdsatt, og får være med på beslutningene som må tas. Det må være tid til refleksjoner, læring og evaluering og med støttende strukturer for å kunne gjennomføre endringsarbeidet (Harvey og Kitson, 2015, s. 59).

Under *organisatorisk nivå* listes det opp; organisatoriske prioriteringer, arbeidskultur, erfaringer med innovasjoner og forandring er, kapasitet, system og prosess, struktur og ledelse sin støtte (Harvey og Kitson, 2015, s. 50). På dette nivået på sees det på hvordan organisatoriske rammer kan påvirke et endringsarbeid. Dette er faktorer som ikke er direkte knyttet til endringsarbeidet, men som likevel kan ha stor påvirkning på et endringsarbeid (Harvey og Kitson, 2015, s. 61-62). På dette nivået vektlegges det hvilke prioriteringer det er innad på en arbeidsplass, i denne sammenheng om endringsarbeid blir prioritert i form av ressurser, folk og tid. Videre sees det på hvordan arbeidsplassen er strukturert og hvilke autonomi mindre team får ha i medbestemmelse i endringsarbeid (Harvey og Kitson, 2015, s. 61-62). På arbeidsplasser med hierarki vil beslutningsprosesser kunne ta lenger tid, noe som kan gjøre endringsarbeid mer utfordrende. I tillegg belyses det at måten en arbeidsplass har gjennomført endring på før er en god indikasjon på hvordan et endringsarbeid vil skje igjen. Til sist løftes det frem hvordan arbeidsplasser som er bevisste på måten kunnskapen innad på arbeidsplassen brukes til pågående refleksjoner og læring, har mer sannsynlighet for å kunne utnytte kapasiteten og i mer støtte gjennom endringsarbeid (Harvey og Kitson, 2015, s. 61-62).

2.5.2 Ytre kontekst

I den *ytre konteksten* lister Harvey og Kitson (2015, s. 50) opp; politiske prioriteringer, intensiver og mandater, rammeverk, nettverk og relasjoner. I et endringsarbeid vil ytre faktorer som politiske føringer, økonomi og kulturelle perspektiv kunne ha en innvirkning. Politisk press både for og imot, økonomiske intensiver og krav fra det offentlige nevnes som eksempel på dette nivået (Harvey og Kitson, 2015, s. 63).

Ser man på alle faktorene og nivåene sammen kan det gi et overblikk over hvor kompleks et endringsarbeid kan være, og hvor mange ulike hensyn som må tas og legges til rette for i et slikt arbeid (Harvey og Kitson, 2015, s. 64-65).

3.0 Metode

Valg og arbeidsmåter innenfor metoden i oppgaven vil bli presentert. Først vil den kvalitative metoden, gjennomføring av semistrukturert intervju og fenomenologien bli beskrevet. Før det videre vil bli presentert ulike faktorer som kan påvirke kvaliteten av prosjektet og gjennomføring av litteratursøk. Til slutt i metodekapittelet vil verdigrunnlag og etiske refleksjoner for oppgaven belyses.

3.1 Kvalitativ metode

Målet var å undersøke lærernes perspektiv på helsefremmende endringsarbeid knytt til innføringen digitale endringsarbeid. Hvordan de selv mente det vil være hensiktsmessig å jobbe på en helsefremmende måte i en hverdag som stadig er i endring. For å undersøke dette falt valget på kvalitativ metode. Grønmo (2004, s.22-24) beskriver kvalitative metoder som noe der man trenger mer utfyllende data. Kvalitative data uttrykkes ved tekst. Med denne metoden var målet å gi lærerne mulighet til å uttrykke seg og sine meninger, og å få et innblikk i hvordan håndtere arbeidet med digitale endringsarbeid.

3.2 Semistrukturert intervju

Med utgangspunkt i problemstillingen falt valget på semistrukturert intervju, for å få frem lærerstemmen. Ved å gjennomføre semistrukturert intervju vil intervjuer styre intervjuet inn på de temaene som er ønsket, samtidig som lærerne skal få rom til å fortelle om sine opplevelser og meninger. Kvale og Brinkmann (2022, s 46, 357) omtaler formålet med semistrukturert intervju er å gi innblikk i fortolkninger og meninger til informantene.

Intervju som metode samler inn data gjennom å stille spørsmål knytt til et eller flere tema (O'Leary, 2021, s. 250-251). Det er flere måter å gjennomføre intervjuer på; formelt, uformelt, struktur og individuelt eller i gruppe. Disse valgene vil avgjøre hvordan intervjuet

blir gjennomført (O`Leary, 2021, s. 251). Det ble gjennomført intervju uformelt og individuelt, der målet var å oppnå en hyggelig og avslappet tone med lærerne som ble intervjuet. Det var også rom til å stille oppfølgingsspørsmål. O`Leary (2021 s. 251) viser til gjennomføring av intervju i uformell setting kan skape tettere kontakt mellom informant og intervjuer, og at slike intervju ofte er ustrukturerte. Samtidig (Malterud 2013, s. 92) er det viktig å vite hva man spør etter. Jo tydeligere vi er på hva vi spør om, jo tydeligere svar vil intervjuer få. O`Leary (2021, s. 251) er inne på hvordan det å gjennomføre individuelle intervju bidrar til den enkelte stemme kommer frem, uten påvirkning fra omgivelsene. I denne oppgaven utformet en semistrukturert intervjuguide (Vedlegg 2) til individuelle intervju, med bestemte temaer og spørsmål.

3.3 Informanter og rekrutteringsprosess

En informant er noen som bidrar med informasjon om et fenomen til en studie, mest brukt i kvalitative studier (Polit og Beck, 2021, s. 789). Videre vil informantene bli omtalt som lærere når det vises til det konkrete arbeidet med denne oppgaven, men fortsatt som informant i gjengivelse av litteratur.

Før rekrutteringsprosessen startet var prosjektet meldt til SIKT (Referansenummer på meldeskjema 555459). Sikt gjorde en vurdering av prosjektet, der kravene til personvern ble oppfylt. I rekrutteringen av lærere ble det sendt ut et informasjonsskriv (Vedlegg 1) til barneskoler i noen utvalgte kommuner i mitt hjemfylke, der ble det informert om studien og de signerte i skjemaet om de ønsker å delta. Skjemat tok utgangspunkt i SIKT sin mal og presiserte at den enkelte kunne trekke seg om ønskelig (SIKT, 2022). På den måten ble ikke reiseveien for lang og personlig oppmøte var mulig. I arbeidet ble bakgrunnsvariabler og stemmer anonymiserte for å holde informantene anonyme (Polit og Beck, 2021).

Oppgaven hadde et mål om å få 6 lærere, på grunn av utfordringer med rekruttering ble det 5. De alle hadde lærerutdanning og hadde arbeidssted i barneskolen. Oppgaven var ikke avhengig av hvilke fag lærerne underviste i, eller fartstid i yrket. Det vil bli gitt en kort og anonymisert beskrivelse i analysen.

Malterud (2017, s. 58-59) viser til viktigheten av å vite hvilken retning man skal rette søkelyset når man skal gjøre et strategisk utvalg. Dette for å unngå å samle inn data på noe annet enn det som er ønskelig. I denne oppgaven var målet å finne lærere med lærerutdanning som arbeidet i barneskolen, noe alle lærerne oppfylte.

Før rekrutteringsprosessen og intervjuene ble gjennomført var det en meldeprosess til SIKT (Referansenummer på innmelding 555459), og meldeskjemaet ble vurdert, slik datainnsamlingen kunne starte. Dette for å kunne gjennomføre intervjuene og ta de opp på lydfil (SIKT, 2022). I rekrutteringsprosessen ble samtykkeskjema (Vedlegg 1) signert (SIKT, 2022). Lydopptakene inneholdt ingen personopplysninger ut over stemme, på grunn av dette ble lydopptakene tatt opp på privat enhet med passord. HVL sine egne nettsider viser til at det i prosjekt der det er lav personvernrisiko er dette tillat (HVL, 2021), det var også avklart med veileder før det ble gjennomført. Lydopptakene ble etter kort tid lastet opp til høyskolen sin disk med to-faktorautorisering. Lydopptakene ble så slettet når transkripsjonen var ferdig. Gjennom analyseprosessen ble informantene kalt lærer 1, 2, 3, 4 og 5 også omtalt som L1, L2, L3, L4 og L5 gjennom oppgaven.

3.4 Fenomenologi

Kvalitative metoder er til for å utvikle forståelse av fenomenene vi forsker på, her kan vi koble opp fenomenologien. Fortolkningsrammen er med på å danne grunnlaget for forståelsen vi utvikler i løpet av forskningsprosessen (Thagaard, 2018, s. 19). Ser vi tilbake til problemstillingen er det nettopp lærernes perspektiv som er i fokus og det denne oppgaven har undersøkt.

Fenomenologien legger vekt på den subjektive forståelsen, opplevelsen og den dypere meningen i det enkeltes erfaring. Informantenes perspektiv står sentralt. Teksten forskeren skal tolke inneholder både beskrivelser og tolkninger av fenomener (Thagaard, 2018, s. 19). For å vurdere forskningens kvalitet brukes begrepene reliabilitet, validitet og generalisering (Thagaard, 2018, s. 19). Disse begrepene blir utdypet i neste delkapittel.

Kvale og Brinkmann (2022, s. 45) omtaler fenomenologien som det å forstå og vise interesse for sosiale fenomener med utgangspunkt i individet som formidler det sitt eget perspektiv. Thornquist (2018, s. 102) understreker at fenomenologien ikke bare handler om å sette seg inn i andre sine perspektiver, men at retningen er kunnskapsorientert (Thornquist, 2018, s. 102). I arbeidet med denne oppgaven har derfor fokuset vært på å prøve å legge veien om bevisstheten. Gjennom både intervjusituasjon og analyse vil det være sentralt å vise interesse, dra ut kunnskapen informanent kommer med og se forbi det bevisstheten til lærerne styrer mot.

3.4.1 Forståelsesformer innen fenomenologien

Ifølge Kvale og Brinkmann (2022, s. 48-50) har det kvalitative intervjuet innenfor fenomenologien forskjellige forståelsesformer, måter eller perspektiver å se intervjuet og informantene på. Her skal tre av forståelsesformene beskrives, disse har blitt brukt i dette arbeidet.

Den første er spesifisert forståelsesform. Denne formen er ute etter spesifikke situasjoner eller handlinger når det intervjues. Her beskrives det på et konkret plan som gir betydninger fremfor generelle meninger (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 48). I intervjuguiden (Vedlegg 2) og gjennom intervjuene ble det spurt etter gitte situasjoner eller historier der lærerne opplevde sin arbeidshverdag som helsefremmende.

Den neste formen Kvale og Brinkmann, (2022, s. 48) ser på er fokusert. I det legger de et intervju som har bestemte temaer. Intervjuet har en struktur uten at den er for styrende, det blir stilt relativt åpne spørsmål innenfor et bestemt tema. Informantene får da muligheten til å få frem det de mener er viktig for forskningsprosjektet (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 48). Denne forståelsesformen falt seg naturlig gjennom valget av semistrukturert intervju med en intervjuguide (Vedlegg 2) som styrte intervjuet, samtidig som lærerne fikk åpne spørsmål og fikk snakke fritt rundt temaet.

Den siste formen er bevisst naivitet. Denne formen fordrer at forskeren er åpen for nye og uventede fenomener. Like fullt at det ikke er en ferdig forventning om hva som kommer ut av intervjuene (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 48). Denne forståelsesformen var naturlig å ha gjennom arbeidet, hovedvekten lå på å undersøke hva lærere opplevde.

3.5 Vurdering av kvalitet

Her vil transkripsjon, validitet, reliabilitet og generalisering bli beskrevet, og hvordan det har blitt jobbet med i denne oppgaven.

3.5.1 Transkripsjon

Når noe transkriberes skifter det form fra en form til en annen, en transformasjon (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 205). I denne transformasjonen fra en intervjusituasjon til tekst vil det for en utenforstående forsvinne mye mening. Det er derfor hensiktsmessig å bruke lydopptak ved gjennomføring av intervju, transkripsjonen blir gjort for å ha en tekst til analyse, ved å kunne gå tilbake i lydopptaket kan man få med flere detaljer fra intervjusituasjonen (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 205). Kvale og Brinkmann (2022, s. 206-207) peker på viktigheten av et

godt lydopptak for å kunne transkribere. At det tekniske både selve opptakt og kvalitet på opptak er tilstrekkelig for en ordentlig transkripsjon.

Dette masterprosjektet har blitt gjennomført av en person. Naturlig med veiledning fra andre. Intervjuene er gjennomført og transkriberte av samme person kort tid etter gjennomføring av intervju. Lydopptakene var til god hjelp for å få med alt innholdet som ble formidlet i intervjuene, før intervjuene ble kvaliteten på opptakeren sjekket at den var tilstrekkelig god. Alt dette har lettet prosessen mye og gitt en oversikt. På en annen side kan dette også være en svakhet i arbeidet. Bevisstheten rundt å holde seg nøytral har vært sentral gjennom hele arbeidet, likevel vil bakgrunn og perspektiver kunne påvirke arbeidet.

3.5.2 Validitet

Validitet er noe som er viktig å ha med seg gjennom hele prosessen med masteroppgaven, ikke bare en bestemt del. Fremgangsmåten må bli gjort riktig for å kunne besvare forskningsspørsmålet, det må være relevans og validiteten er viktig for gyldighet (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 276)

Kvale og Brinkmann (2022, s. 278) beskriver validering i syv stadier; Første er tematisering. Det dreier seg om hvor logisk og solide forutantakelsen er, basert på teori. Og hvordan teorien er brukt for å danne forskningsspørsmålet (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278). Andre er planlegging, hvilke metoder og formål som blir brukt for å svare på studiens formål (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278). Tredje er intervjustadiet, validiteten her er både hos forskeren og læreren. Er intervjupersonen troverdig og er intervjuet gjennomført med tilstrekkelig kvalitet (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278). Fjerde stadiet er transkribering, hvordan transkripsjonen gjøres og språkstilen den føres i vil være avgjørende fra muntlig til skriftlig form (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278). Femte er analysing, er spørsmålene gjennom intervjuet gyldige og tolkningene av svarene logiske (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278). Sjette stadiet, validering. Forskeren tar en reflektert vurdering av hvilke valideringsformer som er hensiktsmessige til bruk av validering av den bestemte studien (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278). Syvende og til siste, rapportering. Mottakeren og forskerens rolle i formidling og mottakelse av funnene. Er funnene valid beskrevet (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 278).

Gjennom arbeidet med prosjektplanen ble det dannet en problemstilling med utgangspunkt i grundig litteratursøk, erfaringer gjennom studiet og egen erfaring fra arbeidslivet. Det ble her landet et foreløpig tema for videre arbeid. Det har likevel gjennom arbeidet blitt gjort justeringer på problemstillingen underveis.

Videre ble metode valgt på bakgrunn av denne problemstilling og hva som på best mulig måte kan svare på denne. Målet med å ta lærerens perspektiv gjorde at metoden ble kvalitativ.

I intervjustadiet ble det søkt etter lærere i barneskolen for å svare på problemstillingen, det ble også satt søkelys på eget arbeid med intervjuguide (Vedlegg 2) og gjennomføring av intervjuet. Gjennom utarbeiding av intervjuguide (Vedlegg 2) og intervju ble det etterstrebet etter å ta utgangspunkt Kvale og Brinkmann (2022, s. 49) sine forståelsesformer spesifisert forståelsesform, fokusert forståelsesform, og bevisst naivitet.

Gjennom transkriberingsarbeidet ble fremstillingen holdt så nøytral og riktig gjengitt som mulig og til sist presentere funne med en vald beskrivelse i masteroppgaven.

I analysen ble det tatt utgangspunkt i Malteruds tekstkondenseringsmodell (2013, 2017). Valget falt på å sette analysen inn i tabell for å få en ryddig og oversiktlig fremstilling for leseren.

Validering av studien, gjennom hele prosessen har det blitt tatt et skritt tilbake for å reflektere over og vurdere funnene og prosjektet i sin helhet som valid. Det for å vurdere om prosessen med å svare på problemstillingen er valid.

Rapportering av funnene. Her måtte det også tas steg tilbake for å vurdere om funnene er valid beskrevet. Malteruds tekstkondenseringsmodell (2013, 2017) var et godt hjelpemiddel for å komme frem til funnene på en ryddig måte i prosjektet.

3.5.3 Reliabilitet

Reliabilitet tar for seg om forskningsprosjektet er utført på en pålitelig måte. Om prosjektet kan gjennomføres på et annet tidspunkt, men likevel ende opp med samme resultat (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 276). Gjennom hele arbeidet må det være en interesse, men en kritisk og reflektert holdning. Spesielt i gjennomføring av intervju, transkribering og analysesituasjon (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 276).

Kvale og Brinkman (2022, s. 276) uthever at måten spørsmålene blir stilt kan påvirke hvordan informantene svarer, og viktigheten av at intervjuer holder seg nøytral. Eksempel kan være ledende spørsmål og ordlydene spørsmålene blir stilt i. Videre peker Kvale og Brinkmann (2022, s. 276) på transkriberingsprosessen, som også kan bli påvirket av forskeren sin subjektive opplevelse av intervjusituasjonen. Et ønsket resultat vil være høy reliabilitet, samtidig fremheves det at om reliabiliteten får for stor plass kan det påvirke forskerens kreative tenking og variasjon.

For å oppnå forskningsresultat med høy reliabilitet har dette prosjektet hatt et kritisk blikk gjennom hele prosessen. Gjennom utarbeidingen av intervjuguiden (Vedlegg 2) har det blitt forsøkt å lage nøytrale spørsmål, for å unngå å lede lærerne. Den nøytrale og interesserte holdningen ble videreført inn i transkriberings og analyseprosessen.

3.5.4 Generalisering

Generaliserbarhet betyr at man kan flytte resultatene fra en gitt situasjon over til en annen (Kvale & Brinkmann, 2022, s.355). Dersom resultatene av intervjuene ansees som pålitelige og gyldige kan forskeren vurdere om de lar seg overføre til andre forskningsprosjekter, der det er andre intervjupersoner, kontekst og situasjoner. Om dette er mulig kan man se på funnene som generaliserbare, og forskeren kan danne seg en forventning om at kunnskapen kan overføres (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 355). Et humanistisk syn vil si at hver enkel situasjon og fenomen er unik med sin helt egne struktur (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 289). Videre viser Kvale og Brinkmann (2022, s. 289) at en innvending mot kvalitative intervjuer er det er for få informanter til å la seg generalisere.

I dette forskningsprosjektet og oppgaven var det 5 lærere, temaet var hvilke faktorer den enkelte ser på som helsefremmende, var det utfordrende å skape grunnlag for generalisering. Oppgaven går derfor i retning av et humanistisk syn, der hver enkel situasjon og fenomen er unikt (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 289).

3.6 Litteratursøk

Litteraturinnsamlingen er en viktig del for å få oversikt over eksisterende kunnskap og forskning på temaet. Litteraturinnsamlingen kan også hjelpe til med videre ideer til eget forskningsarbeid (O'Leary, 2021, s. 101). Selv om dette er en viktig del av forskningsprosjektet og kan være en god hjelp til videre arbeid, kan det likevel oppstå noen utfordringer. Her skal noen av de punktene til O'Leary (2021) belyses.

3.6.1 Oversikt

O'Leary (2021, s. 101-106) viser til hvordan det å skape seg oversikt i eksisterende litteratur kan være krevende og et stort arbeid. Der det ligger mye arbeid i å skille ut hva som er relevant og mindre relevant for eget forskningsprosjekt. Som forsker kan man finne litteratur på flere måter, en mye brukt metode i dag er litteratursøk i databaser. Google Scholar blir her nevnt som en søkemotor det er verdt å sjekke ut (O'Leary, 2021, s. 101-106). Den søkemotoren ble til en start brukt for å skaffe litt oversikt før systematisk søk i ulike databaser startet.

Gjennom litteratursøket har det kommet frem mange gode ideer, tips og inspirasjon til veien videre. Som O'Leary (2021) peker på er det en stor og omfattende innsamling. Gjennom hele prosessen har det blitt holdt en oversikt i et eget dokument hvor det er samlet relevant litteratur oppgaven. I dokumentet er det opprettet en tabell hvor søkeord er systematiserte og funn funn databasene det ble søkt i (ERIC, JSTOR, Idunn, Web of Science og Academic search elite) ligger.

Videre pekes det på å vurdere kvaliteten på litteraturen som skal brukes (O'Leary, 2021, s. 110-115). I situasjoner der det har vært usikkerhet på kvaliteten på litteraturen har det blitt dobbeltsjekket med bibliotek, medstudenter eller veileder. I vurdering av arbeidet har det også blitt brukt sjekkliste på helsebiblioteket sine sider (Helsebiblioteket, 2017) for å vurdere kvaliteten.

3.6.2 Fremgangsmåte i litteratursøk

Presentasjonen av litteraturen i denne delen er basert på et litteratursøk som ble gjennomført høsten 2023. Det ble søkt systematisk med ulike søkeord gjennom databasene; ERIC, JSTOR, Idunn, Web of Science og Academic search elite. Det ble søkt systematisk med samme ordkombinasjonene både på engelsk og norsk gjennom alle databasene. Søket har gitt mange ulike artikler og teorier, men det har blitt gjort et utvalg som blir brukt i denne oppgaven. Prosessen med litteratursøk har bestått av gjennomgang av flere fagfellevurderte forskningsartikler og flere litteratursøk. Målet var å finne artikler om lærere sitt forhold til helsefremmende endringsarbeid, og helst knytt til det digitale. Siden problemstillingen i denne oppgaven var todelt; endringsarbeid med fokus på det digitale og helsefremmende arbeidshverdag viste det seg å bli en utfordring. Søket ble derfor delt i to, der den ene delen fokuserte på helsefremmende arbeidsdager for lærere og den andre fokuserte på endringsarbeid og digitale endringsarbeid i skole. Dette gav flere relevante funn som ble tatt med videre i oppgaven. Alle søkekombinasjoner ble gjennomført både på norsk og engelsk.

3.6.2.1 Endringsarbeid

Å finne relevante artikler for endringsarbeid var en krevende med grei prosess, det gav funn og jobben var å filtrere ut hvilke som skulle bli tatt med videre i arbeidet med oppgaven. Eksempel på søkeord; *implementering, endringsarbeid og digitale endringsarbeid* var søkeord som ble brukt kombinert med *skole og lærere*. Det ble også gjennomført samme oversatt til engelsk og søkene kombinert med LK20 for å se om det var gjennomført studier knytt opp mot LK20.

3.6.2.2 Helsefremmende faktorer

Litteratursøket knytt til helsefremmende arbeidshverdager for lærere i skolen var mer utfordrende, biblioteket ble kontaktet for veiledning. Gjennom søket har det vært et bevisst valg å bruke søkeord med en helsefremmende tilnærming, der ord som har stress, utbrenthet, slitasje osv. har vært unngått. Dette i seg selv har ført til en begrensing i arbeidet. En annen utfordring var få funn med norske søkeord. Etter veiledning med biblioteket ble det satt i gang med søket rundt helsefremmningsbegrepet.

Gjennom søket falt valget på ord som har en helsefremmende tilnærming. Som beskrevet i tidligere avsnitt måtte det systematiske søket deles opp i to tematikker med utgangspunkt i problemstillingen. I denne delen var det helsefremmende faktorer i lærerhverdagen som var i fokus. Det ble søkt på norsk og engelsk med søkeordene; *helsefremming* og *lærer*, det gav bare delvis relevante funn. Etter veiledning fra biblioteket gikk søkingen lettere. Noen eksempler på videre søkeord på engelsk med veiledning fra biblioteket; *teacher retention* og *salutogenesis*. Disse ordene ble brukt i sammen med søkeord som *teacher* eller *school*. Gjennomgående for søket var at det ble flest relevante treff med engelske søkeord.

3.6.3 Kildehenvisning

Bruken av litteratur og kildehenvisning er en svært viktig del av arbeidet. Alt dette krever at forskeren jobber systematisk gjennom hele litteraturinnsamlingen (O'Leary, 2021, s. 110-115). I arbeidet med denne oppgaven har det hele tiden blitt jobbet systematisk med å kilder og kildehenvisninger.

3.7 Verdigrunnlag og etiske refleksjoner.

I masterprosjektet har det hele veien vært et verdigrunnlag for arbeidet og flere etiske refleksjoner underveis, disse beskrives nærmere her.

3.7.1 Forskerens egen rolle

En grunnleggende metodisk utfordring i samfunnsvitenskapelig forskning er evnen til å sette seg inn i andre sitt perspektiv (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 108). Den som gjennomfører et forskningsprosjekt har en dobbeltrolle, å forske på et samfunn man selv er en del av.

Resultatet av forskningen kan påvirkes av erfaring, egen rolle og metodisk gjennomføring.

For å oppnå et troverdig resultat må forskeren klare å forme en nøytral slutning i forskningen, og distansere seg fra subjektive holdninger (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 108).

I dette masterprosjektet har det hele veien vært en klar fallgrube, problemstillingen som skulle undersøkes er selvpolevd. Jeg har stått i den hektiske lærerhverdagen hvor det til stadighet

kommer nye digitale endringsarbeid inn, det har i tillegg for meg blitt bekreftet i mediebildet. Viktigheten av at jeg distanserte meg fra egne meninger og subjektive holdninger, før jeg satte i gang var stor. Dette var noe jeg forsøkte å gjøre gjennom hele prosessen. Forståelsesbrillene måtte på for å forstå lærernes perspektiv.

3.7.2 Informert samtykke

Thagaard (2018, s. 20) beskriver en økende bevissthet om etiske retningslinjer innenfor kvalitative metoder. Der ligger en forventning om at forskeren viser en etisk praksis i sine forskningsprosjekter. I forskningsvirksomhet sier de etiske retningslinjene at forskeren må utvise redelighet og nøyaktighet i hvordan forskningsresultater blir fremstilt. Det gjelder også hvordan forskeren tolker andre sitt arbeid og hvordan personopplysninger blir bearbeidet. Gjennom datainnsamlingen fremhever Thagaard (2018, s. 22); informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter.

Informert samtykke, der forskeren har ansvaret for å informere. NESH (2021) beskriver ansvaret til forskeren er å gi forskningsdeltakeren informasjon om forskningens formål, forskningsfeltet og hvem som har finansiert forskningsprosjektet. I tillegg skal informasjon om hvem som har tilgang til prosjektet, følgene av prosjektet og hvordan resultatene skal bli brukt. Med dette til grunnlag kan informantene velge om de ønsker å delta i forskningsprosjektet (NESH, 2021). Thagaard (2018, s. 23) påpeker spesielle utfordringer når det kommer til informert samtykke i kvalitativ forskning. I denne type forskning vil der ligge noen naturlige begrensinger til hva informanten kan få vite om prosjektet. Om forskeren gir for detaljert informasjon om prosjektet kan informanten påvirkes av dette (Thagaard, 2018, s. 23). En annen utfordring knytt til informert samtykke i kvalitativ forskning er at slike forskningsprosjekt er fleksible, og kan med det endre seg underveis (Thagaard, 2018, s. 24). Det informerte samtykket informanten gir i startfasen vil derfor ikke være basert på all informasjonen om og rundt forskningsprosjektet. Det er derfor viktig som forsker å reflektere over hva det informerte samtykket innebærer for de personene vi studerer (Thagaard, 2018, s. 24). Videre viser Thagaard (2018, s. 24) til at de etiske dilemmaene følger forskeren også etter det informerte samtykket er hentet inn.

I rekrutteringen av lærere ble det sendt ut et informasjonsskriv (Vedlegg 1) om studien. Gjennom dette ble lærerne gitt et innblikk i hva forskningsprosjektet og oppgaven gikk ut på, formålet med prosjektet, hvilken institusjon som stod bak prosjektet, hvem som hadde tilgang til prosjektet og hvordan resultatene skulle bli brukt. Gjennom arbeidet med oppgaven ble

informasjonsskrivet brukt til å se tilbake for å se at det lærerne har signert på stemte overens med det fullførte forskningsprosjektet.

3.7.3 Konfidensialitet

Konfidensialitet NESH (2021) vektlegger at forskeren skal behandle informasjon om personlige forhold konfidensielt og fortrolig. Forskningsmaterialet skal være anonymisert og personlige opplysninger skal være aidentifisert. Identifiserbare opplysninger eller informantens navn bør ikke oppbevares på private datamaskiner (Thagaard, 2018, s. 24).

Gjennom dette prosjektet ble det helt naturlig å holde personlige forhold utenfor materialet, og personlige opplysninger aidentifisert. For å svare på problemstillingen var det ikke nødvendig å innhente informasjon om helseopplysninger eller personlige forhold.

Forskningsprosjektet hadde et gjennomgående fokus på helsefremmende faktorer, altså faktorer som er positive i arbeidshverdagen. Prosjektet fikk likevel inn personlig opplysning navn, disse opplysningene ble anonymiserte i datamaterialet.

Signatur for deltakelse i prosjektet og lydopptak ble oppbevart separat. Lydopptak ble lagret på høyskolen sitt diskområde med to-faktorautorisering.

3.7.4 Konsekvenser for informantene

Det siste Thagaard (2018, s. 26) fremhever er konsekvensene det kan ha for informantene å delta i prosjektet. En ideell situasjon ville være om informant og forsker delte like mye informasjon med hverandre, men i en intervjusituasjon blir det ikke slik. Forskeren har et mål og fordeler av prosjektet, noe som i sin natur vil skape en skjevhet i maktbalansen. Som forsker det det viktig å reflektere over hva som kommer frem i intervjuene, hvordan det blir brukt samtidig som det ikke skal påvirke forskningsresultatet (Thagaard, 2018, s 26).

Datainnsamlingen fokuserte på helsefremmende faktorer og digitale endringsarbeid på arbeidsplassen. Målet var å se på positive faktorer, men det ble naturlig å komme inn på faktorer som ikke fungerer like godt på arbeidsplassen. Det ble derfor viktig å være oppmerksom på hvordan disse dataene ble behandlet og at anonymiteten til lærerne var godt ivaretatt.

4.0 Analyse

Informantene var alle lærere i barneskole, de jobbet på 2.-7. trinn og hadde fra 2-20 års arbeidserfaring. De underviste i forskjellige fag, og var alle kontaktlærere. Lærerne hadde alle lærerutdanning. Alle hadde vært gjennom digitale innføringer knytt til LK20, den ene læreren

hadde startet å jobbe i skolen når læreplanen ble innført. Vedkommende hadde derfor ikke noe sammenligningsgrunnlag fra tiden før denne læreplanen.

I kapittelet vil det først bli presentert en gjengivelse av Malterud (2013, 2017) sin tekstkondenseringsmodell før det i neste delkapittel vil bli presentert en analyseprosess med inspirasjon fra Malteruds (2013, 2017) sin tekstkondenseringsmodell. For å holde oversikten blir funnene presentert i tabellform. I analyseprosessen ble alle fire stegene i Malterud (2013, 2017) sin tekstkondenseringsmodell brukt, tabellene for steg 2 og 3 i modellen ligger i sin helhet i Vedlegg 3. I neste delkapittel har det blitt sammenfattet en tabell med deler av analysen, for å vise fremgangsmåten. Førstedel, helhetsinntrykk ligger som eget avsnitt. Meningsbærende enheter og kondensering er slått sammen inn i tabell 1. Til sist ligger resultatpresentasjonen som eget avsnitt.

4.1 Systematisk tekstkondensering

I analysen i kvalitativ forskningsmetode er det viktig å ha en gjennomarbeidet og dokumentert analyse for å skape helhet og struktur (Malterud, 2013, s. 91). Analysen bygger en bro mellom data og funn, dette skjer ved å organisere, tolke og sammenfatte alt materialet. Det er viktig at analysen foregår og dokumenteres slik at det er mulig å følge veien fra data til funn, at systematikken underveis kan gjenkjennes og konklusjonene er forståelige (Malterud, 2013, s. 91). Samtidig kan man i kvalitativ forskning noen ganger se en reduksjonisme, noe denne formen for forskning kan få kritikk for. Dette er noe som er unngåelig i en analyse, der det på en eller annen måte kreves en reduksjon og filtrering. Det stilles derfor store krav til den som gjennomfører analysen. Vedkommende må ha en helhetstenking og vise lojalitet til de opprinnelige utsagnene gitt av informantene. Samtidig som velvalgte avgrensinger alltid vil være nødvendig (Malterud, 2013, s. 93).

I dette masterprosjektet falt valget på Malterud (2013, 2017) sin systematiske tekstkondensering for å kunne dokumentere, ha en transparent og troverdig analyseprosess. Metoden er inspirert av Giorgi og modifisert av Maltreud selv. Valget falt på denne metoden fordi den bygger opp under det fenomenologiske synet dette masterprosjektet har, med lærernes eget perspektiv som utgangspunkt (Malterud, 2013, s. 91). Malterud (2013, 2017) deler den systematiske tekstkondensering opp i 4 steg. 1. Helhetsinnstrykk – fra villnis til temaer. 2. Meningsbærende enheter – fra temaer til koder. 3. Kondensering – fra kode til mening. 4. Syntese – fra kondensering til resultatpresentasjon. I metode vil terminologien brukes ulikt, der begrep kan ha ulik betydning mellom forskjellige forfattere (Malterud, 2017,

s.112). Det vil her gjennomgående bruke uttrykkene konsekvent for at leser skal kunne følge teksten. I neste delkapittel *Gjennomføring av analyse* vil analysen av materialet, en beskrivelse av gjennomføring og funnene bli presentert.

4.1.1 Helhetsinntrykk – fra villnis til temaer

I denne delen er målet å bli kjent med materialet – å skape et helhetsinntrykk. På dette steget var det fenomenologiske perspektivet sentralt og det må arbeides aktivt for å sette egen forforståelse på midlertidig pause. Dette for å kunne gå inn i materialet åpne for de inntrykkene som informanten ønsker å formilde (Malterud, 2017, s. 99-100). Her inntas fugleperspektivet og alt materialet gjennomleses. Etterpå kan inntrykkene oppsummeres og det kan dannes foreløpige temaer, gjerne mellom 4 – 8 stykk. En god kreativ analyse vil gjerne lande på foreløpige temaer som ikke sammenfaller med hovedtemaene intervjuguiden (Malterud, 2017, s. 100). Et viktig prinsipp på dette steget er at de foreløpige temaene ikke er funn eller kategorier (Malterud, 2017, s. 100).

4.1.2.Meningsbærende enheter – fra temaer til koder

På dette steget blir materialet studert nærmere (Malterud, 2017). Relevant skiller fra ikke relevant tekst, og begynne å se hva som er aktuelt for problemstillingen. Det transkriberte materialet blir gjennomgått systematisk og meningsbærende enheter blir identifisert. Ikke alt er i denne omgang relevant, det som tas med videre er tekst som på en eller annen måte bygger opp under kunnskap til punktene i første steg. Det er den som gjennomfører analysen som selv bestemmer lengden på de meningsbærende enhetene. Samtidig som arbeidet med å identifisere de meningsbærende enhetene pågår, starter arbeidet med å systematisere (Malterud, 2017, s. 100-101). Dette blir i Malterud (2017, s. 101) omtalt som koding. Gjennom kodingsarbeidet identifiseres og kategoriseres alle meningsbærende enheter i transkripsjonsmaterialet. Det kan derfor være hensiktsmessig å ikke ha for mange temaer på første steg. Heller utvide med flere temaer eller justere temaene underveis, det pekes spesielt på at justeringer er nødvendige på dette steget (Malterud, 2017, s. 101).

Ettersom kodingen tar form vil det være nødvendig å begynne å danne seg et reflektert forhold til kategoriene, de meningsbærende enhetene. Her kan det være hensiktsmessig å se på forståelsen og den teoretiske referanserammen, som kan hjelpe med sorteringen av hva som er relevant for prosjektet (Malterud, 2017, s. 101-105). På dette steget er det viktig å se seg tilbake med jevne mellomrom for å vurdere hvilke valg som er tatt og hvorfor de ble tatt (Malterud, 2017, s. 101-105).

4.1.3 Kondensering – fra kode til mening

I kondenseringen ble kunnskapen fra andre steg abstrahert (Malterud, 2017, s. 105-106). Her ble det systematisk hentet ut mening, den delen av materialet som ikke er meningsbærende enheter legges bort. Resten av materialet ble liggende i tre til seks kodegrupper med meningsbærende enheter. I denne prosessen vil det naturlig oppdages at enkelte kodegrupper har svært få meningsbærende enheter. Det vil da være nødvendig å se om disse tilhører under andre koder eller at de i en ny vurdering ikke regnes som en meningsbærende enhet. Andre kodeenheter vil kanskje ha så mange meningsbærende enheter at de må deles opp. Nå vil den empiriske dataen i prosjektet være redusert til dekontekstualisert utvalg med sorterte meningsbærende enheter (Malterud, 2017, s. 105-106).

Videre tas det fatt på hver enkelt kodegruppe og i forlengingen subgrupper. Så vil det være disse subgruppene som brukes for å sammenfatte de meningsbærende enhetene i hver enkelt subgruppe – et kondensat (Malterud, 2017, s. 107). Dette kondensatet forankrer informasjonen i de meningsbærende enhetene ved å omsette de til en generell form. I denne delen kan det være hensiktsmessig å bruke jeg-form, da det skal representere informantene og deres mening i prosjektet. Her blir teksten tolket ut ifra eget perspektiv og faglige ståsted (Materud, 2017, s. 107).

I arbeidet med å skrive kondensat vil noen av de meningsbærende enhetene ikke kunne inkluderes i kondensatet, det vil da være naturlig å legge disse til side. På denne måten vil det arbeides på en systematisk måte med det empiriske materialet (Malterud, 2017, s. 107).

4.1.4 Syntese – fra kondensering til resultat kategorier

På det siste steget ble det skrevet beskrivende begreper – resultat kategorier. Malterud (2017, s. 108-109) beskriver veien fra kondensering til resultat kategori. Her skal bitene settes sammen igjen – rekontekstualiseres. Dette skjer gjennom at funnene blir sammenfattet i en form som kan legge et nytt grunnlag i form av beskrivelser eller begreper, som videre kan deles. På dette steget vektlegges viktigheten av å formidle funnene på en lojal måte ovenfor informanten samtidig som det skal gi leseren tillit og innsikt (Malterud, 2017, s.108-109).

Her vil det bli laget en analytisk tekst for hver kodegruppe. Dette blir gjort ved å først sammenfatte kunnskapen fra hver enkelt kode- og subgruppe. Videre skrives teksten om til tredjeperson når det blir gjenfortalt. I denne teksten kan det hentes inn sitat, men teksten skal ikke bestå av en rekke sitater. Subgruppene får sitt eget avsnitt i denne prosessen (Malterud, 2017, s. 108-110).

Denne analytiske teksten blir resultatet av datainnsamlingen og analysen, og vil videre bli presentert i prosjektet. Det må derfor vises til at det som formidles er essensen fra mange intervjuer, og at det som blir vist ikke bare kommer fra en enkelt kilde (Malterud, 2017, s 108-110). Unntaket i teksten er eksempler og/eller sitater, disse brukes for å vise nyanser, det vil likevel være teksten i sin helhet som presenterer resultatene. Dette gjentas for alle kodegruppene (Malterud, 2017, s 108-110). På dette steget kan det være enkelte subgrupper ikke er forankret nok til å kunne skrive en slik analytisk tekst. Før den blir utelatt vil det være lurt å tenke over hvorfor den ble dannet i utgangspunktet (Malterud, 2017, s. 109).

Videre når tekst og sitater er på plass, vil det neste steget være å finne en beskrivende overskrift som passer til de analytiske tekstene. Her er det lov å bruke navn eller begreper som ligger i forforståelsen eller teorien til prosjektet (Malterud, 2017, s. 109-110). Til sist skal funnene valideres, dette gjøres gjennom å rekontekstualisere resultatene opp mot det opprinnelige materialet. Her vil det være grunn til å stoppe opp å vurdere om resultatene har innhold som ikke kan knyttes opp mot materialet (Malterud, 2017, s. 120).

4.2 Gjennomføring av analyse

Her vil analysen bli presentert med utgangspunkt i det transkriberte materialet og med inspirasjon fra Malterud (2013, 2017) sin tekstkondenseringsmodell. Med utgangspunkt i informantenes svar vil her digitale endringsarbeid bli omtalt som endringsarbeid, dette vil også gjelde når funnene blir brukt og drøftet i neste kapittel.

4.2.1 Helhetsinntrykk av materialet

Her var målet å skape seg et helhetsinntrykk, bli kjent med materialet. Det transkriberte materialet ble gjennomlest flere ganger, egen forståelse ble satt til side. Det ble i denne delen skrevet ned seks foreløpige temaer; Hektisk hverdag, sammensatte utfordringer i hverdagen som gjør det krevende å arbeide helsefremmende, viktigheten av et godt kollegia, tydelig ledelse som har forståelse, digitalisering som kom med LK20, positivitet til endring og brukervennlighet.

Noe som på dette steget var viktig var at dette bare var foreløpige temaer og ikke funn eller kategorier, slik det blir beskrevet i Malterud (2017, s.100). Dette var noen som i denne delen falt naturlig, da materialet var stort og behovet for å innta fugleperspektivet var nødvendig før de neste delene i analysen kom og det skulle fokuseres på detaljene.

4.2.2. Meningsbærende enhet og kondensering

Her vil arbeidet med stegene meningsbærende enhet og kondensering bli beskrevet. Så vil arbeidet bli presentert i tabellform med inspirasjon i Malteruds tekstkondenseringsmodell (2013, 2017).

Først steg to; Meningsbærende enheter – fra temaer til koder (Vedlegg 3). På dette steget ble materialet systematisk gjennomgått og relevant skilt fra ikke relevant. Materialet ble studert nærmere og kodegrupper ble identifisert, og tekstbiter med samme meningsbærende enhet ble sortert. Tekstbiter som på dette steget ble tatt med videre, kunne knyttes opp mot temaene i første steg av analysen. En utfordring var lengden på tekstbitene, det ble tatt et valg om at alt som var relevant for kodegruppen ble tatt med. Det er derfor med både lengre og korte sitat i analysen. Dette var et stort og krevende arbeid, det var god hjelp i å bruke tabeller til å organisere det transkriberte materialet. Gjennom hele prosessen i dette steget ble det tatt pauser for å se tilbake for å vurdere og reflektere over valgene som ble tatt var riktige.

Videre til neste steg; kondensering (Vedlegg 3). Her ble materialet fra det andre steget abstrahert og det ble systematisk hentet ut mening. Av dette ble det til sammen 3 kodegrupper med tilhørende meningsbærende enheter. På dette steget forsvant en kodegruppe på grunn av manglende meningsbærende enheter. En annen ble delt opp i to, da det var mange meningsbærende enheter, disse kunne igjen deles opp i to kodegrupper. I forlengingen av kodegrupper, ble det på dette steget dannet subgrupper med tilhørende meningsbærende enheter. Før det til slutt ble dannet et kondensat i generell jeg-form. Kondensatet sammenfattet det som var kategorisert og gjenfortalte dette. Tabell 1 viser et utvalg av denne analyseprosessen.

Tabell 1, utdrag fra analyseprosessen, med inspirasjon fra Malterud sine fire analysesteg (2013, 2017).

Kode-gruppe	Subgruppe	Meningsbærende enheter	Kondensat
Helsefremmen de faktorer i arbeidshverdagen.	Forståelse av helsefremming	L1: «Fremme helsa, det skal gjør oss godt.» L4: «Helsefremmende arbeid og helsefremming. Ting som påvirker meg helsa mi positivt, både fysisk og psykisk.»	Jeg tenker at helsefremming handler om det som påvirker den fysiske eller psykiske helsen våres på en positiv eller god måte.
	Gode kollegaer og samarbeid.	L2: «Det er jo selvsagt støttende og gode kollega, mye humor, og det at kjemien er der.»	Jeg trives best på jobb når jeg og kollegaene mine trives med å jobbe sammen. Vi har det fint sammen, støtter hverandre og jobber som et lag. Humor og små øyeblikk i hverdagen har en helsefremmende effekt for meg.
	Opplevelse av mestring i arbeidet.	L2: «Arbeidsdagen er helsefremmende når jeg får arbeidsoppgaver som jeg mestrer og at det er overkommelige.»	Jeg opplever arbeidsdagen som helsefremmende når jeg mestrer arbeidsoppgavene mine og de er overkommelige. Mestringsfølelsen kommer også når jeg klarer å løse uforutsette situasjoner.
	Rutiner i hverdagen.	L1: «...liksom det at skolen har valgt å sett bruke fellestiden til at alle skal inn på ipaden og bruke den på en hensiktsmessig og læringsrik måte. Og så har vi lagt vekk alt annet, og det er et bevisst valg fra ledelsens side.»	Jeg opplever at digitale endringer blir gjennomførte på en helsefremmende og best mulig måte når rutiner på arbeidsplassen er satt. Det er viktig at det er utarbeidet en plan for endringsarbeidet og det passes på at hele ansattgruppen får god opplæring og blir tatt med i prosessen.
Helsefremmen de endringsarbeid	«Dra lasset sammen.»	L5: «Det er jo at vi hjelper hverandre, og det er god hjelp for alle. Det er åpent for å ha spørsmål å kunne spørre når man lurer på noe, og at folk er støttende.»	Jeg synes det er viktig å hjelpe og støtte hverandre i arbeidshverdagen, og å ha noen jeg kan spør om jeg lurer på noe. Det er også viktig at kollegiale jobber mot samme mål, når det bestemt at noe nytt skal innføres. I tillegg ser jeg viktigheten av å delegerer oppgaver slik man kan avlaste hverandre når det er behov for det.
	Å bidra i endringsarbeid.	L1: «Og at jeg har medbestemmelse, tenker jeg viktig. At ikke det blir tredd nedover hodet mitt og at noen sier at du skal gjøre sånn og sånn, men at jeg har en viss frihet innenfor de rammene jeg har.»	For å kunne bidra i endringsarbeid på best mulig måte synes jeg det er viktig å ha medbestemmelse og frihet innenfor rammene jeg har. Jeg tenker det digitale har ført meg seg mange muligheter jeg kan bruke i hverdagen og at jeg noen ganger bare må begynne å prøve så finner jeg ut av det. Å bidra til en god delingskultur kan også hjelpe i arbeidet med endringer.
Nye digitale løsninger – nye muligheter	Verdien av nye digitale løsninger – en skole som gjenspeiler samfunnet.	L3: «Og at det faktisk kan være helsefremmende, at noe av arbeidet blir lettere, selv om at det kan føles som en lang vei å gå før en føler seg trygg på det nye, ser jeg mulighetene. At jeg kan få jobbe mer effektivt, ved hjelp av IKT eller digitale ressurser»	Jeg tenker at verden rundt skolen blir mer og mer digital og vi må henge på. De digitale løsningene åpner for mange muligheter og kan også gjøre arbeide mer effektivt og på den måten mer helsefremmende. Det gir også muligheter til å jobbe mer variert og tilpasset undervisning – uten at det trenger å kreve mye planlegging.
	Brukervennligh et i programmene.	L4: «Ja det er viktig at Skolestudio og disse som utvikler læremiddelet er oppdatert, slik programmet er lett å bruke i undervisningen på skolen. Jeg har likevel erfart at programmet må tilpasses litt når det brukes, selv om det er sagt det skal være fullverdig, så er det ikke det».	Jeg synes det er mye bra med programmene som har kommet inn i skolen, stort sett er de brukervennlige og jeg klarer å bruke de. Samtidig er det noen ting som mangler for at den digitale hverdagen skal fungere helt optimalt, dette kan være innhold i programmene eller nettverk som påvirker den digitale hverdagen. Med tanke på dette kan det oppstå noe irritasjon i hverdagen.

4.2.3 Resultatpresentasjon

Her vil en resultatpresentasjon av analyseprosessen med inspirasjon fra Malterud sin tekstkondenseringsmodell (2013, 2017).

4.2.3.1 Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen

Lærerne hadde alle en lik forståelse av begrepet helsefremming, det var noe som gjorde at de hadde fine arbeidsdager. Som i forlengingen av dette bidrar positivt til fysisk og psykisk helse. L1 sa kort og godt: «Fremme helsa, det skal gjør oss godt.» L3 på sin side sa: «Nei, altså jeg tenker umiddelbart på det å fremme eller få fram. Hva er det som gjør at helsen er god.»

4.2.3.1.1 Gode kollegaer og samarbeid

Viktigheten av gode samarbeid og kollegaer ble i stor grad vektlagt. Lærerne løftet frem gode samarbeid, humor og støtte som helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen sin. At de har det fint sammen med kollegaene sine. L2: «Det er jo selvsagt støttende og gode kollega, mye humor, og det at kjemien er der.» L1 la også vekt på trivsel: At jeg trives godt med de jeg jobber med det, tenker jeg er viktig.»

Spesielt i krevende situasjoner der man med godt samarbeid klarer å stå sammen for snu situasjonen til noe positivt, opplevdes som helsefremmende i hverdagen.

4.2.3.1.2 Opplevelse av mestring i arbeidet

Noen av lærerne la også vekt på det å oppleve mestring i hverdagen, det å mestre arbeidsoppgavene sine og at oppgavene som blir gitt må være overkommelige. Mestringen kan komme i mange former L5 sa det på denne måten: «Og så er det jo når en opplever mestring som lærer. Når jeg mester situasjonen på en god måte, og det kan jo være både personlig og i klasseromssituasjoner.»

En annen ting som ble løftet frem som helsefremmende var det å stå i og løse uforutsette situasjoner i hverdagen – når de klarte det gav det en ekstra god følelse.

4.2.3.1.3 Rutiner i hverdagen

Lærerne la alle vekt på rutiner på arbeidsplassen – og viktigheten av disse. Det ble løftet frem som et stressmoment når disse ikke var på plass, og motsatt en viktig grunnmur for helsefremmende faktor i arbeidshverdagen når de var på plass. L5: «Få på plass alt egentlig av rutine. Det er kanskje enklere å tenke på det som ikke fremmer helse, men samtidig blir det da at det er helsefremmende når rutinene er på plass.» Det ble i særlig grad vektlagt når det skulle drives endringsarbeid i en allerede hektisk hverdag. L3: «At der er en plan og rutinene

er gode da. At det er ut ifra faktiske tanker, at ikke det nye digitale bare blir implementert og satt opp uten en plan for å følge det opp.»

L2 løftet frem at endringsarbeid kunne være med på å endre rutiner, og hvordan dette kan være utfordrende for noen. L2 løftet da frem viktigheten av å hjelpe alle i slike arbeid:

«Det kan jo være det digitale, for eksempel, på arbeidsplass, at det skal forandres eller kommer noe nytt. Da blir en del av endringsarbeidet å tilpasse seg nye rutiner. Til dels en ny hverdag, det kan være utfordrende for noen. Det er derfor viktig å hjelpe alle i endringsarbeidene.»

4.2.3.2 Helsefremmende endringsarbeid

4.2.3.2.1 «Dra lasset sammen»

Lærerne løftet frem viktigheten av et støttende kollegial og det å kunne spørre noen om det var de hadde spørsmål. Noen snakket også om det at hele kollegiale samarbeidet for å nå et felles mål når det skulle innføres en ny digital løsning. L1: «At jeg vet at vi er enige og lojale mot det vi har bestemt når vi jobber på en stor skole, det er vi avhengig av. Vi jobber i team, så vi er også avhengig av å gå godt overens.» Innad i kollegiale så også lærerne viktigheten av å avlaste og hjelpe hverandre når det er behov for det. L4:

«Hjelpe hverandre, og det tror jeg nok vi er bedre på nå enn før. At ikke alle trenger å kunne alt, men ulike lærere kan spesialisere seg på forskjellige områder. Så hjelper vi hverandre når det er behov for det. På den måten kan vi avlastes litt.»

Alle lærerne snakket om dette, men en var spesielt opptatt at det å ha ulike ansvarsområder og så bidra med å hjelpe hverandre når det var behov for det. På den måten trenger ikke alle å kunne alt like godt og på den måten bli avlastet i en hektisk lærerhverdag.

4.2.3.2.2 Å bidra i endringsarbeid

Noe annet noen av lærerne var opptatt av var det å få bestemme over egen situasjon, å ha medbestemmelse innenfor rammen. Alle lærerne var positive til digitale endringer og så på disse endringene som noe som åpnet mange muligheter i hverdagen, men de ville gjerne være med på å bestemme rundt egen situasjon. En lærer løftet også frem hvor mye hjelp det kan være i en god delingskultur på arbeidsplassen.

Det ble også løftet frem hvordan egen holdning kunne påvirke endringsarbeidet, og hvordan det kunne bli et bedre resultat enn ventet. L4 uttalte:

«Så er det spørsmål hva innstillingen en har til det fra før. Jeg tenker at den digitale hverdagen er her. Så jeg må bare ta det som det er, og så må jeg ikke være så redd. Start i det små, og så oppdager man kanskje at det ikke var så verst likevel»

4.2.3.3 Nye digitale løsninger – nye muligheter

4.2.3.3.1 Verdien av nye digitale løsninger – en skole som gjenspeiler samfunnet

Alle lærerne var positive til nye digitale løsninger inn i skolen, det digitale ble sett i sammenheng med samfunnsutviklingen og alle løftet et stemme for at skolen også må henge med. Nye digitale løsninger åpner muligheter for å arbeide på en annen måte, der mange av løsningene er mer effektive som igjen kunne gi en helsefremmende gevinst. L3:

«Og at det faktisk kan være helsefremmende, at noe av arbeidet blir lettere, selv om at det kan føles som en lang vei å gå før en føler seg trygg på det nye, ser jeg mulighetene. At jeg kan få jobbe mer effektivt, ved hjelp av IKT eller digitale ressurser».

L3 la videre til:

«Jeg tenker det at vi er ganske heldige, alle elever skal ha chromebook som gir tilgang til den digitale verden, så det åpner opp veldig mange muligheter for arbeidsmåter. Jeg prøve å utnytte denne muligheten til å omfavne de digitale løsningene som kommer».

De nye digitale løsningene ble av denne læreren sett på som noe veldig positivt, som åpnet for mange muligheter. En annen lærer trakk også frem mulighetene teknologien gir: «Du kan hente bildet og skrive tekster, og alt dette er jo en ny verden. For eksempel så det er bra å ha lydfiler, det kan motivere noen elever.»

4.2.3.3.2 Brukervennlighet i programmene

Lærerne synes de fleste programmene som kom med LK20 er brukervennlige og greie og sette seg inn i, og synes det er bra at de har kommet. Samtidig løftet de frem viktigheten av at rammene rundt er på plass, som for eksempel manglende innhold i programmene eller dårlig nettverk, da mangelen på dette kan føre til utfordringer i bruken av det digitale. L5 presiserte viktigheten av at rammene rundt måtte være på plass: «Nettverket må være på plass, at ting fungerer, ja ting er på plass, rett og slett at rammene rundt lærerne er på plass. Det er sånn ganske generelt, men for min del er det veldig viktig.»

5.0 Drøfting

Her vil kode og subgruppene bli systematisk drøftet opp mot relevant litteratur, styringsdokument og forskning på feltet med utgangspunkt i problemstillingen. Det vil bli drøftet faktorer som var viktige for at lærerne opplevde endringsarbeid som kom med LK20 som helsefremmende. Hovedfunnene i denne oppgaven er; gode kollegaer og samarbeid, mestring, rutiner, «dra lasset sammen», å bidra i endringsarbeid, verdien av digitale løsninger og brukervennlighet i programmene.

5.1 Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen

Funnen viser at alle lærerne hadde en vid forståelse av helsefremmingsbegrepet, der de koblet det opp mot arbeidshverdagen i skolen og livet generelt. Intervjuet startet med begrepsavklaring i intervjuguiden (Vedlegg 2) hva den enkelte lærer la i helsefremmingsbegrepet. L3 definerte det som: «Nei, altså jeg tenker umiddelbart på det å fremme eller få fram. Hva er det som gjør at helsen er god.»

Forståelsen var lik for alle lærerne, og det ble ikke sett på separat fra andre aktiviteter i arbeidshverdagen. Dette støttes av Antonini et. al. (2022) som viser til faktorer som skaper helsefremmende arbeidshverdager for lærere. Der vektlegges balanse mellom arbeid og privatliv, gode arbeidsforhold, samarbeid og utveksling av kunnskap, sunt kosthold og gode relasjoner. Det vises til en videre forståelse av helsefremmingsbegrepet, og at arbeidet med å fremme helse til lærerne er gjennomgående i store deler av arbeidet som blir gjort i løpet av en arbeidsdag. Videre kan forståelsen også knyttes opp mot Antonovskys (1996, s.13-14) salutogene modell, forebyggende, rehabiliterende og helbredende praksiser og ideer. Hva som skaper helse – for alle mennesker i alle livsfaser.

Lærernes vide forståelse av helsefremmingsbegrepet var på linje med både Antonovsky (1996) og Antonini et al. (2022). På en annen side viser Miglioretti et al. (2012, s. 705) til utfordringer rundt forståelsen av helsefremmingsbegrepet, der lærerne så på arbeidet med helsefremmende aktiviteter som noe på siden av det daglige arbeidet. Det viser at helsefremming kan bli en tilleggsaktivitet i skolehverdagen. Bevisstgjøring kan derfor være viktig i bruk av begrepet og hvordan det arbeides med det. På en annen side er studien til Miglioretti et al. (2012) fra 2012, og Antonini et al. (2022) er fra 2022. En forklaring på den ulike forståelsen av helsefremmingsbegrepet kan være at utviklingen av forståelse og bruken av begrepet har endret seg gjennom disse årene.

I lys av dette kan vi se til Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1) som skal sikre et arbeidsmiljø for en helsefremmende arbeidssituasjon, og dette skal være i tråd med samfunnets teknologiske og sosiale utvikling. Med utgangspunkt i dette er det klart at skolen som arbeidsplass skal sikre et helsefremmende arbeidsmiljø for lærere.

5.1.1 Gode kollegaer og samarbeid

Når lærerne ble spurt om helsefremmende faktorer på arbeidsplassen løftet alle frem viktigheten av det sosiale og godt samarbeid med kollegaene sine. Spesielt i krevende situasjoner. I lys av dette kan vi se det opp imot det salutogene perspektivet (Antonovsky, 1996, s. 12-14), det som er helsefremmende i arbeidshverdagen (Antonovsky, 1996, s. 12-13). Det støttes også av Lindström og Eriksson (2015) som ser helsefremmende faktorer opp mot samspillet mellom mennesker. Alle lærerne hadde det blikket inne, der de løftet frem det sosiale på jobben, som en helsefremmende faktor som skapte trivsel.

I Antonovskys (1987, s. 154-155) sense of coherence vektlegges håndterbarhet, ressursene personen har for å takle stressoren eller patogenet. Og det pekes på at ressursene kan ligg hos en person som står vedkommende nær. Slik det kom frem i denne oppgaven at lærerne hadde fokus på gode kollegaer og samarbeid. Det at de sammen kunne takle utfordringer, og spille på hverandre i utfordrende situasjoner. Sammen kunne utfordringene i hverdagen bli mer håndterbare. Fordi alle lærerne hadde dette synet på helsefremming gir de et salutogent perspektiv, i motsetning er det patogene perspektivet til Antonovsky (1996, s. 13). Det som skaper sykdom er i fokus, motsatte av helsefremmende (Antonovsky, 1996, s.13). Alle lærerne hadde et metablick på egen arbeidssituasjon og løftet frem viktigheten av gode kollegaer i utfordrende situasjoner, fremfor å løfte frem utfordringer i arbeidshverdagen. Dette støttes av noen av lærerne i Miglioretti et al. (2012, s. 705), de så viktigheten av positive relasjoner som noe som kunne ha positiv innvirkning på helsen. Casely-Hayford et al. (2022) viser også til at lærere blir i jobben basert på individuelle faktorer deriblant kollegastøtte. Dette understreker viktigheten av funnet i denne oppgaven.

På den andre siden løfter også Antonovsky (1987, s. 154-155) frem at noen steder faktisk har et helseskadelig arbeidsmiljø. Noen psykososiale belastninger er så store at de etterlater skade. Det er derfor viktig å ha forståelse for ulike arbeidssituasjoner i arbeidet med helsefremmende arbeid. Tilbake til Casely-Hayford et al. (2022) viser i sin artikkel at læreres intensjon om å bli i yrket først og fremst blir forklart av individuelle faktorer som arbeidsmotivasjon, kollegastøtte og opplevelse av egen helse. I opplevelsen egenhelse ble helsefremmende arbeidsmiljø vektlagt. Dette viser at det til tross for at det er individuelle

faktorer som står sterkt, vil arbeidshverdagen og miljøet spille inn på læreres helsefremmende faktorer.

5.1.2 Opplevelse av mestring i arbeidet

Lærerne snakket om mestring og løftet de frem viktigheten av å mestre de nye digitale løsningene i arbeidshverdagen. Enkelte av lærerne løftet frem dette som et viktig helsefremmende moment i arbeidshverdagen. I Antonovksys (1987, s. 154-155) sense og coherencebegrep vektlegges håndterbarhet, forståelighet og mening.

Flere digitale endringer over tid der mestringsfølelsen uteblir vil det kunne påvirke de helsefremmende faktorene i arbeidshverdagen til lærerne. Dette vil gjelde både håndterbarhet (Antonovsky, 1987), om lærerne mangler ressursene som trengs for å gjennomføre. Det å gang på gang bli utsatt for endringsarbeid uten det de trenger for å få det til, kan etterhvert oppleves som utfordrende. Sett opp mot Antonovskys (1987), forståelighet – å forstå den teknologiske utviklingen. Forstå grunnen til at også skolen må følge teknologiske utviklingen, vil kunne hjelpe på når lærere må stå i en slik situasjon over tid. Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1) viser til at arbeidsplassen skal ta hensyn til den teknologiske utviklingen ellers i samfunnet. Om lærerne ikke har dette blikket på samfunnet ellers vil det kunne oppleves som ekstra belastende å følge med på den teknologiske utviklingen.

Og til sist mening (Antonovsky, 1987) – hvorfor må man som lærer bruke tid på å lære akkurat dette. Uten en mening vil det være både tungt og utfordrende å skape tid og rom for å lære seg noe nytt. Som flere av lærerne i denne oppgaven har vært inne på er arbeidsdagene hektiske, med mange arbeidsoppgaver. Med utgangspunkt i overnevnte drøfting, kan det være en verdi i å løfte frem sense of coherence begrepet når endringsarbeid skal innføres på en helsefremmende måte. Om forståelighet, håndterbarhet og mening er på plass vil det kunne oppleves lettere å gjennomføre. Også Sunnevåg og Andersen (2010, s. 2-3) viser til viktigheten av mestring når et nytt endringsarbeid skal gjennomføres, og hvordan dette vil påvirke utfallet av endringsarbeidet.

Mestring er på den ene siden en viktig faktor, på den andre siden viser Kaufmann og Stenseth (2023) i sin artikkel til utfordringer knytt til innføringen av programmering i matematikkfaget i LK20. Og utfordringer lærerne møtte i dette arbeidet. Madsen et al. (2018) viser også til utfordringer i form av et gap mellom målet om digitale ferdigheter og praksisen 10 år etter innføringen av LK06, noe som kan føre til at mestringsfølelsen uteblir.

Om mestring uteblir vil endringsarbeid kunne bli vanskelig å gjennomføre. I en stortingsmelding vises det til viktigheten innovasjonskultur i offentlig sektor der ferdigheter, holdninger og verdier bidrar til en slik kultur (Meld. St. 30, 2019-2020). Om lærere i skolen sitter uten mestringsfølelse når nye endringsarbeid skal gjennomføres vil det bli utfordrende å oppnå en slik kultur. I forlengelsen av dette kan det sees til Arbeidsmiljøloven (2005, §4-1) som underbygger påstandene, der det løftes frem at arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at arbeiderene ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. Det skal legges til rette når endringsarbeid gjennomføres, samtidig viser Antonovsky (1987, s. 154-155) sitt perspektiv at psykososiale belastninger i enkelte tilfeller kan overvinnes og etterlater en positiv følelse fremfor å føre til ubehag eller belastning. Med utgangspunkt i dette kan vi se at det å omfavne endringsarbeidene kan bidra til mestring og en positiv følelse, som denne oppgaven viser til er det en forutsetning for dette at noen rammer er på plass. For eksempel rutiner i hverdagen. Dette blir drøftet i neste delkapittel av oppgaven.

5.1.3 Rutiner i hverdagen

Rutiner var noe alle lærerne var opptatt av, det var noe lærerne hadde behov for skulle være på plass for at de skulle kunne drive med endringsarbeid. L5 løftet frem viktigheten av dette sett i et helsefremmende lys: «Få på plass alt egentlig av rutine. Det er kanskje enklere å tenke på det som ikke fremmer helse, men samtidig blir det da at det er helsefremmende når rutinene er på plass.» Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1) viser til at et arbeidsmiljø skal gi et grunnlag for en meningsfylt og helsefremmende arbeidssituasjon. Ettersom det er støtte i lovverket sees lærernes behov som noe de skal få bli hørt i på sin arbeidsplass.

Rutiner sees som en helsefremmende faktor av lærerne, da rutiner blir som et fundament som må være på plass slik at endringsarbeid kan gjennomføres oppå den vanlige arbeidshverdagen.. Lever et al. (2017) viser til at lærerhverdagen har mange stressfaktorer i seg. Dette viser viktigheten av å sette rutiner i arbeidshverdagen rundt lærerne. Noe de selv gav uttrykk for. Det vektet i Arbeidsmiljøloven (2005, §4-2) at arbeiderene skal ha mulighet for innflytelse og faglig ansvar. Ønsket om rutine er slik funnene viser noe som vil være hensiktsmessig å etterstrebe både for den enkelte lærer og hele arbeidsplassen. I denne oppgaven vektla alle lærerne at rutiner var noe som de trengte skulle være på plass for å håndtere endringsarbeid på en helsefremmende måte.

Rutiner og endringsarbeid skal her drøftes opp mot hverandre ved hjelp av Harvey og Kitsons (2015, s.59) indre og ytre kontekst på en arbeidsplass. De peker tidlig på viktigheten av indre kontekst i et endringsarbeid. Og i motsatt fall, konsekvensene når det ikke er på plass.

Lærerne var tydelige på at planer, rutiner og oppfølging måtte være på plass når noe nytt skulle innføres. Sees dette i lys av Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1 og §4-2) er dette noe lærerne har rett til å ha innflytelse over. På den andre siden er det å skape gode rutiner en stor og sammensatt jobb der det er mange påvirkningsfaktorer (Harvey og Kitson, 2015, s.59), skal dette oppnås kreves det langvarig arbeid over tid.

Så fremt indre faktorer er på plass, vil det også kunne være andre faktorer på et organisatorisk nivå som kan spille inn på rutiner (Harvey og Kitson, 2015, s. 50). Uten å virke direkte inn vil de likevel kunne påvirke rutiner og endringsarbeid i stor grad. Lærerne var helt klare i sine ønsker når det kom til endringsarbeid som skulle gjennomføres på arbeidsplassen – ser vi til de organisatoriske faktorene i Harvey og Kitson (2015) ser vi at disse kan spille inn på lærernes rutiner i hverdagen. En av lærerne løftet frem det å innføre noe nytt uten å ha en plan for det som noe negativt. I dette ser man viktigheten av rammer rundt endringsarbeid, påvirkningen det kan ha om det ikke er på plass.

Voorberg et al. (2014, s.1342-1344) på sin side viser også til viktigheten av struktur, kommunikasjonskanaler og prosedyrer i samskaping. For at samskaping skal skje må skolen og lærerne være åpen for samskaping. Til tross for at alle lærerne la vekt på viktigheten av rutiner og at de var positive til endringsarbeid, løftet de frem utfordringen med nok tid. Jelstad (2023) viser i Utdanningsnytt til oppgavene blir for mange og tiden til lærerne ikke strekker til. Ser vi disse to sidene sammen kan en hektisk hverdag føre til en stagnasjon i utviklingen og nye endringsarbeid. Slike faktorer er viktig å ha et bevisst forhold til når nye endringsarbeid skal innføres.

Rutiner var et interessant funn i denne oppgaven, og viktigheten av dette i arbeidshverdagen for å kunne gjøre plass til helsefremmende endringsarbeid. Fordi rutiner i seg selv er en helsefremmende faktor i endringsarbeid, vil det være hensiktsmessig å legge til rette for dette før det startes opp nye endringsarbeid. Dette funnet støttes opp av Antonovskys (1996, s. 12) salutogene perspektiv – faktorer som skaper helse. Der han viser til det å ta et skritt tilbake for å få hele bilde på en situasjon. I dette tilfellet, rutinene rundt hele arbeidshverdagen og endringsarbeidene til lærerne.

5.2 Helsefremmende endringsarbeid

5.2.1 «Dra lasset sammen»

I funnene viser lærerne stort eierskap til nye endringsarbeid, der de selv oppsøkte hjelp om de trengte det og et ønske om at alle var lojale og jobbet mot samme mål. Voorberg et al. (2014,

s. 1344, 1347) viser til viktigheten av lærernes rolle som sluttbrukere. Der det ble understreket viktigheten av lærernes villighet til å delta i endringsarbeidet dersom arbeidet skal lykkes. Sunnevåg og Andersen (2010, s. 2-3) støtter også viktigheten av lærerens rolle, at det er en felles forståelse og forpliktelse vil gjøre et endringsarbeid lettere å gjennomføre. Desto viktigere er å ha en plan når nye endringsarbeid skal gjennomføres, slik lærerne selv vektla. Og som Sunnevåg og Andersen (2010) er inne på; at det blir gitt tilstrekkelig opplæring og kompetanseheving.

Dette var noe flere av lærerne trakk frem, L3 uttalte følgende: «..... At det er ut ifra faktiske tanker, at ikke det digitale bare blir implementert og satt opp uten en plan for å følge opp.» Med bakgrunn i både litteratur (Voorberg et al., 2014; Antonini et al., 2022; Sunnevåg og Andersen, 2010) og funnen ser vi betydningen av den enkelte lærers bidrag og det å stå sammen i endringsarbeid. Å «dra lasset sammen» krever også mye fra rammene rundt, det er bra med engasjerte lærere, uten rammer rundt som støtter lærerne og arbeidet de gjør vil det være utfordrende som lærerne selv uttalte. Når det er snakk om en utarbeidet plan for endringsarbeid og tilstrekkelig opplæring vil det som Sunnevåg og Andresen (2010) er inne på naturlig ligge på rammene rundt, og ledelsen sin rolle stå sentralt. Det må legges til rette og støtte opp under arbeidet. Lærerne har en viktig rolle, men det må organiseres på en måte som gjør det endringsarbeidet gjennomførbart for den enkelte lærer. Dette støttes av Lindström og Eriksson (2015) som ser på helsefremmende faktorer i samspillet mellom mennesker, ikke isolert sett på det enkelte individ.

Sluttbrukeren (Voorberg et al. 2014, s.1334-1335) kan ha ulike roller i samskaping som co-implementer, co-designer og initiativtaker. I intervjuguiden (Vedlegg 2) fikk alle lærerne spørsmål om deres rolle i endringsarbeidet. Alle svarte at de var deltakende, uten ekstra ansvar. Noen av de hadde likevel fått en hjelpende rolle i innføringer fordi de satt inne med mye kompetanse på området. Alle var ifølge seg selv fullt og helt med når nye endringsarbeid kom. Tilbake til Voorberg et al. (2014, s. 1347) sine tre typer samskaping var ingen av lærerne involvert i hele endringsarbeidene, da de ble bestemt på et nivå over skolene. Om endringsarbeidet blir sett innenfor skolens vegger isolert, hadde en av lærerne en sentral rolle. Læreren hadde brukt mye fritid på å sette seg inn i programmet før det skulle innføres på skolen og ble derfor sentral i innføringen av Skolestudio på sin skole. Denne læreren kan sees på som en co-implementerer i samskapingen på sin skole. Selv om denne læreren var sentral, var læreren ikke med å bestemme når det ble innført.

Til sist rettes fokuset mot delingskultur. L4 uttalte:

«Hjelpe hverandre, og det tror jeg nok vi er bedre på nå enn før. At ikke alle trenger å kunne alt, men ulike lærere kan spesialisere seg på forskjellige områder. Så hjelper vi hverandre når det er behov for det. På den måten kan vi avlastes litt.»

Harvey og Kitson (2015, s. 61-62) støtter opp under dette, de løfter frem viktigheten av at organisasjoner er bevisste på hvordan de utnytter kapasiteten sin på, og gir støtte gjennom pågående endringsprosesser. For å oppnå dette kan det være mange faktorer som spiller inn. På et organisatorisk nivå løftes organisatoriske prioriteringer, arbeidskultur, erfaring med innovasjoner, kapasitet, struktur og ledelse frem. Endringsarbeid er et stort og komplekst arbeid (Harvey og Kitson, 2015, s. 63), der mange faktorer spiller inn, det viser en viktig og avgjørende helsefremmende faktor for lærerne.

5.2.2 Å bidra i endringsarbeid

Å få bidra var noe lærerne var opptatt av, og å ha medbestemmelse i endringsarbeidet. Alle lærerne var positive til å bidra i endringsarbeid, men vil gjerne bestemme rundt egen situasjon. Arbeidsmiljøloven (2005, § 4-2) vektlegger at den enkelte arbeider skal kunne medvirke i egen arbeidsdag. Arbeideren skal kunne ha medvirkning på egen arbeidsdag og det skal legges til rette for egen arbeidshverdag. På den ene siden er det forankret i lovverket at den enkelte har rett til medbestemmelse, på den andre siden vil det i et endringsarbeid være mange ytre faktorer som styrer endringsarbeidet. Harvey og Kitson (2015, s. 50) peker på politiske prioriteringer, intensiver, rammeverk, nettverk, relasjoner, økonomi, kulturelle perspektiv og offentlige krav. Endringsarbeid er komplekst, der det er mange hensyn å ta (Harvey og Kitson, 2015, s. 64-65).

Det å balansere alle faktorer som kan påvirke et endringsarbeid og den enkelte læreres rett til medbestemmelse kan være utfordrende. En av lærerne uttalte seg om nettopp dette; L1: «Og at jeg har medbestemmelse, tenker jeg viktig. At ikke det blir tredd nedover hodet mitt og at noen sier at du skal gjøre sånn og sånn, men at jeg har en viss frihet innenfor de rammene jeg har.» Denne læreren hadde et bevisst forhold til at vedkommende hadde noen rammer å rette seg etter, men var fornøyd med egen medvirkning der det var rom til å bestemme over egen situasjon. Slik som sense og coherence og underbegrepet forståelighet – å forstå egen situasjon (Antonovsky, 1987, s. 154-155), kan et slikt perspektiv på egen arbeidssituasjon dras i en helsefremmende retning. Læreren forstod at det lå mange rammer rundt som var vanskelig å styre, men var fornøyd med det handlingsrommet vedkommende fikk.

På en annen side viser Madsen et al. (2018) sin artikkel til et gap mellom målet med digitale ferdigheter som grunnleggende ferdighet i alle fag i skolen og den faktiske praksisen i fagene. Funnene viste en ovenfra og ned styring fra politisk hold. Selv om L1 her hadde forståelse for de gitte rammene rundt egen situasjon og endringsarbeidene, kan det likevel se ut som at det i enkelte tilfeller kommer endringsarbeid som er bestemt uten at L1 har vært med på bestemmelsen, som ikke blir gjennomført på en tilstrekkelig måte for skolene og lærerne.

I forlengelsen var lærerne opptatt av å få bidra i endringsarbeid de var involvert i. Sunnevåg og Andersen (2010, s. 5) omtaler første fase som initieringsfasen, om det skal startes et endringsarbeid. I denne fasen var ikke noen av lærerne involvert. Dette sitatet underbygger; L5 «Ja altså er det ikke helsefremmende at lokalpolitikere bestemmer..... De må ta gode valg for oss som jobber i skolen». Også når det kom til innføringen av Skolestudio og iPad var ikke lærerne involvert i beslutningen.

Videre ser vi til implementeringsfasen (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5). Her har lederen et stort ansvar med å legge til rette. I denne fasen blir det også pekt på viktigheten av en felles visjon og et felles ansvar. Slik som også L1 var opptatt av:

«... så det ser jeg at det fungerer veldig bra da, men du må du må være villig til å jobbe i lag da. Sammen med andre, du må bidra. Du kan ikke bare tenke at det der gikk bra, de andre fikser det.»

Dersom en lærer i et endringsarbeid er negativ, kan det påvirke utfallet av arbeidet og motsatt (Voorberg et al. 2014, s 1344, 1347). Alle lærerne gav uttrykk for at de gjorde sitt beste og ønsket å bidra i endringsarbeid, noe som var positivt i funnene.

Den siste fasen i endringsarbeid er institusjonaliseringsfasen (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 5). Fasen hvor det skal arbeides over tid og evalueres. På tross av viktigheten av denne fasen, var det en fase lærerne savnet, men unntak av L1 som jobbet på skole der de innførte bruk av iPad. På denne skolen gikk de sakte fram og fikk ivaretatt alle deler av endringsarbeidet. Læreren løftet dette frem som et svært positivt endringsarbeid der alle ansatte fikk bidra med sine ressurser. En annen lærer dro frem et unntak med et delingsområde i disk, der vedkommende opplevde å få mye hjelp og støtte fra kollegaer.

Til tross for at delingsområdet ikke var en type evaluering var det en god hjelp for læreren når det skulle jobbes med Skolestudio over tid. En siste ting som blir løftet frem i Sunnevåg og Andersen (2010, s. 2-4) er fortløpende registreringer av progresjon kan bidra til å øke

motivasjon når endringsarbeid skal innføres. Dette manglet i de endringsarbeidene fire av lærerne i dette prosjektet hadde vært igjennom. De samme lærerne mente også at endringsarbeidene de hadde vært igjennom ikke hadde vært tilstrekkelig gjennomført. Det kan ha en sammenheng, når evaluering og oppfølging ikke ble gjennomført.

I motsetning til de fire endringsarbeidene som ikke hadde evalueringsrutiner peker Sunnevåg og Andersen (2010, s. 3-5) på viktigheten av kompetanseheving, utvikling av skolekultur og evalueringsrutiner for å gjøre endringsarbeid på best mulig måte. Noe fire lærere opplevde som manglende i endringsarbeidene på sine skoler. At lærerne gikk inn med et stort ønske om å bidra til endringsarbeid for så at rammene rundt ikke varr på plass kan bidra til det motsatte. I funnene viste det likevel at lærerne tok på seg ansvaret selv for å få inn endringsarbeidet i sitt klasserom.

5.3 Nye digitale løsninger – nye muligheter

5.3.1 Verdien av nye digitale løsninger – en skole som gjenspeiler samfunnet.

Alle lærerne var positive til de nye digitale løsningene som kom med LK20 (Kunnskapsdepartementet, 2020; Utdanningsdirektoratet, 2020abc). De så utviklingen i tråd med samfunnet ellers. Ene læreren løftet også frem hvordan nye digitale løsninger kan ha en helsefremmende effekt for den enkelte lærer, L3:

«Og at det faktisk kan være helsefremmende, at noe av arbeidet blir lettere, selv om at det kan føles som en lang vei å gå før en føler seg trygg på det nye, ser jeg mulighetene. At jeg kan få jobbe mer effektivt, ved hjelp av IKT eller digitale ressurser.»

Fordi mennesker ser en mening i belastninger vil det være lettere å takle, det blir da verdt tiden, energien og engasjementet de legger i arbeidet. Oppgaven vil få en mening – sense og coherence (Antonovsky, 1987, s. 154-155). Dette støtter opp under synet til L3, som så positive effekter med nye endringsarbeid. I LK20 vises det til hvordan lærere blant annet skal lære elevene å programmere, presentere emner med digitale ressurser og kunne reflektere over hvordan teknologi kan løse utfordringer (Utdanningsdirektoratet, 2020abc). Med utgangspunkt i dette er det mange krav til læreren, det å kunne se meningen og det større bilde vil kunne hjelpe i arbeidet.

Selv om lærerne ikke var involvert i avgjøreselen om å sette i gang endringsarbeidene var de motiverte og deltok. Voorberg et al. (2014, 1344, 1347) skriver om viktigheten av å involvere lærerne helt fra start, og at organisasjonen må ha struktur og kommunikasjonskanaler. Til tross for at bare en av fem lærere opplevde disse rammene som satt, var likevel alle med på

endringsarbeidene. Alle lærerne hadde et mål om å få det inn i sine klasserom. Tilbake til Voorberg et al. (2014, s 1344, 1347-1348) peker han på følelsen av eierskap, som noe som kan bidra inn i samskaping. Det blir også vist til lærerens egen holdning inn i samskaping, og hvordan det kan påvirke et resultat. Om rammene rundt var manglende, hjalp de hverandre.

Stortingsmeldingen (Meld. St. 30, 2019-2020) på sin side løfter frem viktigheten av å oppmuntre og legge til rette for endringsarbeid. Fokuset blir blant annet rettet mot ferdigheter, holdninger, egenskaper og kompetanse. I dette prosjektet gav alle lærerne uttrykk for at de var positive til endringsarbeidene. Alle har også gjennom intervjuet gitt uttrykk for at de hadde ferdigheter til å kunne sette seg inn i nye endringsarbeid. De gav heller ikke noe uttrykk for at det å sette inn i nye endringsarbeid var vanskelig, utover det at rammene rundt ikke gav ønskelig med tid. De fikk det altså til bare det var tid nok.

For at endringsarbeid skal bli vellykket ser Sunnevåg og Andersen (2010, s. 2-4) på det at et kollegial har felles oppslutning, forståelse og forpliktelse, dette var også noe lærerne vektla. Sees holdningene til nye endringsarbeid under ett, viser det at alle hadde et positivt syn på dette, og en av lærerne sa også at det var helsefremmende. Selv om det var mangel på tid.

Til tross for lærerne dro frem at det kunne være mye arbeid med nye endringsarbeid som kom med LK20, hadde de alle et positivt syn, og så fordelene og mulighetene i egen arbeidshverdag, og viktigheten av å henge med på samfunnsutfordringene. De valgte altså se på hva som gav de gevinst, fremfor ubehaget det kunne medføre, et salutogent perspektiv (Antonovsky, 1996).

5.3.2 Brukervennlighet i programmene

Brukervennlighet i programmene er kanskje selvsagt, men likevel viktig når nye endringsarbeid skal innføres og brukes i hverdagen. Viktigheten av at programmene fungerte var noe lærerne mente var viktig, om endringsarbeidet skulle være helsefremmende.

Lærerne opplevde endringsarbeidene som kom med LK20 var brukervennlige og greie å sette seg inn i, med noen unntak. De opplevde det likevel som positivt at de ble innført. Mens de på en annen side luftet sin frustrasjon rundt manglede innhold i program og dårlig nettverk.

Et eksempel var Skolestudio, til tross for å skulle fungere som et fullstendig læreverk trenger tilpassinger. Dersom det skal gjennomføres et endringsarbeid er det viktig å tilpasse det mottakeren (Sunnevåg og Andersen, 2010, s. 2-4). Hvis en skal klare å holde på motivasjonen til lærerne er det viktig at endringsarbeidet oppleves som nyttig for den enkelte, om rammene

rundt ikke er på plass kan det et endringsarbeid oppleves som det motsatte. L5: «Nettverket må være på plass, at ting fungerer, ja ting er på plass, rett og slett at rammene rundt lærerne er på plass. Det er sånn ganske generelt, men for min del er det veldig viktig.»

I lys av dette kan vi se på Lendrum og Humphery (2012) som viser til viktigheten av å se på hva som fungerer når det skal gjøres endringsarbeid i skolen. Hadde dette blitt gjort i forkant av endringsarbeid hadde det kanskje kommet mer til overflaten, utfordringer og som ikke fungerte så bra i det digitale. I forlengingen av det kunne dette vært gjort noe med før lærerne måtte ta disse utfordringene i sin arbeidshverdag.

Tilpassede programmer, å se nytten av programmet og brukervennlighet var viktig for lærerne. Til tross for at det hadde opplevd utfordringer gjennom endringsarbeid var de fortsatt positive og så det positive effektene med endringsarbeid.

6.0 Konklusjon

Arbeidet med oppgaven har hatt målet å undersøke følgende problemstilling:

Hvordan håndterer lærere i barneskolen digitale endringsarbeid som kom med LK20 på en helsefremmende måte?

Oppgaven er to-delt, der det både har vært sett på helsefremming og helsefremmende arbeid, og digitale endringsarbeid. Harvey og Kitson (2015, s. 64-65) peker på endringsarbeid som komplekse arbeid der det er mange hensyn å ta. Oppgaven gir derfor ikke noe entydig konklusjon på hvordan, men løfter frem viktige faktorer for lærerne som kan være avgjørende når det skal arbeides helsefremmende med digitale endringsarbeid.

Det å ha gode kollegaer, samarbeide godt og å hjelpe hverandre i krevende situasjoner var noe alle lærerne satte høyt i et helsefremmende perspektiv. De hadde et salutogent perspektiv på endringsarbeidene, som kan knyttes til Antonovskys sense og coherence og salutogene perspektiv (1987, 1996). Videre ble mestring løftet som et viktig element. Et annet overordnet perspektiv som kom frem var rutiner på arbeidsplassen, det ble ikke løftet direkte knytt til det digitale endringsarbeidet, men som noe som må være på plass for å gjøre plass til digitale endringsarbeid. Harvey og Kitson (2015), Voorberg et al. (2014) og Antonovsky (1996) ble på ulike måter brukt for å belyse disse funnene.

Lærerne hadde et eierskap til nye digitale løsninger, og tok ansvar selv i å sette seg inn i de nye løsningene. Samtidig løftet de viktigheten av å «Dra lasset sammen». Voorberg et al.

(2014) og Sunnevåg og Andersen (2010) viser til viktigheten av at deltakerne i endringsarbeid er villig til å delta for å lykkes.. De var også opptatt av å få bidra i de digitale endringsarbeidene, samtidig som de ønsket å ha medbestemmelse. Dette støttes av Arbeidsmiljøloven (2005, §4-2), som sier at en arbeidstaker har rett til å påvirke egen arbeidshverdag. En utfordring i endringsarbeid er kompleksiteten (Harvey og Kitson, 2015, s. 50). Nettopp kompleksiteten kan gjøre det vanskelig at hver enkelt skal ha stor innflytelse.

Det at lærerne ikke var med å bestemme at de digitale endringsarbeidene skulle starte opp kom frem i funnene. Sunnevåg og Andersen (2010) viser til felles visjon og ansvar og Voorberg et al. (2014, s 1344, 1347) viser til hvordan det at en deltaker kan være avgjørende for utfallet av endringsarbeidene. Til tross for manglende involvering fra starten var alle lærerne engasjerte og ville gjøre sitt beste i de digitale endringsarbeidene.

Lærerne så den digitale utviklingen i sammenheng med samfunnet generelt, og var med det positive til disse digitale endringene i skolen. De så meningen med de digitale endringsarbeidene, sense of coherence og salutogene perspektivet som kan knyttes opp mot Antonovsky (1987, 1996). De aktuelle lærerne hadde også en felles oppslutning rundt digitale endringsarbeid, noe Sunnevåg og Andersen (2010) viser til viktigheten av i endringsarbeid.

Opplevelsen av de nye digitale løsningene som brukervennlige, var både og. At rammene er på plass er en viktig faktor for å holde på motivasjonen i endringsarbeid (Sunnevåg og Andersen, 2010). Til tross for det var noen mangler, var likevel alle lærerne positive til digitale endringsarbeid. Noe som ble et sentralt funn i dette prosjektet.

6.1 Veien videre

Arbeidet med dette oppgaven har vært svært spennende. Det har vært en interessant, krevende og kunnskapsrik prosess for meg personlig. Å få jobbe med en så stor oppgave rundt en spennende og dagsaktuell problemstilling har vært motiverende. Jeg har gjort meg mange tanker om viktige faktorer når noe nye digitale endringsarbeid skal innføres på en helsefremmende måte på skolen. Jeg ser oppgaven sin overføringsverdi til andre arbeidsplasser utover skole.

Digitale endringsarbeid er et stort og komplekst tema, sett i lys av helsefremmende arbeidsmåter vil det bli enda større. Dette arbeidet har gitt innblikk i viktige faktorer *for lærere* når et digitalt endringsarbeid skal innføres på en helsefremmende måte, samtidig er det mange hensyn å ta i slike store arbeid. Funnene har vært lærere sin stemme, som var

utgangspunktet for dette prosjektet. Funnene kan derfor sees på som en hjelp på veien, men ikke et entydig svar som passer til alle lærere og skoler.

Tanker jeg har gjort meg i dette prosjektet er viktigheten av å løfte lærere sin stemme, og se deres perspektiv. Det kan lett bli noen andre i bestemmelser rundt nye digitale endringsarbeid som løfter denne stemmen. Når det er sagt ville det det vært interessant å løfte en lignende problemstilling til skoleledernivå, for å se på deres perspektiver og stemme knyttet til en lignende problemstilling.

7.0 Litteraturliste

- Antonini, F. O., Buss Heidemann, I. T. S., de Souza, J. B. de B., Durand, M. K., Belaunde, A. M. A., & Daza, P. M. O. (2022). Health promotion practices in teachers' work. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35, 1–8. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO02761>
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international*, 11(1), 11-18. <https://doi.org/10.1093/heapro/11.1.11>
- Antonovsky, A. (1987). Health promoting factors at work: the sense of coherence. I Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (Red.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (s. 153-167).
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>
- Casely-Hayford, J., Björklund, C., Bergström, G., Lindqvist, P., & Kwak, L. (2022). What makes teachers stay? A cross-sectional exploration of the individual and contextual factors associated with teacher retention in Sweden. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103664. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103664>
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Fagbokforlaget.
- Harvey, G & Kitson, A. (2015). *Implementing Evidence-Based Practice in Healthcare: A Facilitation Guide*. Routledge
- Helsebiblioteket. (2017). *Kunnskapsbasert praksis. Kritisk vurdering. Sjekklistene*. Hentet 06. desember, 2023 fra: <https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no#4kritisk-vurdering-41-sjekklistene>
- Helsedirektoratet. (2018). *Folkehelse og bærekraftig samfunnsutvikling. Helsedirektoratets innspill til videreutvikling av folkehelsepolitikken*. <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/folkehelse-og-baerekraftig-samfunnsutvikling/Folkehelse%20og%20b%C3%A6rekraftig%20samfunnsutvikling.pdf/attachment/inline/3bee41d0-0b38-4957-913e->

[bedad965e37a:a89f2b8d35a30992c90f2f4c4f872d2ffdd0abaa/Folkehelse%20og%20b%C3%A6rekraftig%20samfunnsutvikling.pdf](https://www.hvl.no/forskning/forskingsetikk/retningslinjer/oppbevaring-av-aktive-forskningsdata/)

- HVL – Høgskule på Vestlandet. (2021). *Oppbevaring av aktive forskningsdata*. Hentet 08. 2023 fra: <https://www.hvl.no/forskning/forskingsetikk/retningslinjer/oppbevaring-av-aktive-forskningsdata/>
- Jelstad, J. (2023, 10. mars). *Etter ni år i klasserommet takket Hilde for seg*. Utdanningsnytt. <https://www.utdanningsnytt.no/ks-laererlonn-lonnsoppgjor/4-av-10-laerere-tenker-ofte-pa-a-slutte-i-jobben-etter-ni-ar-i-klasserommet-takket-hilde-for-seg/352314>
- Kaufmann, O. T., & Stenseth, B. (2023). Programmering som del av matematikkfaget. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 107, 109–123. <https://doi.org/10.18261/npt.107.2.2>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2022). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. Fastsatt ved kongelig resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/grunnleggende-ferdigheter/?lang=nob>
- Lendrum, A., & Humphrey, N. (2012). The importance of studying the implementation of interventions in school settings. *Oxford Review of Education*, 38(5), 635-652. <https://doi.org/10.1080/03054985.2012.734800>
- Lever, N., Mathis, E., & Mayworm, A. (2017). School mental health is not just for students: Why teacher and school staff wellness matters. *Report on emotional & behavioral disorders in youth*, 17(1), 6.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2015). *Haikerens guide til salutogenese: helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Gyldendal akademisk.
- Madsen, S. S., Archard, S., & Thorvaldsen, S. (2018). How different national strategies of implementing digital technology can affect teacher educators. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 13(4), 7–23. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-943x-2018-04-02>
- Malterud, K. (2013). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – en innføring* (3. utg.).

- Oslo: Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – en innføring* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Meld. St. 20 (2019-2020) *En innovativ offentlig sektor*. Kommunal og distriktsdepartementet <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20192020/id2715113/?ch=1>
- Miglioretti, M., Velasco, V., Celata, C., & Vecchio, L. (2013). Teachers ideas about health: Implications for health promotion at school. *Health Education Journal*, 72(6), 659-707. <https://doi.org/10.1177/0017896912460929>
- Mæland, J. G. (2005). *Forebyggende helsearbeid. I teori og praksis* (2 utg.). Universitetsforlaget.
- NESH – De nasjonale forskningsetiske komitene (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). *Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice* (11 utg.; Internasjonal utg.). Lippincott Williams & Wilkins.
- SIKT. (2022, januar). *Informasjon til deltakarane i forskningsprosjektet*. <https://sikt.no/informasjon-til-deltakarane-i-forskningsprosjekt>
- SIKT. (2022, januar). *Fylle ut meldeskjema personopplysninger*. <https://sikt.no/fylle-ut-meldeskjema-personopplysninger>
- Skolestudio (u.å). *Om skolestudio*. Hentet: 02.03.24 fra: <https://www.skolestudio.no/aktuelt/om-skolestudio>
- Sunnevåg, A. K. & Andersen, P. G. (2010). Hvor er nøklene – i arbeidet med endring og utvikling i skolen? *Skolen i morgen*, 14(2), 2-6.
- Thagaard, T. (2018). *Det vitenskapsteoretiske grunnlaget for kvalitativ metode*. (5. utg) Fagbokforlaget.
- Thornquist, E. (2018). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori: for helsefag* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2020a). *Læreplan i matematikk (MAT01-05)*. Fastsatt ved resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/lk20/mat01-05>
- Utdanningsdirektoratet. (2020c). *Læreplan i naturfag (NAT01-05)*. Fastsatt ved resolusjon.

- Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/lk20/nat01-04>
- Utdanningsdirektoratet. (2020b). *Læreplan i norsk (NOR01-06)*. Fastsatt ved resolusjon.
- Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/lk20/nor01-06>
- Utdanningsforbundet. (u.å). *Kva er ein helsefremmande arbeidsplass?* Hentet: 22. januar 2024
fra <https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/arbeidsmiljo/kva-er-ein-helsefremmande-arbeidsplass/>
- Voorberg, W. H., Bekkers, V. J. J. M., & Tummers, L. G. (2014). A Systematic Review
Co-Creation and Co-Production: Embarking on the social innovation journey. *Public
Management Review*, 17(9), 1333–1357.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2014.930505>
- O’Leary, Z. (2021). *The essential guide to doing your research project* (4. utg.). Sage.

8.0 Vedlegg

Vedlegg 1 - Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

Et helsefremmende perspektiv på arbeidshverdagen for lærere i skolen?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i forskningsprosjektet der formålet er å få kunnskap om en helsefremmende arbeidshverdag som setter søkelys på hvordan en kan organisere endringsarbeid og legge til rette for et gode arbeidsdager, som gir utvikling og trivsel for lærere. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg er student i masterprogrammet Samhandling og folkehelse. I min masteroppgave har jeg valgt å undersøke «Et helsefremmende perspektiv på arbeidshverdagen for lærere i skolen». Formålet med oppgaven er å få innsikt i og løfte læreres egen stemme og mening knytt til tematikken helsefremming, arbeidshverdag og endringsarbeid. Med dette ønsker jeg å spørre om du vil delta i et forskningsprosjekt der formålet er helsefremmende arbeid for lærere i skolen. Dette ved å være informant i et intervju. Oppgaven skal leveres i mai 2024.

Lærere står ovenfor en hektisk hverdag med mange store og små oppgaver og beslutninger som må tas, det er også mange pågående endringsarbeid i dagens skole. Jeg ønsker med dette prosjektet å belyse hvordan man gjennom en hverdag som stadig er i endring kan jobbe på en helsefremmende måte for lærerne. Fokuset i prosjektet vil være læreres egen stemme knytt til helsefremmende arbeidshverdag og endringer i hverdagen.

Hvorfor du får spørsmål om å delta i prosjektet

Forskning og mediebildet viser at lærere opplever hektiske arbeidsdager, det kommer stadig inn nye læreverk, læreplaner, teknologi og arbeidsmåter i skolen. Alt dette må lærere forholde seg til. Jeg ønsker å intervjuere lærere for å få løftet deres stemme; hva skal til for å ha en mer helsefremmende arbeidshverdag?

Utvalget blir trukket ved at dette informasjonsskrivet blir sendt ut til 3 kommuner på Sunnmøre, der det blir distribuert ut til alle lærerne i barneskolene i de utvalgte kommunene.

Hva innebærer det for deg å delta?

Datainnsamlingen vil skje gjennom individuelle intervju. Intervjuene vil bli gjennomført i tidsrommet oktober-januar 2023. De individuelle intervju vil bli tatt opp på lydfiler og flyttes umiddelbart over på lagring på HVL sitt område der vi bruker multifaktor pålogging. All informasjon i forbindelse med intervjuene vil være taushetsbelagt og utilgjengelig for andre enn prosjektmedarbeiderne. Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålet som er beskrevet i dette skrivet. Intervjuene er beregnet til å vare ca. en time, de vil ta utgangspunkt i en tematisk intervjuguide rundt temaene helsefremmende arbeidshverdag, endringer og trivsel for lærere. De kan gjennomføres på teams eller ved at jeg møter opp der du som informant ønsker.

Deltakelse er frivillig, og du kan trekke deg når du måtte ønske gjennom hele prosjektet uten begrunnelse. Om du ønsker slettes også materiale. Ved eventuelle spørsmål kan du ringe meg på mobil (xxxxxxx), eller sende epost til (598217@stud.hvl.no). Studien er meldt til Personvernombudet for forskning for godkjenning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (SIKT).

Håper at du kunne tenke deg til å bidra til helseforskning ved å la deg intervju. For å delta ber jeg deg om å signere på samtykkeerklæringen under.

Personopplysninger om deg

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke, som beskrevet i dette informasjonsskrivet. Fram til prosjektet blir avslutta vil lydopptak av intervju og transkripsjonsmaterieell ligge lagret på maskinvare til behandlingsansvarlig institusjon (hvl). Intervjuet vil bli tatt opp på privat enhet men dirkete flyttet overnevnt maskinvare når intervjuet er gjennomført. Opptaket slettes fra privat enhet umiddelbart etter det har blitt flyttet. Når arbeidet med masteroppgaven er ferdig, blir transkripsjon og opptak slettet. På oppdrag fra Høgskulen i Vestlandet har SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hva skjer med opplysningene dine når prosjektet er avsluttet?

Opplysningene blir anonymiserte når prosjektet er avsluttet/oppgaven er godkjent, noe som etter planen skal skje mai 2024. Da slettes innhentet datamateriale.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler personopplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Høgskulen på Vestlandet har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenestelevrandør vurdert at behandlinga av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personregelverket.

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:

- Høgskulen på Vestlandet, Hellen Dahl, tlf: 52 70 27 24. E-post: hellen.dahl@hvl.no.
- Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen, tlf: 55 58 76 82. E-post: trine.anikken.larsen@hvl.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Hellen Dahl
Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Andrine Aa. Solberg
Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om forskningsprosjektet «Helsefremmende perspektiv på endringsarbeid for lærere i skolen», og har fått muligheten til å stille spørsmål. Jeg ønsker å delta i undersøkelsen gjennom å bli intervjuet. Sett kryss:

å delta i intervju

..... Sted, dato signatur

Vedlegg 2 - Intervjuguide

Intervjuguide masteroppgave

Jeg er student på masterprogrammet Samhandling og folkehelse. Tema for masteroppgaven handler om helsefremmende hverdag og endringsarbeid i skolen. Målet er å få mer kunnskap om helsefremming i lærerhverdagen gjennom å fokusere på hvordan en kan organisere endringsarbeid, og legge til rette for en god arbeidshverdag som gir utvikling og trivsel for lærere. Hovedvekten vil ligge på digitale endringsarbeid gjennom innføringen LK20. Formålet med oppgaven er å få innsikt i og løfte læreres egen stemme og mening knytt til tematikkene helsefremming og endringsarbeid.

Lærere står ovenfor en hektisk hverdag med mange store og små oppgaver. Prosjektet vil belyse hvordan lærerne kan ivaretas og jobbe på en helsefremmende måte når rammene rundt stadig endrer seg. Fokuset vil ligge på hva lærerne selv tenker og har erfart i arbeid med endringer som blir gjennomført i skolen. Hensikten med masterprosjekt er å se på hvilke faktorer som er helsefremmende når digitale endringsarbeid blir gjennomført i skolen og vil ikke omhandle helseopplysninger. Oppgaven vil ta utgangspunkt i Kunnskapsløftet 2020, og de digitale endringsarbeidene som kom med dette. Hvordan man gjennom slik endringsarbeid kan fremme og ivareta lærere sin helse.

De individuelle intervjuene vil bli tatt opp på lydfiler og flyttes umiddelbart over på lagring på HVL sitt område der vi bruker multifaktor pålogging. All informasjon i forbindelse med intervjuene vil være taushetsbelagt og utilgjengelig for andre enn veilederen min ved HVL og meg. Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Opplysningene du gir vil bare bli brukt til formålet som er beskrevet i dette skrevet. Intervjuene er beregnet til å vare ca. en time, de vil ta utgangspunkt i en tematisk intervjuguide rundt temaene helsefremmende faktorer i forbindelse med endringsarbeid.

Spørsmål

1. Hva er viktig for at du skal ha en god arbeidshverdag?
2. Hva legger du i ordet helsefremming?
 - a. Kan du fortelle om en eller flere situasjoner fra arbeidshverdagen som du har opplevd som helsefremmende?
 - b. Hvilke faktorer var viktige for at akkurat disse situasjonene opplevdes som helsefremmende?
3. Hva legger du i ordet endringsarbeid?
4. Hvilke digitale endringsarbeid ble gjennomført på din skole gjennom innføringen av LK20?
 - a. Hvordan opplevde du endringsarbeidet med det digitale som kom med innføringen av LK20?
 - b. Hvordan er det for deg som lærer å håndtere slike endringsarbeid? (på en god måte?)
 - c. Hva hadde betydning for at dette skulle bli et helsefremmende endringsarbeid for deg?
 - d. Hvilken rolle hadde du i endringsarbeidet?
 - e. Hvilke faktorer i og utenfor organisasjonen la til rette for dette endringsarbeidet?
 - f. Hvordan tenker du skolen kan arbeide på en best mulig måte med slike endringsarbeid?
5. Kan du nevne et annet vellykket (digitalt)endringsarbeid du har vært en del av på din arbeidsplassen?
 - a. Hvilke faktorer var avgjørende for at det ble vellykket?

6. Hva mener du er viktig i gjennomføringen av (digitale)endringsarbeid for at det skal være helsefremmende for deg som lærer?
 - a. Hvordan kan ledelse legge til rette for (digitale)endringsarbeid på en mest mulig helsefremmende måte for lærere?
 - b. Hvordan kan den enkelte lærer selv bidra til en mer helsefremmende arbeidshverdag når (digitale)endringsarbeid gjennomføres?
7. Avslutningsvis, er det noe mer du ønsker å tilføye?

Vedlegg 3 - Analyse

Steg 2: Meningsbærende enheter – fra temaer til koder

Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen

Kodegruppe: Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen		
	Subgruppe	Utvalgte sitat
1.	Forståelse av helsefremming	L4: «Helsefremmende arbeid og helsefremming. Ting som påvirker meg helsa mi positivt, både fysisk og psykisk.»
2.	Gode kollegaer og samarbeid.	L1: «At jeg trives godt med de jeg jobber med det, tenker jeg er viktig.»
3.	Opplevelse av mestring i arbeidet.	L2: «Arbeidsdagen er helsefremmende når jeg får arbeidsoppgaver som jeg mestrer og at det er overkommelige.»
4.	Rutiner i arbeidshverdagen.	L5: «Få på plass alt egentlig av rutine. Det er kanskje enklere å tenke på det som ikke fremmer helse, men samtidig blir det da at det er helsefremmende når rutinene er på plass.»

Helsefremmende endringsarbeid

Kodegruppe: Helsefremmende arbeidshverdagen		
	Subgruppe	Utvalgte sitat
1.	«Dra lasset sammen.»	L1: «At jeg vet at vi er enige og lojale mot det vi har bestemt når vi jobber på en stor skole, det er vi avhengig av. Vi jobber i team, så vi er også avhengig av å gå godt overens.»
2.	Å bidra i endringsarbeid	L1: «Og at jeg har medbestemmelse, tenker jeg viktig. At ikke det blir tredd nedover hodet mitt og at noen sier at du skal gjøre sånn og sånn, men at jeg har en viss frihet innenfor de rammene jeg har.»

Nye digitale løsninger – nye muligheter

Kodegruppe: Nye digitale løsninger – nye muligheter		
	Subgruppe	Utvalgte sitat
1.	Verdien av nye digitale løsninger – en skole som gjenspeiler samfunnet.	L4: «I samfunnet blir generelt mer digitalt, så den kampen må vi på en måte bare ta. Jeg tenker at det er viktig å gå inn i den digitale verden, jeg positiv til det.»
2.	Brukervennlighet i programmene.	L3: «Når det kommer til Skolestudio er Norsk og matematikk er greit. Der er ganske bra gjennomført. Det er kanskje litt for rask progresjon, men ok. Fagstoffet, som er der er bra, men når du ser på naturfag og samfunnsfag, KRLE og musikk så er det for lite. Det har ikke skjedd noe med det i alle fall på 3 år. Da blir det for lite, og du må på en måte begynne å jobbe på andre måter uansett. Det er en irritasjon.»

Steg 3: Kondensering – fra kode til mening

Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen

Kodegruppe: Helsefremmende faktorer i arbeidshverdagen			
	Subgruppe	Meningsbærende enheter	Kondensat
1.	Forståelse av helsefremming	L4: «Helsefremmende arbeid og helsefremming. Ting som påvirker meg helsa mi positivt, både fysisk og psykisk.» L1: «Fremme helsa, det skal gjør oss godt.» L3: «Nei, altså jeg tenker umiddelbart på det å fremme eller få fram. Hva er det som gjør at helsen er god.» L5: «...at det var fint at vi møtte ungen på den måten, og at det var bra at vi fikk snudd situasjonen og så det at vi på teamet tenkte likt, det er helsefremmende, synes jeg. Og at du har tid nok til å skape deg øyeblikk i hverdagen.»	Jeg tenker at helsefremming handler om det som påvirker den fysiske eller psykiske helsen våres på en positiv eller god måte.
2.	Gode kollegaer og samarbeid.	L1: «At jeg trives godt med de jeg jobber med det, tenker jeg er viktig.»	Jeg trives best på jobb når jeg og kollegaene mine trives med å jobbe

		<p>L2: «Det er jo selvsagt støttende og gode kollega, mye humor, og det at kjemien er der.»</p> <p>L4: «Og det er en selvfølge for meg, det er viktig at jeg trives med kollegaene mine»</p> <p>L5: «Når du er på et godt team og du kjenner den følelsen at man er et lag. Da får du så mange gode øyeblikk i løpet av en dag..... og så fint at vi møtte ungen på den og den måten, og så fint at vi fikk snudd den situasjonen, det var laget som tenke likt. Det er helsefremmende, synes jeg.»</p>	<p>sammen. Vi har det fint sammen, støtter hverandre og jobber som et lag.</p> <p>Humor og små øyeblikk i hverdagen har en helsefremmende effekt for meg.</p>
3.	Opplevelse av mestring i arbeidet.	<p>L2: «Arbeidsdagen er helsefremmende når jeg får arbeidsoppgaver som jeg mestrer og at det er overkommelige.»</p> <p>L5: «Og så er det jo når en opplever mestring som lærer. Når jeg mester situasjonen på en god måte, og det kan jo være både personlig og i klasseromssituasjoner.»</p> <p>L2: «Når situasjoner som kanskje ikke er planlagt eller uforutsette ting skjer, når jeg da går ut av situasjonen og ting har løst seg på en god måte, det er mestringsfølelse.»</p>	<p>Jeg opplever arbeidsdagen som helsefremmende når jeg mestrer arbeidsoppgavene mine og de er overkommelige.</p> <p>Mestringsfølelsen kommer også når jeg klarer å løse uforutsette situasjoner.</p>
4.	Rutiner i arbeidshverdagen.	<p>L5: «Få på plass alt egentlig av rutine. Det er kanskje enklere å tenke på det som ikke fremmer helse, men samtidig blir det da at det er helsefremmende når rutinene er på plass.»</p> <p>L2: «Det kan jo være det digitale, for eksempel, på arbeidsplass, at det skal forandres eller kommer noe nytt. Da blir en del av endringsarbeidet å tilpasse seg nye rutiner. Til dels en ny hverdag, det kan være utfordrende for noen. Det er derfor viktig å hjelpe alle i endringsarbeidene.»</p>	<p>Jeg opplever at digitale endringer blir gjennomførte på en helsefremmende og best mulig måte når rutiner på arbeidsplassen er satt. Det er viktig at det er utarbeidet en plan for endringsarbeidet og det passes på at hele ansattgruppen får god</p>

	<p>L3: «At der er en plan og rutinene er gode da. At det er ut ifra faktiske tanker, at ikke det nye digitale bare blir implementert og satt opp uten en plan for å følge det opp.»</p> <p>L4: «Så tenker jeg at det kan være en periode det er litt trøkk, så vil det kanskje bli mindre senere. Eller at det går seg til da, da er det helsefremmende. For at det ikke skal være for mye trøkk hele tiden er det viktig med tydelige planer når noe digitalt skal innføres.»</p> <p>L1: «....liksom det at skolen har valgt å sett bruke fellestiden til at alle skal inn på ipaden og bruke den på en hensiktsmessig og læringsrik måte. Og så har vi lagt vekk alt annet, og det er et bevisst valg fra le delsens side.»</p>	<p>opplæring og blir tatt med i prosessen.</p>
--	---	--

Helsefremmende endringsarbeid

Kodegruppe: Helsefremmende endringsarbeid			
	Subgruppe	Meningsbærende enheter	Kondensat
1.	«Dra lasset sammen»	<p>L1: «At jeg vet at vi er enige og lojale mot det vi har bestemt når vi jobber på en stor skole, det er vi avhengig av. Vi jobber i team, så vi er også avhengig av å gå godt overens.»</p> <p>L5: «Det er jo at vi hjelper hverandre, og det er god hjelp for alle. Det er åpent for å ha spørsmål å kunne spørre når man lurert på noe, og at folk er støttende.»</p> <p>L4: «Hjelpe hverandre, og det tror jeg nok vi er bedre på nå enn før. At ikke alle trenger å kunne alt, men ulike lærere kan spesialisere seg på forskjellige områder. Så hjelper vi</p>	<p>Jeg synes det er viktig å hjelpe og støtte hverandre i arbeidshverdagen, og å ha noen jeg kan spørre om jeg lurert på noe. Det er også viktig at kollegiale jobber mot samme mål, når det bestemt at noe nytt skal innføres. I tillegg ser jeg viktigheten av å delegerer oppgaver slik man kan avlaste</p>

		<p>hverandre når det er behov for det. På den måten kan vi avlastes litt.»</p> <p>L1: «Vi har fått ipad og det er jo ganske nytt, ledelsen er veldig tydelig på at det skal gå sakte fremover med god støtte. En ting om gangen, det er bra og vi får med alle i kollegiet.»</p> <p>L1: «... så det ser jeg at det fungerer veldig bra da, men du må du må være villig til å jobbe i lag da. Sammen med andre, du må bidra. Du kan ikke bare tenke at det der gikk bra, de andre fikser det.»</p>	<p>hverandre når det er behov for det.</p>
2.	Å bidra i endringsarbeid.	<p>L1: «Og at jeg har medbestemmelse, tenker jeg viktig. At ikke det blir tredd nedover hodet mitt og at noen sier at du skal gjøre sånn og sånn, men at jeg har en viss frihet innenfor de rammene jeg har.»</p> <p>L4: «Så er det spørsmål hva innstillingen en har til det fra før. Jeg tenker at den digitale hverdagen er her. Så jeg må bare ta det som det er, og så må jeg ikke være så redd. Start i det små, og så oppdager man kanskje at det ikke var så verst likevel»</p> <p>L5: «Vi har disken og har en sånn innmari god delingskultur. Ja, alt blir så ryddig og alt er felles og vi kan samskrive i ting på en god måte. Det er til god hjelp i slikt arbeid.»</p> <p>L5: «Ja altså er det ikke helsefremmende at lokalpolitikere bestemmer De må ta gode valg for oss som jobber i skolen»</p>	<p>For å kunne bidra i endringsarbeid på best mulig måte synes jeg det er viktig å ha medbestemmelse og frihet innenfor rammene jeg har. Jeg tenker det digitale har ført meg seg mange muligheter jeg kan bruke i hverdagen og at jeg noen ganger bare må begynne å prøve så finner jeg ut av det. Å bidra til en god delingskultur kan også hjelpe i arbeidet med endringer.</p>

Nye digitale løsninger – nye muligheter

Kodegruppe: Nye digitale løsninger – nye muligheter			
	Subgruppe	Meningsbærende enheter	Kondensat
1.	Verdien av nye digitale løsninger – en skole som gjenspeiler samfunnet.	<p>L4: «I samfunnet blir generelt mer digitalt, så den kampen må vi på en måte bare ta. Jeg tenker at det er viktig å gå inn i den digitale verden, jeg positiv til det.»</p> <p>L3: «Og at det faktisk kan være helsefremmende, at noe av arbeidet blir lettere, selv om at det kan føles som en lang vei å gå før en føler seg trygg på det nye, ser jeg mulighetene. At jeg kan få jobbe mer effektivt, ved hjelp av IKT eller digitale ressurser»</p> <p>L3: «Jeg tenker det at vi er ganske heldige, alle elever skal ha chromebook som gir tilgang til den digitale verden, så det åpner opp veldig mange muligheter for arbeidsmåter. Jeg prøve å utnytte denne muligheten til å omfavne de digitale løsningene som kommer»</p> <p>L5: «Du kan hente bildet og skrive tekster, og alt dette er jo en ny verden. For eksempel så det er bra å ha lydfiler, det kan motivere noen elever.»</p> <p>L3: «Jeg bruker et mattespill, og det er egentlig for kompetansemålene for fjerde til sjuende klasse. Men jeg bruker det nå i andre klasse. Det er sånn at algoritmen tilpasser seg nivå, det er adaptivt, jeg trenger ikke gjøre noe.»</p>	<p>Jeg tenker at verden rundt skolen blir mer og mer digital og vi må henge på. De digitale løsningene åpner for mange muligheter og kan også gjøre arbeide mer effektivt og på den måten mer helsefremmende. Det gir også muligheter til å jobbe mer variert og tilpasset undervisning – uten at det trenger å kreve mye planlegging.</p>
2.	Brukervennlighet i programmene	<p>L3: «Når det kommer til Skolestudio er Norsk og matematikk er greit. Der er ganske bra gjennomført. Det er kanskje litt for rask progresjon, men ok. Fagstoffet, som er der er</p>	<p>Jeg synes det er mye bra med programmene som har kommet inn i skolen, stort sett er de brukervennlige</p>

	<p>bra, men når du ser på naturfag og samfunnsfag, KRLE og musikk så er det for lite. Det har ikke skjedd noe med det i alle fall på 3 år. Da blir det for lite, og du må på en måte begynne å jobbe på andre måter uansett. Det er en irritasjon.»</p> <p>L5: «Nettverket må være på plass, at ting fungerer, ja ting er på plass, rett og slett at rammene rundt lærerne er på plass. Det er sånn ganske generelt, men for min del er det veldig viktig.»</p> <p>L2: «For eksempel, de kan ikke selge Skolestudio og si at det er fullverdig program uten lærebøker, men det er et veldig fint supplement til undervisningen. Og det er intuitivt å greit å bruke i hverdagen.»</p> <p>L4: «Ja det er viktig at Skolestudio og disse som utvikler læremiddelet er oppdatert, slik programmet er lett å bruke i undervisningen på skolen. Jeg har likevel erfart at programmet må tilpasses litt når det brukes, selv om det er sagt det skal være fullverdig, så er det ikke det».</p> <p>L1: «Ja, liksom, når jeg tenker på det digitale er jeg interessert og syns det er spennende, så kommer meg enkelt gjennom de fleste program og andre digitale ting. Og hjelper andre når det er behov.»</p>	<p>og jeg klarer å bruke de. Samtidig er det noen ting som mangler for at den digitale hverdagen skal fungere helt optimalt, dette kan være innhold i programmene eller nettverk som påvirker den digitale hverdagen. Med tanke på dette kan det oppstå noe irritasjon i hverdagen.</p>
--	---	---