



Universitetet  
i Stavanger

HANDELSHØGSKOLEN VED UIS

# BACHELOROPPGAVE

STUDIUM:

BØKBAO

Økonomi og administrasjon, bachelor

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN  
FØLGENDE TEMATISKE RETNING:

Organisasjon og ledelse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?

Nei

TITTEL: Er lønn den eneste årsaken til lærerstreiken, eller finnes det andre arbeidsforhold som gjør at lærerne velger å streike?

ENGELSK TITTEL: Is salary the only reason for the teacher strike, or are there other working conditions that lead teachers to strike?

FORFATTERE:

VEILEDER:

Kandidatnr:

2174

2165

Navn:

Maria Halsne Dahl

Amalie Reed Kolnes

Kjersti Berge Evensen

## Forord

Denne oppgaven er skrevet av to studenter i forbindelse med det avsluttende arbeidet på bachelorstudiet Økonomi og Administrasjon ved Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger. Oppgaven er skrevet innen retningen organisasjon og ledelse, og handler om streik og motivasjon blant lærere i den norske skolen. Vi valgte å skrive oppgaven om dette på grunn av den store lærerstreiken sommeren og høsten 2022, og på bakgrunn av det vi hadde hørt fra venner og kjente angående det å være lærer i dag. Vi ønsket derfor å undersøke om det var noen andre årsaker til streiken enn det som kom frem i mediene, samtidig som vi ønsket å undersøke hva som motiverer lærere. Prosessen med å skrive denne oppgaven har vært krevende, men ikke minst lærerik og spennende.

Vi vil rette en stor takk til informantene som har stilt opp i intervjuprosessen. De har gitt oss viktig informasjon som har dannet grunnlag for analysen, og endelig resultat. Takk for at dere tok oss godt imot og var villige til å sette av tid i deres timeplan til oss.

Videre vil vi takke vår veileder, Kjersti Berge Evensen, for god og grundig veiledning. Du har vært til stor hjelp, og hennes engasjement har bidratt til å opprettholde vår motivasjon selv på tunge dager i skriveprosessen. Tusen takk for gode faglige innspill og konstruktiv kritikk gjennom hele arbeidsprosessen.

Til slutt ønsker vi å rette en takk til familie og venner som har hjulpet oss med innspill og motivasjon i skriveprosessen og ellers i studiet.

Stavanger, mai 2023

Maria Halsne Dahl & Amalie Reed Kolnes

## Sammendrag

Denne bacheloroppgaven har bakgrunn i lærerstreiken i 2022, og årsakene til denne streiken som endte opp med å vare i tre måneder før regjeringen brøt inn med tvungen lønnsnemd. Det var lønnsoppgjøret fagforeningene var uenig i, men denne oppgaven vil undersøke om det også er andre motivasjonsfaktorer som kan ha hatt en innflytelse og hvordan hverdagen til lærerne påvirker deres grad av misnøye og jobbtilfredshet.

Herzbergs tofaktorteori ble benyttet for å utforske problemstillingen. I denne teorien skilles det mellom hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer, og denne bacheloroppgaven ser nærmere på hvordan slike faktorer påvirker lærere og om misnøye med disse faktorene er årsaker til streiken.

For å belyse dette har det blitt benyttet kvalitativ forskningsmetode, og syv semistrukturerte intervju ble gjennomført med seks lærere og en representant fra Utdanningsforbundet. Intervjuene ble analysert opp mot problemstillingen og teorigrunnet. Senere ble resultatene diskutert i sammenheng med problemstillingen for å besvare den. Resultatene fra intervjuene indikerer at lærere opplever en stor arbeidsbelastning, samtidig som de opplever en demotiverende lønnsutvikling.

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	2
Sammendrag .....	3
Innholdsfortegnelse .....	4
1. Innledning .....	6
2. Bakgrunn .....	7
2.1 Streik og tvungen lønnsnemd.....	7
2.2 Lærerstreiken 2022 .....	8
3. Teori.....	11
3.1 Motivasjon .....	11
3.2 Herzbergs tofaktor-teori.....	12
3.2.1 Prestasjon .....	13
3.2.2 Jobben i seg selv.....	14
3.2.3 Anerkjennelse.....	15
3.2.4 Ansvar .....	16
3.2.6 Sikkerhet.....	17
3.2.7 Lønn .....	18
3.2.8 Status .....	19
3.2.9 Arbeidsforhold .....	19
3.3 Herzbergs tofaktorteori og videre forskning.....	20
4. Forskningsmetode.....	21
4.1 Forskningsintervju .....	21
4.2 Forskningsetikk.....	22
4.2.1 Informert samtykke .....	22
4.2.2 Konfidensialitet .....	23
4.3 Validitet.....	24
4.4 Utvalg og populasjon .....	24
5. Analyse .....	25
5.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier .....	26
5.2 Intervjuprosessen .....	27
6. Resultater .....	27

6.1 Tema 1: Anerkjennelse .....	28
6.2 Tema 2: Lønn.....	30
6.3 Tema 3: Arbeidsforhold.....	32
6.4 Tema 4: Manglende ressurser .....	36
7. Diskusjon .....	39
8. Konklusjon.....	46
9. Referanser .....	47
10. Vedlegg.....	51
10.1 Intervjuguide, organiserte lærere .....	51
10.2 Intervjuguide, Utdanningsforbundet.....	53

## 1. Innledning

Den 20. juni 2022 startet det som ble en over 3 måneder lang lærerstreik. Totalt ble over 8000 lærere tatt ut i streik, og elever i store deler av landet ble berørt. Streiken startet etter at Utdanningsforbundet ikke godtok årets lønnsoppgjør. Utdanningsforbundet kom med flere krav som forbundet hevder ville medført en merkostnad på 300 millioner kroner over to år (Utdanningsforbundet, e, 2022). Kravene gikk blant annet ut på et skoletillegg, og engangstillegg for adjunkter og lektorer med lang ansiennitet. Bakgrunnen for disse kravene var at man ønsket å beholde lærerne med lengst utdanning og ansiennitet, og at det derfor var viktig å ha en god lønn slik at læreryrket kan konkurrere med det private næringslivet.

For sjette året på rad ble lærerne ifølge Utdanningsforbundet lønnstapere (Utdanningsforbundet, g, 2022), og vi ser i den norske skolen en mangel på kvalifiserte lærere. Lærere må gjennom et femårig studium, og lærerstudiet opplever synkende søkertall. Det er derfor interessant å undersøke hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for lærere.

Ulike motivasjonsteorier viser at når det ikke er samsvar mellom ulike faktorer som skaper motivasjon, og tilfredsstillelsen av disse faktorene kan det oppstå misnøye og lite jobbtilfredshet (Herzberg, 2008, s. 25). Herzberg sin tofaktor teori viser at det er forskjell mellom faktorene, og skiller mellom hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer og mangel på disse kan føre til både misnøye og lite jobbtilfredshet. Vi ønsket å se på flere av disse faktorene i sammenheng med lærerstreiken i 2022.

Problemstillingen i denne bacheloroppgaven er "Er lønn den eneste årsaken til lærerstreiken, eller finnes det andre arbeidsforhold som gjør at lærerne velger å streike?"

## 2. Bakgrunn

### 2.1 Streik og tvungen lønnsnemd

Streik er arbeidstakernes kampmiddel og det skilles mellom to typer streik; politisk streik og tariffstreik. En politisk streik kan gjennomføres når som helst, selv i tariffperioden når tariffstreik er forbudt. En politisk streik er en type streik som gjennomføres for å påvirke de politiske myndigheters vurdering av en sak (Fagforbundet, u.d.). Politiske streiker skal være korte, selv om det ikke finnes noen lovfestet grense. (Fagforbundet, u.d.). En slik streik har ikke som formål å endre forhold som er regulert i tariffavtaler (Fagforbundet, u.d.). Et eksempel på politisk streik er 15. mars 2023, da Oslo Sporveiers Arbeiderforening streiket mellom klokken 15.30-15.45, på grunn av høye strømpriser. Oslo Sporveiers Arbeiderforening omfatter store deler av kollektivtransporten i Oslo, og er hardt rammet av høye strømkostnader, som igjen kan gi stor påvirkning på arbeidsplasser og kollektivtilbudet (NRK, 2023).

I motsetning til en politisk streik, er tariffstreik en type streik som kan gjennomføres for å presse gjennom krav i forbindelse med revisjon av en tariffavtale (Fagforbundet, u.d.). En tariffavtale er en minimumsavtale for hvilke ytelser man skal ha når man jobber i en bedrift, og er en avtale mellom arbeidsgiver og et fagforbund. Slike ytelser er for eksempel arbeidstid og lønn (Fellesforbundet, u.d.). For at en streik skal iverksettes må en fagforening legge frem krav om forhandlinger med sikte på å inngå en ny, eller revidere en eksisterende tariffavtale. Dersom forhandlingene med motparten ikke fører til en ny eller revidert tariffavtale kan fagforeningen ifølge arbeidstvistloven §3 iverksette streik (Arbeidstvistloven, 2012, s. §3).

Ved en streik stanser arbeidstakerne i fellesskap arbeidet helt eller delvis. Under en streik blir arbeidsforholdet suspendert, det vil si at arbeidsgiver ikke lenger betaler lønn til arbeidstakerne (Utdanningsforbundet, a, 2022). Fagforeningene har gjerne egne ordninger for å kompensere sine streikende medlemmer, for eksempel dekker Utdanningsforbundet økonomiske tap over kr. 100 per dag, og ønsker at sine streikende medlemmer skal være tilnærmet skadesløse (Utdanningsforbundet, a, 2022). Fagforbundet på sin side har vanligvis et streikebidrag på 70% av brutto lønn, streikebidrag er skattefrie, og man lider dermed minimalt tap (Fagforbundet, u.d.). Siden det under streiken er fagforeningen som har arbeidsgiveransvaret for den streikende,

må man påberegne å stå streikevakt, stå på stand eller lignende (Utdanningsforbundet, a, 2022). Når streiken avsluttes er man som streikende pliktet til å gå raskt tilbake til arbeidet, og man har krav på å komme tilbake til sin stilling og få tilbake sine rettigheter som arbeidstaker (Utdanningsforbundet, a, 2022).

En streik kan avblåses på flere måter, gjennom enighet ved mekling er et alternativ. Et annet alternativ er tvungen lønnsnemd. Tvungen lønnsnemd er statens mulighet til å gripe inn i en streik, og kan sies å være en begrensning i streikeretten. Ved tvungen lønnsnemd blir det nedlagt forbud mot streik (arbeidskamp) og tvisten blir henvist til avgjørelse i Rikslønnsnemda (Moen, 2022). Det er derimot også noen begrensninger staten må forholde seg til ved tvungen lønnsnemd. Begrensningene går i stor grad ut på at staten kun kan gripe inn dersom det skjer med lov, men det finnes ikke noen generell lov om tvungen lønnsnemd i Norge, og staten må dermed vedta lover om tvungen lønnsnemd fra gang til gang. Disse lovene blir vedtatt av Kongen i statsråd eller av Stortinget (Moen, 2022). Staten kan derimot ikke bare gripe inn i en streik når de selv ønsker, det må som nevnt skje ved lov, noe som følger av legalitetsprinsippet, og staten må også begrunne vurderingen for å gripe inn. Da må det være nødvendig for staten å gripe inn med tvungen lønnsnemd for å beskytte andres rettigheter, offentlige interesser, helse og moral i samfunnet (Moen, 2022).

## 2.2 Lærerstreiken 2022

Den 20. juni 2022 ble over 40 lærere organisert i Utdanningsforbundet og Skolens Landsforbund tatt ut i streik. KS hadde blitt enige med 37 av 40 fagforbund om årets lønnsoppgjør, men ble ikke enige med nevnte Utdanningsforbundet og Skolens Landsforbund i tillegg til Norsk lektorlag (KS, a, 2022). Utdanningsforbundet var det klart største fagforbundet i form av antall streikende medlemmer (KS, b, 2022). Utdanningsforbundet uttalte at både streikeviljen og frustrasjonen var stor (Utdanningsforbundet, b, 2022). Streiken fortsatte gjennom sommerferien, og mandag 22. august trappet Utdanningsforbundet opp streiken med 1300 medlemmer, fordelt på 14 kommuner og to fylkeskommuner. Utdanningsforbundets leder Steffen Handal uttalte at lærerne var forberedt på en langvarig streik og fortalte at forbundet var i stand til å ta ut flere medlemmer i streik (Utdanningsforbundet, c, 2022). I løpet av de neste ukene ble det foretatt flere uttak til streiken, og i løpet av de tre månedene streiken varte, hadde



Utdanningsforbundet rundt 8000 medlemmer i streik (Utdanningsforbundet, d, 2022). De to andre fagforbundene hadde samlet rundt 500 streikende medlemmer (KS, b, 2022).

Streiken ble avsluttet 27. september, da regjeringen bestemte at streiken skulle avsluttes med tvungen lønnsnemd. Bakgrunnen for denne avgjørelsen var en vurdering gjort av Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet om at «hensynet til alvorlige samfunnsmessige konsekvenser taler for at arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolens landsforbund og Norsk lektorlag og KS løses uten ytterligere arbeidskamp» (Innst. 65 L, 2022-2023, s. 2). Videre forteller innstillingen fra Stortinget at beslutningen kom av en samlet vurdering av alvorlige konsekvenser både for barn og unges opplæringstilbud, psykiske helse og psykososiale miljø (Innst. 65 L, 2022-2023, s. 2).

Utdanningsforbundet forteller at de tok et klart valg om å forsøke å skjerme de elevene som trenger skolen mest i streiken (Utdanningsforbundet, e, 2022), og var ikke fornøyd med at streiken ble avblåst med tvungen lønnsnemd. Forbundet la 17. september fram et forslag som de mente alle parter i streiken kunne leve med, og mente dette kravet ville ført til en merkostnad på kr 330 millioner kroner over to år. Forslaget besto av tre hovedkrav:

1. Skoletillegg for alle lærere på kr 10 300 fra 1. mai 2023
2. Engangstillegg på kr 4500-7000 med virkning fra 1. juni 2022 for adjunkter med tillegg, lektorer og lektorer med tillegg, med minst 16 års ansiennitet.
3. Endring av opplæringsloven, samt opprydning i stillingskodene for ufaglærte i skolen.

(Utdanningsforbundet, e, 2022)

Utdanningsforbundet uttrykte frustrasjon over at det var lærerne med høyest utdanning og lengst ansiennitet som kom dårligst ut av årets lønnsoppgjør, særlig på bakgrunn av lærermangelen i den norske skolen. Utdanningsforbundet påpekte at det er nettopp de lærerne med høyest utdanning og lengst ansiennitet som det private næringslivet vil ha tak i, men kan lokke med betydelig høyere lønn (Utdanningsforbundet, f, 2022). Disse kravene ble ikke møtt, og Utdanningsforbundet mente det var uforståelig at KS ikke ville gå med på dette forslaget (Utdanningsforbundet, e, 2022). Utdanningsforbundet nevnte da streiken ble avblåst at tvungen

lønnsnemnd ikke vil gjøre noe med den pågående lærermangelen. Samtidig uttrykte forbundet bekymring for rekruttering til lærerstudiene og frafall fra yrket (Utdanningsforbundet, d, 2022).

Den utløsende årsaken til denne lærerstreiken var at Utdanningsforbundet avslo KS sitt lønnsforslag, Utdanningsforbundet opplyste at for sjette året på rad fikk lærerne dårlige oppgjør enn andre kommuneansatte (Utdanningsforbundet, g, 2022). Utdanningsforbundet fortalte videre at dette oppgjøret kommer i en periode hvor det er det forbundet kaller en lærerkrise. Forbundet hevder at nesten hver femte lærer i skolen mangler lærerutdanning, samtidig som over 40 000 personer med lærerutdanning har valgt en annen karriereretning (Utdanningsforbundet, g, 2022). I en undersøkelse gjennomført av Respons analyse på vegne av Utdanningsforbundet kommer det frem at mange skoleledere sliter med å finne kvalifiserte lærere (Utdanningsforbundet, h, 2022).

Steffen Handal, leder i Utdanningsforbundet, forteller at læreryrket er svært omfattende og krever mye forberedelse. Han uttrykker bekymring for læreryrkets status ettersom personer uten lærerutdanning tilsynelatende kan gjøre samme jobben som en lærer med mange års utdanning, og påpeker at lærerutdanning er et «must» (Utdanningsforbundet, i, 2022). Samtidig var det i 2022 det tredje året på rad at søkertallene til lærerutdanningene sank. Utdanningsforbundet opplyser at det på grunnskolelærerutdanningene og lektorutdanningen var en nedgang på 4,4-6,0% (Utdanningsforbundet, j, 2022). Sett sammen med at det allerede er en lærermangel, er denne nedgangen i søkende til lærerutdanningen en medvirkende faktor til den økende lærermangelen (Utdanningsforbundet, j, 2022).

På bakgrunn disse forholdene som Utdanningsforbundet forbinder med lærerkrisen ville det være interessant å undersøke om disse forholdene var årsaker til at streiken brøt ut. Årsakene til streiken som kommer frem i aviser og nyhetsbildet handler hovedsakelig om lønn, og det ville derfor være interessant å undersøke nøyere hvordan lærere selv opplever sin hverdag og status som lærer. Dette for å se om det var noen andre bakenforliggende årsaker til streiken i tillegg til lønn.

## 3. Teori

### 3.1 Motivasjon

Det finnes flere definisjoner på begrepet motivasjon og herunder er det flere faktorer som spiller inn. Ifølge Mitchell (1997) kan intensitet, retning og utholdenhet brukes for å beskrive motivasjon (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 34). Intensitet refererer til tiden og kreftene man bruker for å nå et mål, retning refererer til hva man ønsker å oppnå og utholdenheten refererer til opprettholdelse av aktiviteten frem til målet er nådd. Her er det også viktig å se at motivasjon blir drevet av målrettet adferd. Hva blir da motivasjonen for lærerne? Hva er deres mål? Mennesker drives av ulike behov og vil derfor bli motivert på forskjellige måter, noe som vil kunne gjenspeile seg i innsatsviljen på jobb (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 34).

Å få tilfredsstilt behovene man har er viktig for både trivsel og måloppnåelse (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 35). Disse behovene kan være både psykologiske og fysiologiske. I Norge er de fysiologiske behovene som beskyttelse, klær og mat ofte ikke veldig fremtredende grunnet arbeidsgivers fokus på HMS (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 35). Dette gjelder også andre grunnleggende jobbrelevante behov. Det er selvfølgelig ikke alltid slik og dersom det skulle oppstå en situasjon som for eksempel en farlig hendelse, vil man oppleve at behovet for sikkerhet kommer litt mer frem enn det vanligvis gjør (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 35). Ifølge Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har lærere på 1. til 10.trinn fire ganger så stor sannsynlighet for å bli utsatt for trusler og vold sammenlignet med andre yrkesgrupper (Goffeng, 2022). Dette kan videre føre til økt risiko for psykiske helseplager. STAMI sine forskningstall for undervisningssektoren viser også til at over 50% av de med psykiske helseplager, mener dette kan skyldes jobben. Her er det viktig å presisere at menneskers behov påvirker både målene og handlingene deres (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 50). Innhold og intensitet er hovedkjennetegnene til et mål som viser til hva som må gjøres og tiden og kreftene man bruker for å nå målet. Ettersom menneskers behov er viktig å få tilfredsstilt for å nå målene, vil dette også ha noe å si for innsatsen man legger i arbeidet. Dersom ikke de psykologiske og fysiologiske behovene blir dekket, vil dette gå utover både intensiteten, retningen og utholdenheten til de ansatte (Mikkelsen & Laudal, 2016, ss. 50-51). Dette vil derfor gå ut over

motivasjonen til de ansatte, noe som kan bli en stor konsekvens både for ansatte selv, men også arbeidsplassen.

### 3.2 Herzbergs tofaktor-teori

Herzbergs tofaktor-teori er en kjent motivasjonsteori som skiller mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Motivasjonsfaktorene er knyttet til jobbinnhold og disse kan være prestasjon, anerkjennelse, ansvar og arbeidet i seg selv (Herzberg, 2008, s. 24). Hygienefaktorene er knyttet til jobbkontekst og dette innebærer blant annet sikkerhet, lønn, status og arbeidsforhold (Herzberg, 2008, s. 24). Forskningen bak denne teorien skulle teste konseptet om at mennesker har to sett med behov: Det animalske behovet om å unngå smerte, og det menneskelige behovet om psykologisk vekst (Herzberg, 1966, s. 71). Etter en undersøkelse gjort på ingeniører og regnskapsførere om deres opplevelser om jobbtilfredshet og misnøye, ble denne teorien dratt i gang. I denne studien fant Herzberg at motivasjonsfaktorene og hygienefaktorene har forskjellige tema (Herzberg, 1966, s. 74). Motivasjonsfaktorene beskriver forholdet den ansatte har til det han/hun gjør, altså jobbinnholdet (Herzberg, 1966, s. 74). Prestasjon og anerkjennelse rundt oppgavene en gjør, arbeidsoppgavene i seg selv og ansvaret for oppgavene relateres til selvet innholdet i jobben (Herzberg, 1966, s. 74). I motsetning til motivasjonsfaktorene, beskriver hygienefaktorene forholdet den ansatte har til miljøet eller konteksten jobben gjøres i (Herzberg, 1966, s. 74). Arbeidsforholdene og sikkerheten som omgir jobben og effekten av lønn og status relateres til konteksten av selve jobben (Herzberg, 1966, s. 74). Hovedresultatet til Herzberg i denne studien var at hygienefaktorene fører til misnøye grunnet behovet om å unngå ubehag og motivasjonsfaktorene fører til jobbtilfredshet grunnet behovet om selvrealisering eller vekst (Herzberg, 1966, s. 75).

Å ha fokus på motivasjonsfaktorene kan hjelpe å drive frem jobbtilfredshet og for lite fokus på hygienefaktorer kan føre til misnøye (Herzberg, 2008, s. 25). Et eksempel på dette innenfor undervisningsyrket kan være dersom en lærer får anerkjennelse fra ledelsen for undervisningsopplegget deres. Dette vil kunne være motiverende og hjelpe læreren få følelsen av jobbtilfredshet. Dersom læreren er misfornøyd med lønnen og ikke føler de får nok betalt for

arbeidet de gjør, vil dette kunne føre til misnøye ettersom dette er en hygienefaktor. Innunder motivasjon- og hygienefaktorene ligger forskjellige behov. Herzberg mener det derfor er viktig å skille jobbtfredshet og misnøye og samtidig ikke se på disse som motsetninger til hverandre (Herzberg, 2008, s. 22). Dette er fordi det er forskjellige faktorer som skaper misnøye og jobbtfredshet, noe som gjør at de ikke kan være motsetninger til hverandre og dermed ikke settes på samme «skala». Forbedringer av hygienefaktorene vil dermed ikke påvirke motivasjonen og gi jobbtfredshet. Dette er det kun motivasjonsfaktorene som kan gjøre noe med. Dersom motivasjonsfaktorene ikke er til stede vil dette også ikke kunne føre til misnøye. Et eksempel på dette kan være at en lærer ikke hadde fått nok anerkjennelse for jobben de gjør. Da vil dette være demotiverende, men det hadde ikke ført til misnøye. Dersom læreren hadde vært fornøyd med lønnen, kunne dette redusert eller forhindret misnøyen, men det hadde ikke gitt læreren jobbtfredshet.

### 3.2.1 Prestasjon

Prestasjon er en viktig motivasjonsfaktor. Herzberg sine studier har funnet at prestasjon leder til positive holdninger og tilfredsstillelse (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 15). Tidligere har flere forskere antatt at det er holdninger som fører til handlinger (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 15). Ettersom mennesker har forskjellige behov, vil de også motiveres på forskjellige måter (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 34). Herunder står behovet for å prestere sentralt. Dette vil si drivkraften for å gjøre noe bedre (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 38). Det har blitt undersøkt om innføring av prestasjonslønn for lærere kunne hjelpe å øke læringstrykket og få flere utdannede lærere (Lillejord, 2015). Denne undersøkelsen forsker på om dette kan påvirke elevene til å yte bedre og arbeide hardere. Konklusjonen av prestasjonslønn i skolen var at dette ikke gav en effekt for elevens læringsutbytte (Lillejord, 2015). Her ble det også lagt fokus på at motivasjon hos lærere må man finne gjennom deres egeninteresse. En annen studie har undersøkt hva som påvirker lærernes indre motivasjon. Denne kvalitative studien har funnet at prestasjon hos lærere ligger i relasjonen med elevene (Engelund & Dunne, 2020, s. 37). De fleste informantene i undersøkelsen mente at en lærer presterer bra når den får elevene til å føle seg sett. I tillegg nevner en av informantene at formidlingen av faget er også viktig for god prestasjon (Engelund & Dunne, 2020, s. 37)

Tilbakemelding på prestasjoner er viktig ettersom dette indikerer om resultatene kan bli forbedret eller ikke. For lærere vil da tilbakemelding fra elevene stå sterkt ettersom lærernes hverdag tilbringes mest med elevene. Dersom undervisningsopplegget oppleves spennende og forståelig for elevene, kan elevene gi tilbakemelding i form av kroppsspråk, interesse eller direkte kommentarer. Slike tilbakemeldinger kan gi læreren følelsen av god prestasjon. Prestasjon for lærere kan være vanskelig å måle da dette også avhenger av elevens holdninger og ambisjoner. En lærer kan ha forberedt et godt undervisningsopplegg som fungerer bra for noen elever og dårlig for andre. Det kan da bli vanskelig for læreren å ha drivkraft for å prestere, noe som kan gå ut over lærerens motivasjon. Ifølge noen av informantene i studien som undersøker læreres indre motivasjon, legger skolen for mye vekt på elevenes karakterer når det gjelder prestasjonene til lærerne (Engelund & Dunne, 2020, s. 37). Her blir det nevnt at det er mye måling i skoleverket, noe som kan gi feil indikasjoner ettersom alle elever har forskjellig utgangspunkt. Et godt snitt i klassen vil ikke nødvendigvis si om man er en god lærer siden det kan hende elevene bare har et veldig godt utgangspunkt mener en av informantene (Engelund & Dunne, 2020, s. 37). Dette viser til at prestasjoner for lærere ikke nødvendigvis ligger i det å måle karakterer, men heller en individuell følelse hos de enkelte lærerne.

### 3.2.2 Jobben i seg selv

Jobben i seg selv og forholdet med «klienten» er også en viktig motivasjonsfaktor. Etter å ha forsket på tofaktorteorien hos servicejobber som for eksempel lærere og sykepleiere, fant Herzberg ut at selve «klientforholdet» innunder jobben selv var noe de hadde manglet i tidligere studier (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 15). Ifølge Herzberg er klientforholdet ofte den største kilden for tilfredsstillelse i servicejobber (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 15). En studie gjennomført i forbindelse med etterutdanning i offentlig ledelse undersøker hva som motiverer lærere (Tjørn, 2017, ss. 2-3). Studien baserer seg på en spørreundersøkelse gjennomført på 82 lærere i to skoler på Sør-Vestlandet. Et av spørsmålene i denne undersøkelsen gikk ut på at lærerne skulle rangere fem ulike aktiviteter som var viktig for deres motivasjon. Her var det samspillet mellom lærer og elev som scoret høyest (Tjørn, 2017, ss. 59-62). De andre alternativene var kollegastøtte, møter for erfaringsdeling, kontakt med foreldre og internasjonalisering. I denne studien blir det også lagt vekt på Herzbergs to-faktor teori og at

funnene ved undersøkelsen samsvarer med teorien. Gjennom denne studien som undersøkte læreres motivasjon kom det tydelig frem flere ganger at det var jobben i seg selv og samspillet mellom elev og lærer som var den største motivasjonsfaktoren. «Vi har funnet ut at lærerne motiveres aller mest av elevene» (Tjørn, 2017, s. 69). Begrunnelse for hvorfor lærer-elevforholdet var motiverende for lærere blir ikke definert i studien ettersom det blir brukt kvantitativ metode. Dette gjør at man ikke kan vite om dette samspillet foregår gjennom samtaler eller i vanlige undervisningssituasjoner i klasserommet. I studien er det også et spesifikt spørsmål om arbeidsoppgavene i seg selv er en drivkraft. Her svarte 70 av 82 respondenter «litt enig» eller «helt enig» (Tjørn, 2017, s. 24). Dette viser at jobben i seg selv er svært viktig for motivasjonen for lærere.

### 3.2.3 Anerkjennelse

Anerkjennelse er også en viktig motivasjonsfaktor som kan i tillegg være en hygienefaktor. Dette er fordi det kan bli sett på som en mellommenneskelig evaluering (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 15). Årsaken til et slikt tilfelle er dersom anerkjennelsen blir gitt på lik linje som en belønning som for eksempel lønnsøkning eller forfremmelse (Herzberg, 1966, s. 193). I en situasjon der anerkjennelse oppstår i en mellommenneskelig evaluering vil dette kunne føre til misnøye ettersom dette går under hygienefaktorene.

Ifølge Herzberg er det ikke et kriterium for hvem som kan gi noen anerkjennelse (Herzberg, 1966, s. 193). For lærere kan dette for eksempel være leder, inspektør, kollegaer, elever og samfunnet generelt. Under denne faktoren inngår også negativ anerkjennelse. Dette vil si for eksempel kritikk eller skyld (Herzberg, 1966, s. 193). Anerkjennelse til lærere kan gis på flere måter. Dersom en elev hadde gitt en positiv tilbakemelding til læreren om undervisningsopplegget, kunne en slik anerkjennelse ført til økt motivasjon. Elever kan også gi kritikk til læreren eller skyld på læreren dersom de selv ikke presterer bra. I tillegg kan elever også gi kritikk for undervisningsopplegget dersom de synes det er lite interessant eller unødvendig. Slike negative anerkjennelser kan da være demotiverende for lærere dersom denne kritikken ikke er konstruktiv.

Anerkjennelse kan også bli gitt av andre ansatte på skolen som for eksempel andre faglærere. Studien som ble nevnt under motivasjonsfaktoren om jobben i seg selv og klientforholdet som undersøker hva som motiverer lærere, viser også hvor viktig kollegastøtte er. Det ene spørsmålet i denne undersøkelsen gikk ut på at lærerne skulle rangere fem ulike aktiviteter som var viktig for deres motivasjon. Her var det lærer-elev samspillet som scoret høyest med snitt på 4,73 på en skala fra 1-5. Kollegastøtte var på nummer to med snittverdi på 3,68 (Tjørn, 2017, s. 50). Dette viser at anerkjennelse fra andre lærere eller ledelsen kan også være svært viktig for deres motivasjon. Anerkjennelsen til lærere kan også komme fra samfunnet generelt. I samme studie var det også et utsagn respondentene skulle rangere på en skala fra 1-5: «Det motiverer meg at lærerjobben er viktig både for samfunnet og enkeltmennesker» (Tjørn, 2017, s. 47). Snittverdien var 4,22 og utsagnet var nest høyest rangert av 11 alternativ. Dette viser til at lærere selv mener de gjør en viktig jobb for samfunnet. Anerkjennelsen de får fra samfunnet virker derfor veldig viktig. Dersom de føler de ikke får den anerkjennelsen de føler de fortjener, vil dette kunne være påvirke motivasjonen og jobbtilfredsheten i stor grad.

#### 3.2.4 Ansvar

Ansvar er en annen viktig motivasjonsfaktor. Ifølge Herzberg vil man oppleve jobbtilfredshet ved å bli gitt ansvar for arbeidet man allerede gjør, eller bli gitt nytt ansvar (Herzberg, 1966, s. 196). Dersom man får for lite ansvar vil dette kunne føre til negative jobbholdninger og minke motivasjonen (Herzberg, 1966, s. 196). En tidligere nevnt studie som undersøker motivasjon hos lærere, tar også for seg faktoren om ansvar. Her var det brukt kvantitativ metode der lærere var respondentene. I et av spørsmålene skulle de rangere på en skala fra 1-5 hvorvidt «Det motiverer meg at jobben er ansvarsfull». Her var snittverdien 3,95 (Tjørn, 2017, s. 47). Dette viser til at flere lærere føler de har mye ansvar, noe som de blir motivert av. Ettersom studien er kvantitativ, er det vanskelig å vite på hvilke områder de føler seg ansvarsfull. Dette kunne for eksempel vært at det er mye ansvar å ha 25 elever samtidig. En annen grunn kunne vært at jobben er ansvarsfull i den forstand at lærerne påvirker og former ungdom og dermed fremtidige arbeidstakere og samfunnsborgere.



Ifølge Utdanningsforbundet er lærere blant de viktigste personene i en elevs liv, noe som innebærer et stort ansvar (Utdanningsforbundet, 2021). Et stort ansvar krever også tilsvarende kompetanse. Utdanningsforbundet hevder at en utdannet lærer skal ha kompetanse innen fag, pedagogikk, didaktikk, relasjoner, utvikling og profesjonsetikk (Utdanningsforbundet, 2021). Lærerne setter spor i elevenes liv og de må kjenne og motivere elevene sine. De skal bygge gode relasjoner, planlegge undervisningen i henhold til læreplan og rammene rundt, legge til rette for alle elever og mer (Utdanningsforbundet, 2021). Læreryrket innebærer derfor et stort ansvar, og dette rettet mot elevene selv. Dersom lærere føler de har kompetansen til dette ansvaret vil det kunne øke motivasjonen og hjelpe å drive frem jobbtilfredshet.

### 3.2.6 Sikkerhet

Jobbsikkerhet er en viktig hygienefaktor som innebærer faktiske hendelser og ikke bare følelsen av sikkerhet (Herzberg, 1966, s. 198). Ifølge STAMI er risikoen for å bli utsatt for trusler og vold, fire ganger så høy for grunnskolelærere sammenlignet med andre yrkesgrupper (Goffeng, 2022). Dette kan også videre føre til psykiske helseproblemer. En undersøkelse gjort på vegne av Utdanningsforbundet i 2018 viser til at 37% av lærere får ingen eller sjelden hjelp under truende situasjoner eller voldsepisoder i skolen (Utdanningsforbundet, 2019). Ifølge Arbeidstilsynet er det også svært få som melder fra om voldshendelser (Arbeidstilsynet, 2018). Grunner til dette kan være uklarhet i definisjonen på en trussel- eller voldshendelse eller hvem som følger opp avvikene. Det er også mange lærere som ikke får god nok opplæring i forebygging og håndtering av situasjoner rundt vold og trusler (Arbeidstilsynet, 2018). Dette gjelder ofte systematikken rundt dette ved at ikke alle arbeidstakerne får opplæring og det skjer uten kontinuitet. I tillegg blir det fokusert på en teoretisk opplæring i stedet for praktisk (Arbeidstilsynet, 2018).

Slike høye tall for voldshendelser viser til at jobbsikkerhet er en viktig hygienefaktor å ha fokus på i læreryrket. Ifølge Arbeidstilsynet ser det også ut til at det ikke er nok fokus rundt sikkerhet. Dette kan forklare misnøyen til lærerne dersom det er et større behov for sikkerhet som ikke blir dekket.

### 3.2.7 Lønn

Ifølge Herzberg kan det være vanskelig å skille lønn som en faktor for jobbtilfredshet eller misnøye (Herzberg, 1966, s. 72). Etter flere studier konkluderte Herzberg at lønn har større innflytelse på misnøye enn jobbtilfredshet (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 82). Lønn vil dermed hovedsakelig regnes som en hygienefaktor. En av Herzberg sine studier viser at omtrent halvparten av de som var misfornøyde grunnet lønn assosierte dette med bedriftens politikk og prosedyrer (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 83). Her dreiet det seg om lønssystemets urettferdighet innad i bedriften. Videre handlet det i de aller fleste tilfeller om økning i lønn enn de absolutte lønnsnivåene. Herunder angikk ansiennitet og at lønnsforskjellen var for liten for de som hadde vært lenger i jobben i forhold til nylig ansatte. Høyest grad av ansiennitet som lærer er 16 år (Utdanningsforbundet, 2023). Garantilønnen for stillingene med krav om 5-årig-utdanning var ca. 100.000kr mer for lærere som hadde 16 år ansiennitet enn nyansatte (Utdanningsforbundet, 2023). Dersom lærere opplever at denne forskjellen er liten eller graden av ansiennitet er kort, kan dette forklare deres misnøye rundt lønn.

I Herzberg sin studie var det også flere som opplevde lønn som en motivasjonsfaktor. Her ble det assosiert med prestasjon i jobben og en form for anerkjennelse (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 83). Anerkjennelsen handlet ikke om penger, men at en har gjort en god jobb og hadde fremgang. Allikevel mener Herzberg at lønn er en faktor som definerer jobbkonteksten og kan hovedsakelig føre til misnøye (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2010, s. 83). En studie som undersøker læreres motivasjon, finner at lærere ikke motiveres av økonomiske virkemidler (Engelund & Dunne, 2020, s. 36). Dette er en kvalitativ studie som har intervju med fire informanter, der tre av fire mener de ikke motiveres av lønn.

Lønn kan også være en viktig faktor for å beholde de ansatte. I 2017 jobbet en av tre lærerutdannede i andre yrker enn skoleverket (SSB, 2019). Ifølge Utdanningsforbundet og nestleder Terje Skyvulstad vil flere tidligere lærere ikke gå tilbake i yrket grunnet lønn (Ghosh & Hulthin, 2019). Utdanningsforbundet mener dermed at lønnsveksten til lærerne må opp på samme nivå med yrker som har tilsvarende utdanning.

### 3.2.8 Status

Ifølge Herzberg er ikke status den hygienefaktoren som nødvendigvis skaper mest misnøye (Herzberg, 1966, s. 125). Det er allikevel en viktig faktor som kan være nyttig å undersøke grundigere når det gjelder læreryrket. Ifølge Utdanningsforbundets leder, Steffen Handal, er lærernes status svært svekket (Utdanningsforbundet, k, 2022). Handal understreker viktigheten av at læreryrket må være attraktivt for å få flere utdannede lærere slik at elevene får den opplæringen og fremtiden de har krav på (Utdanningsforbundet, k, 2022). Ifølge Handal er det også flere politiske parti som sier seg enige med Utdanningsforbundet om viktigheten ved å ha utdannede lærere i klasserommet (Utdanningsforbundet, k, 2022). Fremskrittspartiet er et av de partiene som hevder at å styrke statusen til læreryrket er viktig for å få flere lærere inn i jobben (Fremskrittspartiet, u.d.).

Ifølge forskning og artikler ser det ut til at status påvirker fremtidige lærere i større grad enn nåværende. Flere artikler understreker viktigheten av å opprettholde læreryrkets status grunnet lærermangelen. Her er det dermed fokus på å tiltrekke flere lærere i yrket og ikke like mye fokus på å holde lærere i yrket. Til tross for at fokuset ligger hovedsakelig på lærermangelen er det også viktig å se på at status allikevel påvirker de nåværende lærerne. Dersom lærere selv føler at statusen ikke blir opprettholdt, kan dette være en grunn til å slutte i yrket. En analyse gjort av SSB viser at over en ti-års-periode var det en femtedel lærere som sluttet i skoleverket (Statistisk Sentralbyrå, 2019). Grunnen for dette blir ikke utdypet videre, men ettersom status er viktig for å få flere lærere inn i skolen er det også tenkelig at det er viktig for å holde nåværende lærere i skolen.

### 3.2.9 Arbeidsforhold

Innunder arbeidsforhold ligger fysisk arbeidsmiljø, arbeidsmengde og fasiliteter for å kunne utføre arbeidet (Herzberg, 1966, s. 197). En studie som undersøker skolen som arbeidsplass går dypere inn på de negative og positive sidene ved å være lærer (Skaalvik & Skaalvik, 2015). Her ble det gjennomført både en kvalitativ og kvantitativ studie som innebar spørreundersøkelse med over 2000 lærere og intervju med over 30 lærere. Et viktig funn i denne studien var at tidspress og arbeidsmengde var en stor belastning. Her ble det lagt vekt på at lærerne har for

mange oppgaver på kort tid, hektiske skoledager med lite pause og undervisningsforberedelse som ofte måtte gjøres i helger og på kvelder (Skaalvik & Skaalvik, 2015). Konsekvensen av arbeidsmengden og tidspresset er ifølge denne studien, det som i størst grad fører til utbrenthet og utmattelse (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

Å ha et godt fysisk arbeidsmiljø og fasiliteter for å kunne gjøre jobben er også viktig for å hindre misnøye på arbeidsplassen. Eksempler på dette som Herzberg bruker, er ventilasjon, verktøy, plass og lys (Herzberg, 1966, s. 197). For en lærer som har undervisning for flere elever, er det for eksempel viktig med god nok plass og at verktøyene man skal bruke for å ha undervisningen er til stede. Ifølge STAMI er grunnskolelærer et av de yrkene som er mest utsatt for dårlig inneklima, rett bak sykepleier og andre helse relaterte yrker (Statens Arbeidsmiljøinstitutt , 2019). Dette gjelder blant annet tørr luft, trekk og dårlig ventilasjon. Dette kan videre føre til mistrivsel og ubehag som kan gå utover arbeidsevne eller prestasjoner (Arbeidsmiljøportalen , 2019).

### 3.3 Herzbergs tofaktorteori og videre forskning

Etter å ha brukt Herzberg sin tofaktorteori og undersøkt læreres motivasjon ut ifra tidligere studier, ser det ut til at det er stor misnøye blant lærere som følge av lite fokus på hygienefaktorene. Videre i oppgaven vår vil det derfor være interessant å gå dypere inn i motivasjons- og hygienefaktorene for å forstå den underliggende årsaken til streiken. Kan mangel på motivasjon føre til streik? Det vil også være nødvendig å undersøke hvor misnøyen til lærerne kommer fra og hvordan denne kan bli forbedret. Er lønn den største faktoren for misnøye, eller er det andre hygienefaktorer som påvirker i større grad? Herzbergs tofaktorteori er derfor sentral i videre forskning på problemstillingen vår.

## 4. Forskningsmetode

Forskningsmetode er et redskap som brukes til å samle inn data, altså den informasjonen man trenger til en undersøkelse (Dalland, 2020, s. 54). Det finnes både kvantitative og kvalitative metoder. Kvantitative metoder gir data i form av målbare enheter, og tallene som fremkommer av undersøkelsen gir forskerne muligheten til å foreta regneoperasjoner. Det kan være for eksempel for å finne ut hvor stor prosent av befolkningen som bruker kollektivtransport daglig, eller for å måle gjennomsnittsinntekten i befolkningen (Dalland, 2020, s. 54).

Kvalitative metoder på sin side, ønsker å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle. Begge metodene bidrar derimot til å gi en bedre forståelse av samfunnet vi lever i. I tillegg bidrar metodene til forståelse av hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og samhandler (Dalland, 2020, s. 54). Kvalitativt orienterte metoder bidrar til å gå i dybden av undersøkelsesobjektene. I tillegg er kvalitative intervjuer fleksible, som ikke gir faste svaralternativer, og gir en fin helhet og dataene som samles inn tar sikte på å få frem sammenheng og helhet (Dalland, 2020, s. 55). På bakgrunn av dette har det blitt benyttet kvalitativ metode i forbindelse med denne oppgaven.

### 4.1 Forskningsintervju

Gjennom samtale om et tema som opptar intervjuer og intervjuerperson, forsøker kvalitative forskningsintervjuer å forstå verden sett fra intervjuerpersonens side. Målet med en slik samtale er ikke bare å utveksle synspunkter, men man ønsker også å skape mening og forståelse, som videre fører til kunnskap (Dalland, 2020, s. 68). Meningen med intervjuet er ikke bare at det skal fortelle oss om den enkelte intervjuerperson, men det skal også kunne si noe utover den intervjuede personen (Dalland, 2020, s. 66). Det finnes flere måter å intervjuer på, intervjueren kan for eksempel ha ferdige spørsmål den vil ha svar på, eller intervjueren kan ha utviklet en liste med temaer som den ønsker å belyse underveis i samtalen. (Dalland, 2020, s. 67)

I et semi-strukturert intervju er også spørsmålene bestemt på forhånd. Spørsmålene blir stilt i samme rekkefølge til alle informantene, samtidig gir et semi-strukturert intervju muligheten for

å velge oppfølgingsspørsmål og tilpasse dem til det informantene sier. Denne intervjuformen kan skape en mer avslappet samtale, samtidig som intervjuet oppleves seriøst og profesjonelt i og med at det er basert på en plan. Fordelen med et semi-strukturert intervju er at det vil være lett å sammenligne informantene, på den andre siden stiller intervjuformen store krav til intervjueren, i form av forberedelse (Academic Work, 2023).

I denne undersøkelsen har det blitt benyttet semi-strukturert intervju, på grunn av et ønske om å kunne stille oppfølgingsspørsmål som var relevant for de enkelte informantene. Samtidig var det viktig at intervjuet holdt seg innenfor rammene for forskningsspørsmålet, og semi-strukturert intervju ga dermed den beste muligheten til å kunne styre samtalen i retning av spørsmålene vi ønsket svar på. I tillegg fikk vi ved bruk av denne intervjuemetoden muligheten til å gå i dybden på det informantene fortalte. Vedlegg 1 og 2 er en oversikt over intervjuguidene som er benyttet i forbindelse med intervjuet. Det ble stilt noen andre spørsmål til representanten for Utdanningsforbundet på grunn av at informantene uttalte seg som representant for Utdanningsforbundet og ikke lærer. Videre ville det være viktig for oss som intervjuere å holde fokus og ikke la oss påvirke av informantenes utsagn, samtidig som vi måtte se alle sidene av saken.

## 4.2 Forskningsetikk

Forskningsetikk inngår i etikken. Etikk er begrunnelsen for valgene vi tar, og refleksjoner over verdier og normer (Regjeringen, 2020). Forskningsetikk er gjerne definert som «verdier, normer og institusjonelle ordninger som bidrar til å konstituere og regulere vitenskapelig virksomhet.» (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018). I tillegg omfatter forskningsetikk ansvar, både for god vitenskapelig praksis, individer og grupper som inngår i forskningen, så vel som ansvar for bruk av kunnskapen (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018).

### 4.2.1 Informert samtykke

Informert samtykke innebærer at intervjuobjektene informeres om prosjektets overordnede formål og mulige fordeler og risikoer ved å delta i forskningsprosjektet. I tillegg sikrer informert

samtykke at intervjuobjektene deltar frivillig, og man informerer dem om deres rett til når som helst trekke seg ut av intervjuet. (Kvale, 2015, s. 104). De nevnte prinsippene respekterer menneskers evne til å fatte beslutninger og de skal passe på at intervjuobjektene ikke skades. Intervjuobjektene bør informeres om prosjektets formål, hvem som vil få adgang til intervjuet eller annet materiale, i tillegg til hvordan informasjonen vil behandles. (Kvale, 2015, ss. 104-106).

Gjennom forskningsprosessen har vi fokusert på informert samtykke. Før intervjuene startet fikk intervjuobjektene informasjon om prosjektets formål. Dette innebar informasjon om at intervjuet skulle brukes til vår bacheloroppgave, problemstillingen til oppgaven vår og hvem som skulle ha tilgang til intervjudataen. I tillegg fikk de fleste intervjuobjektene spørsmålene tilsendt på forhånd. Dette ble gjort både på forespørsel fra informantene, men også etter ønske fra oss som intervjuere, slik at informantene fikk mulighetene til å forberede seg til intervjuet. Alle intervjuobjektene fikk også beskjed at deres navn og skolens navn ikke skulle brukes i oppgaven og at det ikke ville bli tatt lydopptak, men at en av intervjuerne ville ta skriftlige notater.

Før hvert enkelt intervju gav vi samme informasjon som vi hadde gitt på forhånd for å sikre det informerte samtykket. I tillegg ble intervjuobjektene informert om at de når som helst kunne trekke seg fra intervjuet eller velge å ikke svare på spørsmål som de ikke var komfortable å svare på.

#### 4.2.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet i forskning handler om hvilken informasjon skal som skal være tilgjengelig for hvem. Det innebærer at private data som identifiserer deltakerne ikke avsløres. Kvalitative metoder som intervjuer, innebærer andre etiske problemer enn for andre typer undersøkelser, som spørreskjemaundersøkelser hvor fortroligheten er sikret gjennom gjennomsnittsberegninger av svarene i undersøkelsen. I forbindelse med denne undersøkelsen ble intervjuobjektene informert om at deres personalia ikke ville offentliggjøres. Informantene

ble i tillegg informert om bakgrunnen for oppgaven og ble opplyst om hvem som ville ha tilgang til intervjumaterialet i etterkant. Man skal som tidligere nevnt sørge for å beskytte deltakernes privatliv i en kvalitativ intervjuundersøkelse, der intervjuobjektene utsagn kan inngå i offentlige rapporter. Slik anonymitet kan på den ene siden beskytte deltakerne, men på den andre siden kan det gi forskerne mulighet til å tolke intervjuobjektene utsagn uten å bli motsagt. (Kvale & Brinkmann, 2015, s.106-107). Det ble derfor viktig at intervjunotatene ble skrevet så ordrett som mulig for å redusere muligheten for feiltolking av intervjuobjektene utsagn.

### 4.3 Validitet

Validitet handler om i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke. Dette er en vid definisjon som i prinsippet kan gi den kvalitative forskningen gyldig og vitenskapelig kunnskap. Et valid argument er et fornuftig, sterkt og overbevisende argument, mens en valid konklusjon er korrekt utledet fra sine premisser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276-277).

For å sikre validitet i denne undersøkelsen var det viktig at spørsmålene som skulle stilles under intervjuene var relevante, og kunne knyttes opp til problemstillingen. Samtidig gav vårt valg av semistrukturerte intervju muligheten for å kunne stille oppfølgingsspørsmål til informantene, dersom de fortalte noe som vi mente ville være viktig for vår undersøkelse.

### 4.4 Utvalg og populasjon

Et utvalg mennesker betyr at noen blir trukket ut av en større menneskesamling, kalt populasjon. Noen utvalg er håndplukkede, mens andre er tilfeldige. Tilfeldige utvalg innebærer at hver person i populasjonen har like stor sannsynlighet for å bli valgt som en annen person. Det er i tillegg viktig at utvalget er representativt for populasjonen (Lysø, 2014, s. 80).

Ved undersøkelse om det var andre medvirkende faktorer til lærerstreiken i 2022, i tillegg til lønn, ville det være viktig å ha et utvalg som består av mennesker av forskjellig alder, erfaring, og arbeidsplass. Forskjellig arbeidsplass er i denne sammenheng viktig for å sikre at individene



ikke alle er påvirket av hverandre. I tillegg ville erfaring være av betydning for å forstå utviklingen i yrket over tid. Utvalget som ble benyttet i denne undersøkelsen var tilfeldig, men vi bestemte hvilke skoler vi ønsket å hente informanter fra. Informantene ble derimot tilfeldig valgt etter vi tok kontakt med skoleledelsen på de forskjellige skolene. Utvalget til vår undersøkelse ble hentet fra to skoler fra en kommune på Nord-Jæren. Et utvalg som besto av menn og kvinner i forskjellig alder og med forskjellig erfaring.

## 5. Analyse

For å analysere den kvalitative dataen, har vi valgt å bruke tematisk analyse. En fordel ved å bruke tematisk analyse er den fleksible tilnærmingen (Braun & Clarke, 2006, s. 78). Tematisk analyse er en metode som brukes for å analysere, definere og finne mønster, som blir temaer, i dataen (Braun & Clarke, 2006, s. 79). En slik analyse gjør at man kan organisere og beskrive datasettet detaljert. Tematisk diskursanalyse, fenomenologi og «grounded theory» er andre lignende analyser som forsøker å beskrive mønster i kvalitative data (Braun & Clarke, 2006, ss. 80-81). Slike analyser er teoretisk bundet. Ettersom vi har ikke har så mye erfaring med kvalitativ forskning, vil tematisk analyse være en mer tilgjengelig analyse som ikke binder oss til et eksisterende bestemt teoretisk rammeverk (Braun & Clarke, 2006, s. 81).

Et tema skal fange noe viktig fra datasettet. Dette temaet representerer en viss gjentatt mening eller respons fra intervjupersonene som har en tilknytning til problemstillingen (Braun & Clarke, 2006, s. 82). Det er viktig å se på størrelsen på temaet og omfanget på hvor mange ganger temaet oppstår. Her vil ikke større omfang av et tema nødvendigvis bety at det temaet er mer betydningsfullt (Braun & Clarke, 2006, s. 82). Ifølge Braun og Clarke er det forskernes dømmekraft som avgjør temaer, og her er det viktig å være fleksibel (Braun & Clarke, 2006, s. 82). Viktigheten for temaet handler dermed om den fanger noe viktig for problemstillingen i stedet for kvantifiserbar måling. Ettersom vi allerede har en problemstilling vi ønsker å finne ut av, har vi valgt å gjennomføre en teoretisk tematisk analyse i motsetning til induktiv. Et annet valg som Braun og Clarke mener er viktig å ta innenfor tematisk analyse er om man skal finne temaene semantisk eller latent (Braun & Clarke, 2006, s. 84). Ved å identifisere temaer på et

semantisk nivå ser man kun på det overfladiske av det informantene forteller, men ved en latent tilnærming vil se etter underliggende tema til det informantene sier (Braun & Clarke, 2006, s. 84). I og med at vi ønsker å undersøke om det er andre årsaker til streiken enn lønn, vil det være mer hensiktsmessig å se etter latente tema, for å finne ut om det er noen underliggende årsaker til streiken.

Tematisk analyse ble i vår undersøkelse benyttet gjennom å sortere svarene fra de forskjellige intervjuene i forskjellige subkategorier. Subkategoriene ble senere til fire tema, som vi mente fanger det som var viktig fra datasettet, og som var meninger som gjentas på tvers av intervjupersonene. I tillegg var det viktig at temaene bidro til å besvare vår forhåndsplanlagte problemstilling. Vi ønsket i tillegg å lete etter latente tema for å kunne se etter underliggende årsaker til streiken.

### 5.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Analysen består av informasjon hentet fra 7 semistrukturerte-intervju med informanter med forskjellig bakgrunn og erfaring. Utvalget er begrenset til 6 representanter som er lærere i barne- og ungdomsskoler i en utvalgt kommune på Nord-Jæren, i tillegg til én representant fra Utdanningsforbundet.

Det ble stilt krav til at informantene var organisert i Utdanningsforbundet, dette på grunn av at Utdanningsforbundet var den største fagforeningen i streiken. I tillegg til et ønske om å få en bedre forståelse av hvordan lærerne selv opplevde situasjonen rundt streiken, men også for å få et innblikk i den norske skolen, og hva det er som motiverer lærerne. Informantene ble selv ikke tatt ut i streiken, dette på grunn av at kommunen ikke ble berørt av streiken. Informantene er bosatt på Nord-Jæren og har mellom 3-25 års erfaring med arbeid i skolesektoren. Halvparten av lærer-informantene var i skoleåret 2022-2023 kontaktlærere, den andre halvdel var faglærer og gjerne i kombinasjon med andre stillinger som rådgiver og lignende. Det har blitt intervjuet 3 menn og 4 kvinner i forskjellige aldre, og forskjellige bakgrunner. Informantenes

bakgrunner var også interessant for oppgaven da enkelte hadde hatt andre karrierer i forskjellige sektorer før de ble lærere.

## 5.2 Intervjuprosessen

I forbindelse med denne intervjuprosessen har det blitt benyttet digitale plattformer og bruk av bekjente. Gjennom e-post og melding fikk vi kontakt med rektor og inspektør på to forskjellige skoler som satte oss i kontakt med til sammen 6 informanter som var villige til å stille til intervju. Det ble også benyttet e-post for å komme i kontakt med en representant i Utdanningsforbundet. Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte intervjuer, for å utnytte de fordelene dette bringer med seg og holde flyten i samtalen. Det ble ikke benyttet lydopptak i denne intervjuprosessen, det ble derimot tatt notater under intervjuet for å kunne bruke informantens svar på en best mulig måte.

## 6. Resultater

Det var fire tema som gikk igjen på tvers av intervjuene; anerkjennelse, lønn, arbeidsforhold og manglende ressurser. Temaene presenteres i Tabell 1 under, og vil videre forklares. Det vil i tillegg brukes sitater fra intervjuene for å sette temaene i sammenheng med resultatene.

Tabell 1: Temaer og subkategorier

<b>Tema</b>	<b>Subkategori</b>
Anerkjennelse	Tilbakemeldinger, Anerkjennelse fra ledelse og kollegaer, Lønn som anerkjennelse, Status, Anerkjennelse fra storsamfunnet
Lønn	Sviktende lønnsutvikling, KS, Lønnsstige, Lønnsøkning
Arbeidsforhold	Stor arbeidsmengde, Dokumentasjon, Arbeid utover deres kompetanse, Arbeid hjemme, Sikkerhet, Håndtering av vold og trusler.
Manglende ressurser	Materielle ressurser, Ny læreplan, Digitale hjelpemidler, Lærertetthet, Helsevesen, Ikke-utdannede lærere, Frafall

## 6.1 Tema 1: Anerkjennelse

Samtlige informanter fortalte at de opplever anerkjennelse fra elever på godt og vondt. En informant fortalte at:

*«Det er viktig for meg å høre hva elevene tenker om undervisningsformen og hva de har lært. Det er viktig med tilbakemelding, selv om det ikke nødvendigvis er veldig formalisert tilbakemelding.»*

Informanten fikk støtte fra flere andre informanter, og informantene så på anerkjennelse fra elevene i sammenheng med egen prestasjon, og fortalte at det var motiverende når elevene viste engasjement:

*«Når det (undervisningsopplegget) treffer elevene, og du ser det engasjerer. Noen tema kan du ikke vinne, men når det blir diskusjon og litt gang, så er det en god følelse.»*

En annen informant fortalte at hen synes det var demotiverende med sløve elever, og fortalte videre at det er demotiverende å føle at de ikke bryr seg.

Ledelsen på de forskjellige skolene fikk skryt av samtlige informanter. Informantene fortalte alle om støttende ledelse og kollegaer.

*«De er flinke til å sette pris på de som jobber her.»*

En annen informant satte anerkjennelsen fra ledelsen svært høyt og fortalte:

*«Hvis jeg ikke hadde følt meg sett av ledelsen hadde jeg fått ny jobb.»*

En annen informant fortalte at hen setter pris på at døren inn til ledelsen alltid er åpen, og selv om man ikke nødvendigvis bruker ledelsen mye i hverdagen er det en god følelse å vite at man hadde fått støtte fra ledelsen om man skulle trengt det. Flere informanter påpekte derimot at det ikke nødvendigvis var slik at alle lærerne på skolene opplevde ledelsen på samme måte, og at det nok er forskjellig fra skole til skole hvor støttende og anerkjennende ledelsen er.

*«Lønn er en viktig bit av anerkjennelse.»*

Flere av informantene fortalte om hvordan de anser lønna som en del av anerkjennelse fra samfunnet. En informant fortalte hvordan hen i tillegg opplever at KS ikke anerkjenner utdannelsen lærere må gjennomgå under lønnsforhandlingene, og fortalte videre at hen opplever lønn som en viktig del av anerkjennelse. Flere informanter viste til at sykepleiere har en treårig utdanning, og viser til at vi i Norge opplever en mangel på både lærere og sykepleiere. En informant forteller at det er synd at disse arbeidsgruppene stilles opp mot hverandre. Det pekes videre på at man må ha utdanning for å være sykepleier, men på grunn av lærermangelen kan mennesker uten den riktige utdannelsen tre inn og jobbe som lærer i den norske skolen. Informantene fortalte altså hvordan de opplever at holdningen rundt viktigheten og anerkjennelsen av utdanning er forskjellig i de to yrkesgruppene, og flere av informantene synes lærernes utdanning ikke anerkjennes nok, og at det gjenspeiles i lønnen.

Informantene så på lærerlønna i sammenheng med status, og annerkjennelse, og gjerne mangelen på dette fra storsamfunnet. Flere informanter fortalte at læreryrket har mistet status i samfunnet og en informant fortalte:

*«Lærerne er en del av yrkeslivet som lønnsmessig ikke blir satt pris på av storsamfunnet.»*

Flere informanter nevnte begrepet status, når de snakket om yrket sitt. Informantene var samstemte i at læreryrket ikke har høy status i samfunnet, og en informant forteller at utfallet på streiken ble en bekreftelse på at læreryrket ikke har høy status i samfunnet. En annen informant fortalte på spørsmål om hen tenkte det var noen andre årsaker til streiken bortsett fra lønn:

*«Status, det at læreryrket ikke har status i samfunnet.»*

Flere informanter forteller også hvordan storsamfunnet har et enkelt bilde av det å være lærer. En informant forteller at hen ofte ler når hen leser kommentarfelt i saker angående lærere, og forteller at hen oppfatter det som at samfunnet tenker at hvis man er glad i å jobbe med barn og unge, er man ikke glad i penger. Informanten forteller videre at det å være lærer ikke er veldedighet eller frivillighet, men at det har kommet en oppfatning i samfunnet at lærere skal jobbe med barn, og dermed ikke forvente god lønn. Flere informanter forteller hvordan

storsamfunnet ikke anerkjenner læreryrket for det det er, og den jobben som legges ned. En informant sa:

*«Samfunnet setter pris på det arbeidet som blir gjort, men lønnsmessig blir man ikke satt pris på.»*

Flere informanter støttet opp under dette, og flere fortalte at samfunnet setter pris på lærere og læreryrket, men at samfunnet ikke ønsker å betale mer.

## 6.2 Tema 2: Lønn

Alle informantene fortalte om sine oppfatninger vedrørende lønna i yrket sitt. Lønna ble tatt opp i flere situasjoner, og samtlige informanter uttalte seg tidvis negativt til lærerlønningene. De opplevde at de har for lite lønn i forhold til arbeidsmengden sin. Flere informanter sammenlignet seg med andre yrker, og påpekte at lønnsutviklingen er og har vært bedre i andre yrker de siste årene.

Flere informanter nevnte lønnsutviklingen de siste seks årene som demotiverende og fortalte om en lønnsutvikling som nærmest har stoppet opp etter at KS tok over som arbeidsgiver, og flere informanter uttrykker misnøye med KS:

*«Jeg er ikke fornøyd med KS i det hele tatt.»*

En annen informant følger opp:

*«KS sier mye fint når det er tid for å stemme på dem, men de tar ikke ansvar, og jeg har ingen tillitt til KS.»*

De fleste informantene fortalte om misnøye rundt det læreryrket har blitt til de siste årene. Informantene fortalte om en økende arbeidsmengde, og et stort ansvar. Samtidig som lønnsutviklingen ikke står til stil. En informant fortalte:

*«Jeg er ikke så glad i påleggene som har kommet de siste årene. Jeg synes det er demotiverende med en gradvis økende arbeidsmengde, dokumentasjon og det er endeløst.»*

Informantene fortalte videre at da KS tok over som arbeidsgiverorganisasjon for kommunesektoren bremsset lønnsutviklingen opp. Noen informanter viste til sykepleiere som også har KS som arbeidsgiverorganisasjon, og uttrykte en form for irritasjon over at disse to yrkesgruppene blir stilt opp mot hverandre. En informant viste til at man trenger både sykepleiere og lærere, og opplever at kommunen må velge mellom sykepleiere og lærere, selv om begge yrkesgruppene er viktige. En informant fortalte:

*«Lønnsutviklingen har ikke økt i prosent like mye som andre yrker i KS.»*

Videre fortalte en informant at hen er klar over at det ville vært en reallønnsnedgang uansett på grunn av de økende prisene og inflasjonen i samfunnet. Informanten var derimot klar på at lønnen måtte holde tritt med andre lønsmottakere i samfunnet, og får støtte fra flere andre informanter. Flere informanter mente at lønnsutviklingen må følge med prisøkningen og inflasjonen i samfunnet for at det ikke skal bli lærerstreik. De fleste informantene var samstemte i at streiken i 2022 ble utløst på grunn av et dårlig lønnsoppgjør, men de påpeker at det er en misnøye som har oppstått i løpet av de siste seks årene, hvor lærerne har fått dårlige lønnsoppgjør. Flere informanter pekte på et stort fokus på økte priser, blant annet på strøm, og at det også er en årsak til den store misnøyen rundt lønnsutviklingen.

Videre viste flere informanter til det de oppfatter som en merkelig lønnsstige. Informantene fortalte at lønnsstigen går ut på at lærerne får goder etter hvert som de har jobbet så og så lenge i yrket. Det flere derimot uttrykte misnøye med er lengden på denne lønnsstigen, som er på 16 år.

*«Det er maksimalt pålegg (på lønnen) etter 16 år, men man skal jobbe til man er 67, og lærere får ikke lønnsøkning fra staten.»*

Informanten fortsatte med å fortelle at hen kunne ønsket seg en lengre lønnsstige, og får støtte fra andre informanter som ytrer det samme.

En informant påpekte at lærere også ikke får lønnsøkning på samme måte som andre arbeidstakere i privat sektor. En informant fortalte:

*«Det er irriterende at andre bransjer får feite bonuser og høy lønnsvekst, mens lærerne er på bunn.»*

Informanten fikk støtte fra andre informanter som også uttrykte at det kunne være demotiverende å se andre bransjer få mer enn skolesektoren.

### 6.3 Tema 3: Arbeidsforhold

Et gjennomgående tema informantene pratet om var den store arbeidsmengden som kommer av å være lærer. En informant fortalte at hen tror det kan henge sammen med at det har blitt uklart hva lærerjobben egentlig er. Informantene var innom flere faktorer som gir dem en stor arbeidsmengde, og flere av disse handler ikke om undervisning. En informant fortalte at det er en stor arbeidsmengde knyttet til undervisningen. Informanten fortalte at undervisningen skal planlegges, og passe med kompetansemålene. Informanten fra Utdanningsforbundet fortalte at lærere rapporterer at de er slitne, og at dette er med å bygge et uggent grunnlag, som kan føre til streik.

Flere informanter nevnte at de må planlegge mye, i tillegg kommer selve undervisningstimene, videre skal det også lages en passende vurdering til undervisningen, som igjen fører til en stor rettemengde. En informant fortalte at hen mener stor arbeidsmengde er en årsak til streiken i 2022 på grunn av at det kan være noe uklart hva lærerjobben egentlig er, og arbeidsmengden blir stor som følge av det. I tillegg fortalte flere informanter at de opplever arbeidsmengden som demotiverende, og en informant fortalte:

*«Jeg synes arbeidsmengden er demotiverende, jeg går med en konstant dårlig samvittighet over å ikke bli ferdig.»*

Flere informanter fortalte om misnøye rundt det lærerjobben har blitt til de siste årene. Videre nevnte flere informanter at de opplever det demotiverende å måtte bruke mye tid på dokumentasjon. En informant fortalte at dokumentering var enklere før, og fortalte videre:

*«Det er demotiverende når det baller på seg, det kommer hele tiden nye krav til dokumentasjon.»*



Videre fortalte informantene at samfunnet ønsker å måle og sammenligne. På grunn av dette ønsket om å måle, får skolen mer ansvar og opplever en gradvis økende arbeidsmengde og økende krav til dokumentasjon. Informanten fortalte videre at all dokumentasjonen som pålegges virker både endeløs og meningsløs, og stiller spørsmål til om all dokumentasjonen faktisk er for elevenes beste. En informant fortalte videre:

*«Man bruker mye tid på å dokumentere og følge opp enkeltelever. Det er for mye papirarbeid og man mister blikket på eleven siden det er så mye papirarbeid som kreves.»*

Informantene fortalte også at den store arbeidsmengden er en demotiverende faktor, og viser til at det er mange arbeidsoppgaver som ikke er relatert til undervisning. En informant fortalte at hen føler seg som en hobbypsykolog. Videre fortalte informanten:

*«Jeg har ikke kompetansen til å hjelpe elever som for eksempel er skolevegrere, suicidale eller har psykiske problemer.»*

To av informantene skulle gjerne ønske det gikk mer tid til undervisning, og forteller at omtrent 80% av tiden går til oppfølging av psykiske ting, og 20% av tiden går til undervisning. Videre fortalte informanten hvordan det er demotiverende og en stor belastning å ta seg av uoverkommelige caser, og opplever til tider en følelse av å jobbe i sirup, og fortalte at:

*«Det er en 24-timersjobb å ha kontakt med foreldre angående sosiale problemer.»*

Flere informanter uttrykte frustrasjon over utfallet i streiken, og knyttet det til at samfunnet legger flere arbeidsoppgaver over på lærerne.

*«Streiken endte med tvungen lønnsnemd på grunn av at det var viktig for elevers psykiske helse å komme tilbake på skolen, men det er vel helsesektoren sin jobb?»*

Videre fortalte informantene om stadig flere roller som pålegges skolen, og informantene opplever mindre tid til undervisning, og som tidligere nevnt, flere krav til rapportering og dokumentering.

Informantene tok ulikt standpunkt når det kommer til å ta med jobben hjem. Det går et viktig skille mellom de som er kontaktlærere og faglærer, men majoriteten av informantene oppgir at de tar med jobben hjem. En informant, som er kontaktlærer, fortalte at arbeidsmengden er så stor at hen er nødt til å ta med jobben hjem og arbeide hjemme. Denne informanten fortalte at en vanlig dag starter med å komme på skolen rundt 08.00, og har undervisning og bedriver annet kontor- og oppfølgingsarbeid i sine fritimer, når informanten kommer hjem, spiser informanten middag og arbeider gjerne helt til hen legger seg om kvelden. Informanten fortalte videre at hen jobber søndager, og opplever å konstant ha dårlig samvittighet og en følelse av å aldri ha helt fri. Informanten fortalte:

*«Færre (arbeids)timer kunne gjort at det ikke var lønnsstreik.»*

Denne informanten fikk støtte fra andre informanter som også fortalte at en lønnsøkning kunne gjort opp for lange arbeidsdager.

En annen informant fortalte i motsetning at hen aldri tar med jobben hjem. Informanten fortalte:

*«Jeg jobber heller lengre på skolen for å slippe å jobbe i helgene hvis ikke jeg må. Jeg sitter også lengre på ettermiddagene istedenfor å ta med jobben hjem.»*

Denne informanten er "kun" faglærer, og forteller at hen tidligere har vært kontaktlærer, men har valgt det bort på grunn av den store arbeidsmengden.

Vi ble fortalt at lærerne har en annen type oppbygging og strukturering av arbeidsdagen enn andre. En av informantene fortalte at lærere har 45 timers arbeidsuke, og denne informanten må være 32 timer i uka på arbeidsplassen, og har dermed 13 timer som hen kan bruke på hjemmekontor eller på kontoret på skolen. Informanten fortalte også at hen har betalt pause, og dermed må være tilgjengelig dersom noe skulle skje. Videre forteller informanten at det ofte skjer hendelser som må tas hånd om, når man gjerne skulle hatt en pause. En informant fortalte at hen opplever at arbeidsoppgavene er så omfattende hen jobber utover disse timene, og opplever det demotiverende:

*«Man får aldri helt fri, og man må prioritere jobb og får ikke tid til familie og venner.»*

En annen informant fortalte at hen tror at en lønnsøkning kunne gjort opp for å måtte jobbe de ekstra timene:

*«Mange ville nok være villige til å svelge noen kameler for bedre betalt.»*

Samtlige informanter fortalte at de opplevde lærerjobben som trygg med tanke på sikkerhet. Flere informanter fortalte derimot at de hadde vært borti situasjoner der de ikke har følt seg trygge, og én informant fortalte:

*«Per i dag føler jeg meg helt trygg på jobb, men i et langt liv som lærer har jeg møtt situasjoner hvor man ikke føler seg trygg.»*

Representanten fra Utdanningsforbundet fortalte at det er mange lærere som opplevde å ikke føle seg trygge på jobb, og at lærere mangler et hjelpeapparat, og påpekte at lærere ofte er alene med 20-30 elever. Informantene påpekte at det gjerne var ekstremtilfeller at elever ble voldelige, men at det kunne oppstå uønskede hendelser i klasserommene som ikke innebærer vold. En informant fortalte at elever gjerne kunne begynne å kaste ting, eller ødelegge saker i klasserommet. Flere informanter viser også til at de ikke har verktøyene til å håndtere utagerende elever, og viste til at de sto ovenfor et slags dilemma når de opplevde elever som utagerende:

*«Hvis man er alene med 25 elever, og én klikker, skal man fokusere på den ene eleven og la de 24 andre elevene seile sin egen sjø?»*

En annen informant støttet at lærere mangler slike verktøy, og sa:

*«Jeg har ikke verktøyene til å håndtere utagerende elever. Jeg måtte i selyforsvarskurs, men følte meg ikke trygg på tross av det.»*

#### 6.4 Tema 4: Manglende ressurser

Et tredje gjennomgående tema var mangelen på ressurser i den norske skolen. Informantene var innom både mangel på materielle ressurser og menneskelige ressurser. Flere informanter fortalte at de mente lønnsstreik kunne vært unngått hadde bedre ressurser vært på plass. De menneskelige ressursene er i stor grad lærerne, og flere av lærerne opplever å måtte opptre som hobbypsikologer i mangel på andre menneskelige ressurser som kunne håndtert elever med forskjellige vansker. Andre informanter fortalte at det er demotiverende å ikke ha tilgang på lærebøker i alle fag til alle elevene sine. I tillegg fortalte en informant at det var demotiverende å ikke kunne gjennomføre en mer interessant undervisning som for eksempel utflukter, på grunn av at man ikke fikk ressurser til å ta buss.

Det er altså en ressursmangel på den materielle siden. En informant fortalte om hvordan skolen gjerne kunne trenge en runde med oppussing, men det er ikke noe som påvirker informantens motivasjon. En annen informant fortalte derimot at hen opplever det frustrerende å måtte trygle skolens ledelse om nok bøker til hele klassen sin. Videre ble ikke bøkene klare til skolestart, og fortalte videre:

*«Vi bor i verdens rikeste land, men det er ikke penger til bøker. Det kom en ny læreplan, men ikke penger til nye bøker.»*

Informanten fortalte videre sett i sammenheng med streiken og tvungen lønnsnemnd at hen opplever rammene som håpløse, og ønsker seg mer penger inn i skolen, enten det er penger til lærerlønninger eller til materielle ting. Informanten fortalte også at hen opplever å bare få penger til et minimum, men opplever at minimumet stadig endres. Flere av informanter nevnte også den nye læreplanen som et frustrasjonsmoment, både med tanke på nye krav og mangel på ressurser til å gjennomføre den, en informant fortalte:

*«Pengene uteblir. Det kom en ny læreplan som sa det var viktig for elevene å være ute og lære, men du får ikke penger til å for eksempel ta buss en plass.»*

Flere informanter fortalte om svakheter rundt de tekniske ressursene i skolen, og opplevde frustrasjon over at tid går tapt i oppstarten av disse ressursene i klasserommene. Samtidig var

flertallet av informantene fornøyd med de tekniske ressursene de hadde tilgjengelig i klasserommet. Det flere av informantene uttrykte misnøye rundt er mangelen på fysiske lærebøker, og en informant la vekt på at yngre elever bruker datamaskiner i timene kan gjøre andre ting eller de skal, og gir en følelse av at de ikke bryr seg.

Informantene nevnte et ønske om å gjøre undervisningen mer interessant. En av informantene er faglærer i musikk og fortalte om hvordan hen synes det er demotiverende, og nærmest må gi opp å lage et spennende opplegg i musikk, da hen er alene med over 25 elever. Informanten skulle derfor gjerne ønske seg større lærertetthet. Flere informanter følger opp under ønsket om større lærertetthet:

*«Maks 20 elever i en klasse er et ideal, men vis meg skolen der det skjer. Det er ikke nok lærere og folk til at det kan skje.»*

En annen informant uttrykte også misnøye rundt manglende lærertetthet:

*«Man har blitt lovet større lærertetthet, men det har ikke skjedd.»*

Flere informanter uttalte at de ønsker seg større lærertetthet, både for å minske arbeidsbyrden, da informantene mente det ville være for elevenes beste. Flere informanter nevnte blant annet at det bør være en mannlig og en kvinnelig kontaktlærer, slik at elever kan finne det lettere å prate med en kontaktlærer av samme kjønn. Videre er det flere informanter som ønsker seg flere menneskelige ressurser i form av personell som kan hjelpe elever med psykiske helseproblemer.

*«Det ble tvungen lønnsnemd på grunn av barnas psykiske helse, men ingen flere tiltak og midler i skolen for å hjelpe de sårbare elvene.»*

En annen informant fortalte at hen mener det må bedre helsevesen til skolen, og at mangelen på dette er en medvirkende årsak til streiken.

Som tidligere nevnt fortalte flere informanter om et ønske om flere lærere inn i skolen, og forteller hvordan flere lærer i skolen kunne redusert arbeidsmengden på den enkelte lærer. En informant fortalte hvordan den sviktende rekrutteringen gir mer jobb til eksisterende lærere.

Informantene viste til høy arbeidsmengde i læreryrket og bedre arbeidsvilkår i andre yrker, som årsaker til hvorfor lærere velger å forlate yrket. Informantene forteller at det opplevs demotiverende å ha en dårligere lønnsutvikling enn andre yrker som hører til KS, samtidig som lærerne har en stor arbeidsbyrde.

Flere informanter fortalte at de frykter at folk vil velge andre utdannelser på grunn av lønna i læreryrket. Informantene fortalte at dette er på grunn av at arbeidsmengden er så stor og ikke står i stil med lønnen. En informant fortalte:

*«Jeg tror ikke folk ønsker å søke seg til læreryrket på grunn av lønn. Da velger de nok andre utdannelser på samme lengde.»*

Flere informanter nevnte løfter om større lærertetthet som ikke har blitt opprettholdt. På grunn av at det mangler lærere i den norske skolen, er det muligheter for at personer som ikke har den riktige utdannelsen kan være lærere. Flere informanter fortalte om ungdom som kommer rett fra videregående skole for å jobbe som lærere. Flere informanter mener det er spesielt at man i den norske skolen kan jobbe på skole med å utdanne barn og ungdom uten utdanning. En informant fortalte:

*«Det er en del ufaglærte på små steder. Man hadde jo ikke gått på et sykehus med folk uten utdanning. Vi vil ha den holdningen til læreryrket, at man tar utdanning for en grunn.»*

Informantene fortalte videre om at læreryrket handler om mye mer enn bare å lære barn og unge å lese og skrive. Det er mye pedagogikk og didaktikk i skolen og ufaglærte lærere har ikke verktøyene innen dette. En informant fortalte at hen mener rekrutteringsmangel er en årsak til streiken, og på grunn av rekrutteringsmangelen øker det arbeidsmengden på de nåværende lærerne, og får støtte av andre informanter.

Frafall er også en viktig faktor når det kommer til ressurser i skolen. Vi blir fortalt av representanten fra Utdanningsforbundet at 40% av lærere slutter før de har vært i yrket i 5 år, og fortsetter:

*«Reservestyrken er enorm, og man må finne en måte å trekke tilbake de som har forlatt yrket.»*

To av informantene forteller at de ikke har planer om å fortsette i læreryrket til de pensjoneres, og én av disse velger å forlate yrket etter skoleåret 2022-2023:

*«Jeg begynte å tenke på om dette er en jobb jeg kan stå i helt til jeg pensjoneres, og har bestemt meg for å prøve noe nytt til høsten, og skal ut av læreryrket.»*

## 7. Diskusjon

Resultatene fra denne oppgaven viser at det er misnøye i læreryrket. Informantene delte både positive og negative sider ved læreryrket, og det ble klart at lønn var et frustrasjonsmoment blant flere informanter. Informantene fortalte at de opplevde det som demotiverende å ligge bak lønnsutviklingen i samfunnet. Det var derimot ikke bare faktoren lønn som ble tatt opp og diskutert, men flere informanter snakket om hvordan de opplever en stor arbeidsmengde i hverdagen sin, samtidig som de gjerne skulle sett at det var flere lærere på skolene. Det ble også snakket om anerkjennelse i flere ulike kontekster, både med tanke på lønn, men også anerkjennelse fra samfunnet og elever.

Funnene samsvarer i stor grad med informasjonen hentet fra Utdanningsforbundet, at det er både lønn og andre forhold lærerne er misfornøyde med. Utdanningsforbundet viser til sviktende rekruttering og sviktende lønnsutvikling.

Med tanke på utvalget av informanter, kunne det med fordel blitt benyttet informanter fra flere forskjellige skoler. På grunn av skolenes størrelse vurderes det at det er liten sannsynlighet for at informantene ville påvirke hverandre. Det er viktig å bemerke at ingen av våre informanter var ute i streiken, og var dermed ikke direkte berørte av streiken. Vi vurderte derimot at informantene ville gi oss viktig og nøyaktig informasjon i forbindelse med vår undersøkelse til tross for at de ikke var direkte delaktige i streiken. Dette på grunn av at undersøkelsen vår ville handle om årsaker til streiken, og hvordan lærerne opplever sin hverdag.

*Tema 1: Anerkjennelse.* Anerkjennelse er en av det Herzberg kaller motivasjonsfaktor, og fokus på anerkjennelse kan drive frem jobbtilfredshet. Informantene støtter dette, og de fortalte at de opplevde høy grad av anerkjennelse innad på de enkelte skolene. De opplevde å motta anerkjennelse på godt og vondt fra både elever og kollegaer. Anerkjennelse fra elever kan handle om både kritikk og ros om opplegg i timene, og flere informanter fortalte at det var viktig for dem å motta slik anerkjennelse fra elevene, og opplevde det motiverende å få anerkjennelse og tilbakemeldinger fra elever. Samtlige informanter nevnte også at de opplevde høy grad av anerkjennelse fra ledelsen og kollegaer på sine skoler, og som en tidligere undersøkelse viste, var kollegastøtte nest viktigst for lærernes motivasjon. Det var lærer-elev samspillet som lærerne i den undersøkelsen opplevde som mest motiverende.

I den samme undersøkelsen kom det også frem at lærerne ble motivert av at lærerjobben var viktig for samfunnet. Informantene i vår undersøkelse opplevde derimot å motta lite anerkjennelse fra samfunnet. Informantene opplevde at samfunnet har et enkelt bilde av det å være lærer, og at dette påvirker informantenes motivasjon. Flere informanter så også på lønn som en del av anerkjennelse fra samfunnet, og opplevde at samfunnet gjerne tenker at dersom man jobber med barn og unge, så er man ikke glad i penger. Videre fortalte flere informanter at de ikke opplevde anerkjennelse for jobben som legges ned og de satt med en følelse av at samfunnet ikke ønsker å betale mer for å hjelpe lærerne. Dette samsvarer med Herzbergs tofaktor teori som forteller at fokus på motivasjonsfaktorer, som anerkjennelse kan føre til jobbtilfredshet, men for lite fokus på hygienefaktorer som for eksempel lønn, kan føre til misnøye. Det ble derfor viktig å se på anerkjennelse og lønn i sammenheng i lærernes tilfelle, da informanter uttalte at lønn er en viktig del av deres oppfatning av anerkjennelse.

Informantene ønsket også at utdannelsen deres skulle anerkjennes i større grad. Flere informanter rettet kritikk mot deres arbeidsgiverorganisasjon KS, og mente KS undervurderer viktigheten av utdannelsen lærerne må gjennomgå. Det er særlig i sammenheng med lønn og lønnsforhandlinger informantene mente utdanningen deres ble undervurdert. Flere informanter sammenlignet seg med sykepleiere, som har et treårig studium, men som allikevel får bedre lønnsoppgjør enn lærerne som gjennomgår et femårig studium.



I sum opplever lærere muligheter for anerkjennelse i forskjellig grad fra forskjellige avsendere. Lærerne er utsatt for både negativ og positiv anerkjennelse fra både elever, kollegaer og samfunnet. Fra elever kan det mottas anerkjennelse i forbindelse med undervisning, og fra andre kollegaer på arbeidsplassen, noe som Herzbergs studie og tidligere forskning viser er svært viktig for lærernes motivasjon. Fra storsamfunnet viser anerkjennelsen seg å være fraværende, og lærerne opplevde å ikke bli anerkjent særlig ved lønnsforhandlingene.

*Tema 2: Lønn.* Lønn kan behandles som både en motivasjons- og hygienefaktor, men etter flere studier regner Herzberg lønn hovedsakelig som å være en hygienefaktor. Det vil si at Herzberg anser lønn som en større kilde til misnøye enn kilde til jobbtilfredshet. Studiene til Herzberg støtter i stor grad det informantene fortalte og informasjon hentet fra Utdanningsforbundet. Både informantene og Utdanningsforbundet ytret misnøye rundt lønnen, det var tross alt lønn som var den utløsende årsaken til streiken i 2022. Informantene begrunnet derimot misnøyen angående lønnen med flere årsaker, blant dem var lønnsutviklingen etter at KS ble arbeidsgiverorganisasjonen. Flere informanter var klare på at misnøyen hadde oppstått over tid, og det var særlig lønnsutviklingen de siste seks årene som skapte misnøye. Lærerne sitter altså med en følelse av urettferdighet, som Herzberg i en av sine studier viste at omtrent halvparten av deltakerne som var misfornøyd med lønnen knyttet det til lønssystemets urettferdighet innad i bedriften. Flere informanter fortalte om lønnsstigen i yrket, og samtlige av informantene som nevnte lønnsstigen fortalte at de opplevde den som merkelig og pekte på at den bare var 16 år. Ut fra lønnsstigen er det altså de med lengst ansiennitet som kommer dårligst ut med tanke på lønnsvekst, og det er nettopp dette Utdanningsforbundet uttrykte bekymring rundt. Et av de tre kravene Utdanningsforbundet kom med 17. september 2022 handlet nettopp om et engangstillegg til lærerne med mer enn 16 års ansiennitet, og flere informanter var ikke fornøyd med at de fikk maksimalt pålegg på lønna etter 16 år i samme jobb, når arbeidslivet er så mye lengre. Videre fortalte informantene om misnøye rundt deres muligheter for lønnsøkninger. I samsvar med Herzbergs studier om lønssystemets urettferdighet, opplevde flere informanter å bli demotivert av å se at arbeidstakere i det private næringslivet kunne oppleve større lønnsøkning, og bonuser, mens lærerne opplevde en dårlig lønnsutvikling år etter år.

Det er ikke tvil om at lønn som hygienefaktor har ført til misnøye blant lærere. Informantene og Utdanningsforbundet har over lengre tid vært misfornøyd med lønnsutviklingen de siste årene. Lærerne opplever en urettferdighet i forbindelse med lønn, og det er særlig lærerne med lengst erfaring og ansiennitet som kommer dårligst ut, samtidig som det var vanskelig å få lønnsøkninger. Lønn er altså en svært viktig årsak til streiken i 2022.

*Tema 3: Arbeidsforhold.* For å kunne forstå misnøyen til lærere er det viktigere å gå dypere inn på arbeidsforholdene. Ifølge Herzberg er arbeidsmengde en viktig faktor her. Tidligere forskning på motivasjon hos lærere viser også at arbeidsmengden er en stor belastning og kan føre til utbrenthet og utmattelse. Herunder inngår hektiske skoledager, liten pause, arbeid i helger og kvelder i tillegg til for mange oppgaver på for kort tid. Funnene i våre resultater samsvarer med Herzbergs teori og tidligere forskning. Flere av informantene våre nevner flere av de samme faktorene slik som arbeid i helger og kvelder, hendelser som må tas hånd om i pausene og det at planlegging, undervisning og rettemengde gir hektiske hverdager. Informanten fra Utdanningsforbundet uttrykker at lærerne rapporterer inn slitne, noe som kan bygge opp et uggent grunnlag og videre kan føre til streik. Ettersom de fleste informantene uttrykker sin frustrasjon over arbeidsmengden, kan dette vise til at arbeidsforholdene spiller en stor rolle på misnøyen til lærerne som videre kan ha en påvirkning på lærerstreiken.

Flere av informantene nevner også en uklarhet i lærerrollen. Dette gjelder i stor grad ansvaret overfor elever med psykiske vansker. Den ene informanten fortalte at hen ikke hadde kompetanse til å hjelpe elever som sliter veldig psykisk. Flere av informantene forteller også at mange arbeidsoppgaver ikke er relatert til undervisning, noe som gjør at de føler de får stadig flere roller. Ut ifra informantene virker det som om lærere i dag har et stort sosialt ansvar som nesten er større enn ansvaret om å undervise. En slik stor uklarhet i lærerrollen kan i svært stor grad gjøre at lærere selv føler arbeidsmengden deres er større enn den burde være. Ifølge flere av informantene er det kontaktlærerne som opplever dette store sosiale ansvaret i størst grad.

Mye dokumentasjon og arbeid hjemme er også faktorer som informantene uttrykker sin misnøye for. Flere informanter forteller at det må gjennomføres mer dokumentasjon nå enn før og at dette kan gjøre an man mister blikket på elevene selv. Ifølge flere av informantene våre har kontaktlærere større arbeidsmengde enn faglærere, noe som gjør at de i større grad tar med seg arbeidet hjem. Allikevel uttrykker flere av informantene som er faglærere at arbeidsdagene er lange og arbeidsoppgavene er omfattende. Flere av informantene nevner også at undervisningsforberedelsene må gjøres i helger eller kvelder. En annen informant mener motsetningsvis at hen gjør disse forberedelsene på skolen for å slippe å jobbe kvelder og helger. Faktorer som arbeid hjemme og dokumentasjon kan også vise til uklarhet i lærerrollen. Flere andre yrker krever dokumentasjon, spesielt i yrker hvor man jobber med mennesker. Det at noen informanter tar med seg arbeidet hjem og andre ikke, vil også avhenge av arbeidsoppgavene deres. Det at både tidligere forskning og informantene uttrykker undervisningsforberedelsene som en del av for mye arbeidsmengde er et overaskende funn ettersom læreryrket i stor grad dreier seg om undervisning. En informant fortalte at den store arbeidsmengden er en årsak til streiken fordi det kan være uklart hva lærerjobben egentlig er, og arbeidsmengden blir stor som følge av det. Dette kan peke på at det ikke nødvendigvis er arbeidsmengden i seg selv som er det underliggende problemet, men at det ligger i uklarheten i lærerrollen. Videre kan dette føre til at lærere blir misfornøyde og utbrent.

Ifølge Herzberg inngår også fasiliteter og det fysiske arbeidsmiljøet innunder arbeidsforhold. I samsvar med Herzbergs teori, uttrykker flere av informantene misnøye rundt mangel på fasiliteter og verktøy. Ventilasjon, plass og lys er derimot noe ingen av informantene nevner eller sier seg misfornøyde med, til tross for tidligere forskning som viser at læreryrket er utsatt for dårlig inn klima. En informant fortalte at skolen gjerne kunne fått en runde med oppussing, men utdyper ikke noe mer rundt dette. De tekniske ressursene i skolen var det også ikke noe spesiell misnøye rundt. Her var det for det meste misnøye rundt mangel på skolebøker og at bruken av chromebook svekket fokuset rundt selve læringen. Mangel penger i skolen var noe flere informanter var bekymret over. Her opplevde informantene at det var vanskelig å følge den nye læreplanen uten ressursene til å gjennomføre den. Ved å ikke ha fasiliteter til å kunne

utføre jobben på best mulig vis eller ikke ha ressurser til dette, kan også forklare misnøyen til lærerne rundt arbeidsforholdene.

Jobbsikkerhet er en av det Herzberg kaller hygienefaktor, og baserer jobbsikkerhet på faktiske hendelser og ikke bare følelsen av sikkerhet. STAMI forteller at risikoen for å bli utsatt for trusler og vold er fire ganger høyere for grunnskolelærere sammenlignet med andre yrkesgrupper. Dette var noe flere informanter kjente seg igjen i, og flere informanter fortalte at de hadde opplevd uønskede situasjoner med utagerende elever. Videre viste forskning at lærere ikke har god nok opplæring i forebygging og håndtering av situasjoner med vold og trusler. Det flere informanter fortalte samsvarte med denne forskningen, da flere informanter fortalte at de ikke hadde de nødvendige verktøyene til å håndtere utagerende elever. Dette kan ses i sammenheng med manglende ressurser, da flere informanter fortalte at de opplevde det vanskelig å være alene med en hel klasse dersom én elev utagerer.

*Tema 4: Manglende ressurser.* Som tidligere nevnt, fortalte informantene noe om deres oppfatning av ressursene de har tilgjengelig på skolen. De materielle ressursene er gjerne chromebook, bøker og andre hjelpemidler i klasserommene. Resurser kan også ses på som midler til å dra ut av klasserommene til å gjennomføre utendørs undervisning. Flere informanter nevner at det er demotiverende at de ikke har nettopp disse ressursene til å gjøre undervisningen spennende, særlig da den nye læreplanen ifølge informantene sa at det er viktig for elevene å være ute. Flere informanter fortalte at det var demotiverende å mangle slike ressurser, og uttrykte at det var et frustrasjonsmoment å ikke ha de materielle ressursene på plass.

Det som Utdanningsforbundet derimot retter stor bekymring mot er de menneskelige ressursene i skolen. Utdanningsforbundet pekte på at den norske skolen opplever en lærermangel, og at skoleledere opplever at det er vanskelig å få tak i kvalifiserte lærere. Dette fører videre til at skoleledere må ansette personer uten de riktige kvalifikasjonene, og som en informant sa, så handler læreryrket om mer enn bare å lære barn og unge å lese og skrive, men det er mye pedagogikk og didaktikk som er viktig i skolen.

Mangelen på menneskelige ressurser kan vise seg på flere måter, blant annet kan det vise seg på arbeidsmengden til de eksisterende lærerne. Flere informanter fortalte under intervjuene at de opplever en stor arbeidsmengde i hverdagen, som de er klare på at ville blitt redusert dersom det hadde vært flere lærere på skolene. Samtidig opplevde flere informanter at de måtte håndtere elever med psykiske problemer, og flere informanter etterlyste helsepersonell som kunne håndtert de elevene med psykiske problemer.

Flere informanter nevnte brutte løfter om lærertetthet som en demotiverende faktor, og flere informanter skulle ønsket seg færre elever i hver klasse. Informantene begrunnet dette med at flere lærere kunne åpne muligheten for mer spennende undervisningsopplegg, og flere av informantene opplevde det som tidligere nevnt demotiverende å ikke kunne gjøre undervisningen mer spennende.

Utdanningsforbundet er også bekymret for de menneskelige ressursene i skolen av flere årsaker. Blant annet er de bekymret for rekrutteringen til yrket, og konsekvensen av dette. Utdanningsforbundet er på sin side bekymret for mangelen på kvalifiserte lærere, samtidig som søkertallene til lærerutdanningene i 2022 sank for tredje året på rad. Flere informanter ytret også bekymring for de synkende søkertallene til lærerutdanningene, og viste til at mange som skal søke studier velger andre utdannelser, av samme lengde, men som kan lokke med bedre lønn.

Samtidig er det ifølge Utdanningsforbundet omtrent 40 000 personer med lærerutdanning, som ikke jobber i yrket. Representanten fra Utdanningsforbundet støttet dette og sa under intervjuet at reservestyrken er enorm, og at det nå gjaldt om å hente dem tilbake, uten å utdype mer om hvordan. Det viser at frafallet av lærere er stort, og representanten fra Utdanningsforbundet fortalte at omtrent 40% av nyutdannede lærere slutter i læreryrket før det har gått fem år. To av informantene fortalte at de ikke så for seg å jobbe i yrket frem til de pensjoneres, og én av disse har valgt å forlate yrket etter skoleåret 2022-2023 er omme. Det er altså klart at det kan være vanskelig å beholde lærere i yrket, som også Utdanningsforbundet er bekymret for.

## 8. Konklusjon

Det har blitt benyttet semistrukturerte intervjuer av seks lærere og én representant fra Utdanningsforbundet for å besvare denne problemstillingen. Informantene var ikke selv direkte berørte i streiken, men til tross for denne svakheten, bidro informantene med viktig informasjon til arbeidet med vår undersøkelse.

Denne bacheloroppgaven har ønsket å besvare om det bare var lønn som var årsak til streiken i 2022, eller om det var andre arbeidsforhold som førte til streiken. Det har i denne oppgaven kommet klart frem at det er stor misnøye blant lærerne. Selv om det var lønn som var den utløsende årsaken til streiken, har det i denne oppgaven kommet frem at lærerne opplever flere demotiverende faktorer i sin arbeidshverdag som er en medvirkende årsak til streiken. Samtidig opplever lærerne at det er noe uklart hva lærerjobben egentlig er, i tillegg til at de opplever en stor arbeidsmengde som de ikke føler seg kvalifisert til. Videre har dette påvirket deres motivasjon. Manglende ressurser og manglende anerkjennelse er faktorer som i stor grad påvirker læreres motivasjon, og er underliggende årsaker til lærerstreiken i 2022.

## 9. Referanser

- Academic Work. (2023). *Strukturert intervju og andre intervjuteknikker*. Hentet fra Academic Work: <https://www.academicwork.no/insights/arbeidsgivere/intervjuteknikker>
- Arbeidsmiljøportalen . (2019). *Fakta om arbeidsmiljøet innen undervisning*. Hentet fra Arbeidsmiljøportalen: <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/bransje/undervisning-vgs/fakta-om-bransjen>
- Arbeidstilsynet . (2018). *Må jobbe bedre med å forebygge vold og trusler*. Hentet fra Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/ma-jobbe-bedre-med-a-forebygge-vold-og-trusler/>
- Arbeidstvistloven. (2012). *Lov om arbeidstvister (LOV-2012-01-27-9)*. Hentet fra Lovdata: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9/KAPITTEL\\_2#§3](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9/KAPITTEL_2#§3)
- Brandvold, B. B. (2022). *Læreryrket har et statusproblem. Lønnen må økes*. Hentet fra Aftenposten: <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/MLrr3R/laereryrket-har-et-statusproblem-loennen-maa-oekes>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. I *Qualitative Research in Psychology* (ss. 77-101).
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving (7. utgave)*. Oslo: Gyldendal.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2018, oktober 29). *Kva er forskningsetikk?* Hentet fra De nasjonale forskningsetiske komiteene: <https://www.forskningsetikk.no/om-oss/kva-er-forskningsetikk/>
- Ellingsen, Ø., Akhtar, S., Eskeland, A., & Stokka, M. (2020, august 27). *Åpner snart sykkelvei til 1,4 milliarder: -Bortkastede penger*. Hentet fra NRK: [https://www.nrk.no/rogaland/apner-snart-sykkelvei-til-1\\_4-milliarder\\_-\\_bortkastede-penger-1.15137842](https://www.nrk.no/rogaland/apner-snart-sykkelvei-til-1_4-milliarder_-_bortkastede-penger-1.15137842)
- Engelund, K., & Dunne, L. (2020). *Bacheloroppgave, Høgskolen Kristiania*. Hentet fra Helter, idoler og idioter. Hvordan påvirker indre motivasjon prestasjoner blant lærere?: <https://kristiania.brage.unit.no/kristiania-xmlui/bitstream/handle/11250/2731138/Helter,%20idoler%20og%20idioter.%20Hvordan%20p%C3%A5virker%20indre%20motivasjon%20prestasjoner%20blant%20l%C3%A6rere.pdf?sequence=1>
- Fagforbundet. (u.d.). *Spørsmål og svar om streik*. Hentet fra Fagforbundet: <https://www.fagforbundet.no/rettigheter-i-arbeidslivet/streik/>
- Fellesforbundet. (u.d.). *Hva er en tariffavtale?* Hentet fra Fellesforbundet: <https://www.fellesforbundet.no/lonn-og-tariff/hva-er-en-tariffavtale/>
- Fremskrittspartiet. (u.d.). *Læreryrket som statusyrke*. Hentet fra Fremskrittspartiet: <https://www.frp.no/var-politikk/skole-og-utdanning/laereryrket>

- Ghosh, A., & Hulthin, N. (2019). *Lærere går ut av yrket*. Hentet fra Utdanningsforbundet:  
<https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2019/larere-gar-ut-av-yrket/>
- Goffeng, E. (2022). *"En bra dag på jobb" er klart til bruk i skolen*. Hentet fra STAMI:  
<https://stami.no/en-bra-dag-pa-jobb-er-klart-til-bruk-i-skolen/>
- Haugsbø, F., & Bugge, S. (2022, september 16). *Sykehustopp bekymret for lærerstreiken - flere unge trenger hjelp*. Hentet fra VG: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/GMayv9/sykehustopp-bekymret-for-laererstreiken-flere-unge-trenger-hjelp>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. The World Publishing Company.
- Herzberg, F. (2008). *One more time; How do you motivate employees?* Harvard Business School Publishing Corporation.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2010). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Innst. 65 L. (2022-2023). *Instilling til Stortinget fra arbeids-og sosialkomiteen*. Hentet fra  
<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2022-2023/inns-202223-0651.pdf>
- KS, a. (2022, September 09). *Spørsmål og svar om lærerstreik*. Hentet fra KS:  
<https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/tariff-2022/sporsmal-og-svar-om-larerstreik/>
- KS, b. (2022). *Oversikt over streikeuttaket*. Hentet fra KS: <https://www.ks.no/globalassets/tariff-2022/Plassfratredelse-lererstreik-pr-270922.pdf>
- Kvale, S. &. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal.
- Lillejord, S. (2015, Mai 19). *Læreres motivasjon til å bli i jobben*. Hentet fra Utdanningsforbundet:  
<https://utdanningsforskning.no/artikler/2015/lareres-motivasjon-til-a-bli-i-jobben/>
- Lysø, K. O. (2014). *Sannsynlighetsregning og statistisk metodelære 2. utgave*. Bergen: Caspar Forlag.
- Mikkelsen, A., & Laudal, T. (2016). *Strategisk HRM 2*. (T. Laudal, Red.) 2. utgave: Cappelen Damm.
- Misje, T., Lødemel, O., Hoff, F., & Talsnes, S. (2022, august 21). *Får ikke tak i kvalifiserte lærerarbeidere - Svært krevjande*. Hentet fra TV2: <https://www.tv2.no/nyheter/innenriks/far-ikkje-tak-i-kvalifiserte-laerere-svaert-krevjande/15019794/>
- Moen, C. (2022, september 21). *Streikeretten og dens begrensninger*. Hentet fra Lovdata:  
[https://lovdata.no/artikkel/streikeretten\\_og\\_dens\\_begrensninger/4118](https://lovdata.no/artikkel/streikeretten_og_dens_begrensninger/4118)
- NRK. (2023, mars 15). *Politisk streik stanser kollektivtransporten i Oslo*. Hentet fra NRK:  
<https://www.nrk.no/nyheter/politisk-streik-stanser-kollektivtrafikken-i-oslo-1.16338307>
- Regjeringen. (2020, mars 03). *Etikk*. Hentet fra Regjeringen:  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunestruktur/Verktoy/lokaldemokrativeilederen/del-a/etikk/id2424157/>



- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2015, Juli 01). *Skolen som arbeidsplass*. Hentet fra Utdanningsforskning: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2014/skolen-som-arbeidsplass/>
- SSB. (2019). *Vel 1 av 3 med skolerettet lærerutdanning er ikke i skoleverket*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå : <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/vel-1-av-3-med-skolerettet-laererutdanning-er-ikke-i-skoleverket>
- Statens Arbeidsmiljøinstitutt . (2019). *Inneklima*. Hentet fra STAMI: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/inneklima/>
- Statistisk Sentralbyrå. (2019). *Vanligere å forsvinne fra læreryrket enn å komme tilbake dit*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/vanligere-a-forsvinne-fra-laereryrket-enn-a-komme-tilbake-dit>
- Tjørn, B. (2017). *Hva motiverer lærere i videregående skole?* Hentet fra Materoppgave, Universitetet i Agder: <https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/2456950/Tj%C3%B8rn%2C%20B%C3%B8rge.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Studien%20viser%20at%20det%20er,kollegaer%20er%20andre%20viktige%20motivasjonsfaktorer>
- Utdanningsforbundet. (2019, januar 17). *Vold og trusler på norske skoler*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2019/vold-og-trusler-pa-norske-skoler/>
- Utdanningsforbundet. (2021). *Derfor skal elevene ha kvalifiserte lærere*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/utdanningsforbundet-mener/artikler/derfor-skal-elevne-ha-kvalifiserte-larere/>
- Utdanningsforbundet. (2022, februar 08). *Sjekk kartene: Her mangler lærerne*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/savnet-larer/sjekk-kartene-her-mangler-larerne/>
- Utdanningsforbundet. (2023). *Lønnstabeller KS: dette skal du tjene*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/tariffavtaler/ks/lonnstabell-ks/>
- Utdanningsforbundet, a. (2022, februar 09). *Dersom det blir streik*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/lonnsoppgjoret/dette-gjelder-dersom-det-blir-streik/>
- Utdanningsforbundet, b. (2022, juni 20). *Streikestart i Bergen: -Alle er veldig klare for streik!* Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/streikestart-i-bergen--alle-er-veldig-klare-for-streik/>

- Utdanningsforbundet, c. (2022, august 17). *Slik trapper Utdanningsforbundet opp streiken*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/slik-trapper-utdanningsforbundet-opp-streiken/>
- Utdanningsforbundet, d. (2022, september 27). *En mørk dag for skolen*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/en-mork-dag-for-skolen/>
- Utdanningsforbundet, e. (2022, september 17). *Så lett kunne streiken vært avblåst*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/sa-lett-kunne-streiken-vart-avblast/>
- Utdanningsforbundet, f. (2022, juni 20). *Handal: -De som får mindre, er lærerne - hver bidige gang*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/handal--de-som-far-mindre-er-larerne--hver-bidige-gang/>
- Utdanningsforbundet, g. (2022, juni 15). *Lærerstreik i Bergen fra 20. juni*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/larerstreik-i-bergen-fra-20.-juni/>
- Utdanningsforbundet, h. (2022, september 07). *Vanskelig å skaffe lærere med lærerutdanning*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/vanskelig-a-skaffe-larere-med-larerutdanning/>
- Utdanningsforbundet, i. (2022, august 30). *Elevene trenger lærere med pedagogisk kompetanse*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/elevene-trenger-larere-med-pedagogisk-kompetanse/>
- Utdanningsforbundet, j. (2022, juli 25). *Endelige opptakstall: -Læremangelen vil øke ytterligere*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/endelige-opptakstall--larermangelen-vil-oke-ytterligere/>
- Utdanningsforbundet, k. (2022, september 7). *Trapper opp lærerstreiken:- viser alvoret i situasjonen*. Hentet fra Utdanningsforbundet: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/trapper-opp-larerstreiken--viser-alvoret-i-situasjonen/>

## 10. Vedlegg

### 10.1 Intervjuguide, organiserte lærere

#### **Informasjon:**

- Presentasjon av oss, prosjektet og intervjuet
- Avklaring av roller og forventninger
- Forklare hva intervjuet skal brukes til
- Hvordan intervjuet dokumenteres
- Informere om retten til å avbryte intervjuet, og retten til å ikke svare på spørsmål.

#### **Innledning/Hvem er du spørsmål:**

1. Hvorfor ville du bli lærer?
2. Hvor lenge har du vært lærer?
3. Hva liker du ved jobben din?
4. Hva liker du ikke ved jobben din?
5. Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?

#### **Motivasjon:**

6. Hva motiverer deg til å gjøre en god jobb som lærer?
7. Hva synes du legger en demper på motivasjonen din til å gjøre en god jobb som lærer?
8. Trives du i jobben din?
9. Er du tilfreds med ansvaret du innehar?
  - a. Skulle du ønske du hadde mer/mindre ansvar?
10. Føler du deg sett av ledelsen?
11. Får du tilstrekkelig anerkjennelse for jobben du gjør?
  - a. Fra ledelsen, samfunnet og politikere?
12. Når føler du at du presterer bra som en lærer og har gjort en god jobb?

#### **Arbeidsforhold:**

13. Hva synes du om arbeidsforholdene i jobbhverdagen din?
14. Ville en lønnsøkning gjort opp for (eventuelle) dårlige arbeidsforhold?

15. Hvilke andre arbeidsforhold er det forbedringspotensialer på?
  - a. Er dette også en årsak til lærerkrisen/streiken?
16. Hvis disse hadde blitt forbedret, tror du det allikevel hadde vært streik?
17. Mener du det kun er lønn som er årsaken til streik?
  - a. Hvis nei, hva annet?
18. Føler du deg trygg på jobb?
  - a. Føler du at du har de verktøyene som trengs for å håndtere utagerende elever for eksempel?
  - b. Evt. Hvorfor ikke?

**Streik:**

19. Har motivasjonen din endret seg etter streiken i sommer/høst?
20. Hva tenker du er årsaken/e til at lærerne gikk ut i streik i fjor sommer?
21. Hvilke ting var viktige for deg å få endret i lønnsoppgjøret og som et resultat av streiken?
22. Lønn er vanligvis en viktig faktor i et lønnsoppgjør, er lønnen viktig for deg og for at du skal være motivert?
  - a. Hvorfor?
23. Er det andre faktorer som var viktige for deg å få satt fokus på/ endret under streiken?
  - a. Opplever du at noen av disse tingene er endret etter streiken?

**Avslutning:**

- Oppklaring
- Er det noe du vil legge til, eller noe vi ikke har spurt om som du vil si noe om?
- Har du noen spørsmål?
- Takke for oss.

## 10.2 Intervjuguide, Utdanningsforbundet

### **Informasjon:**

- Presentasjon av oss, prosjektet og intervjuet
- Avklaring av roller og forventninger
- Forklare hva intervjuet skal brukes til
- Hvordan intervjuet dokumenteres
- Informere om retten til å avbryte intervjuet, og retten til å ikke svare på spørsmål.

### **Innledning/Hvem er du spørsmål:**

1. Kan du fortelle litt om din bakgrunn? Har du vært lærer? Hvordan ble du engasjert i Utdanningsforbundet?

### **Streik:**

2. Hvorfor ble medlemmene i Utdanningsforbundet tatt ut i streik?
  - a. Var det mer enn "bare" lønnsoppgjøret som dere var uenige i?

### **Motivasjon:**

3. Hva motiverer lærere til å gå på jobb?
  - a. Har disse motivasjonsfaktorene endret seg siden streiken?
4. Dere snakker om en nasjonal lærerkrise, er det grunn til bekymring for fremtidige generasjoner?
5. Tror du lærere føler seg trygge på jobb?
  - a. Har lærere verktøyene som trengs for å håndtere utagerende elever for eksempel?
  - b. Kan de utføre den jobben de er der for å gjøre uten problemer?
6. Hva er egentlig problemet med ikke-utdannede vikarer?
  - a. Hva er alternativet?
7. Hvilke andre arbeidsforhold er det forbedringspotensialer på?
  - a. Er dette også en årsak til lærerkrisen?
8. Ville en lønnsøkning for lærerne bedret misnøyen som har oppstått?

- a. Hadde lærernes misnøye «forsvunnet» (i mangel på bedre ord) dersom Utdanningsforbundets krav hadde blitt innfridd fra starten/før det gikk til tvungen lønnsnemd?

**Avslutning:**

- Oppklaring
- Er det noe du vil legge til, eller noe vi ikke har spurt om som du vil si noe om?
- Har du noen spørsmål?
- Takke for oss.