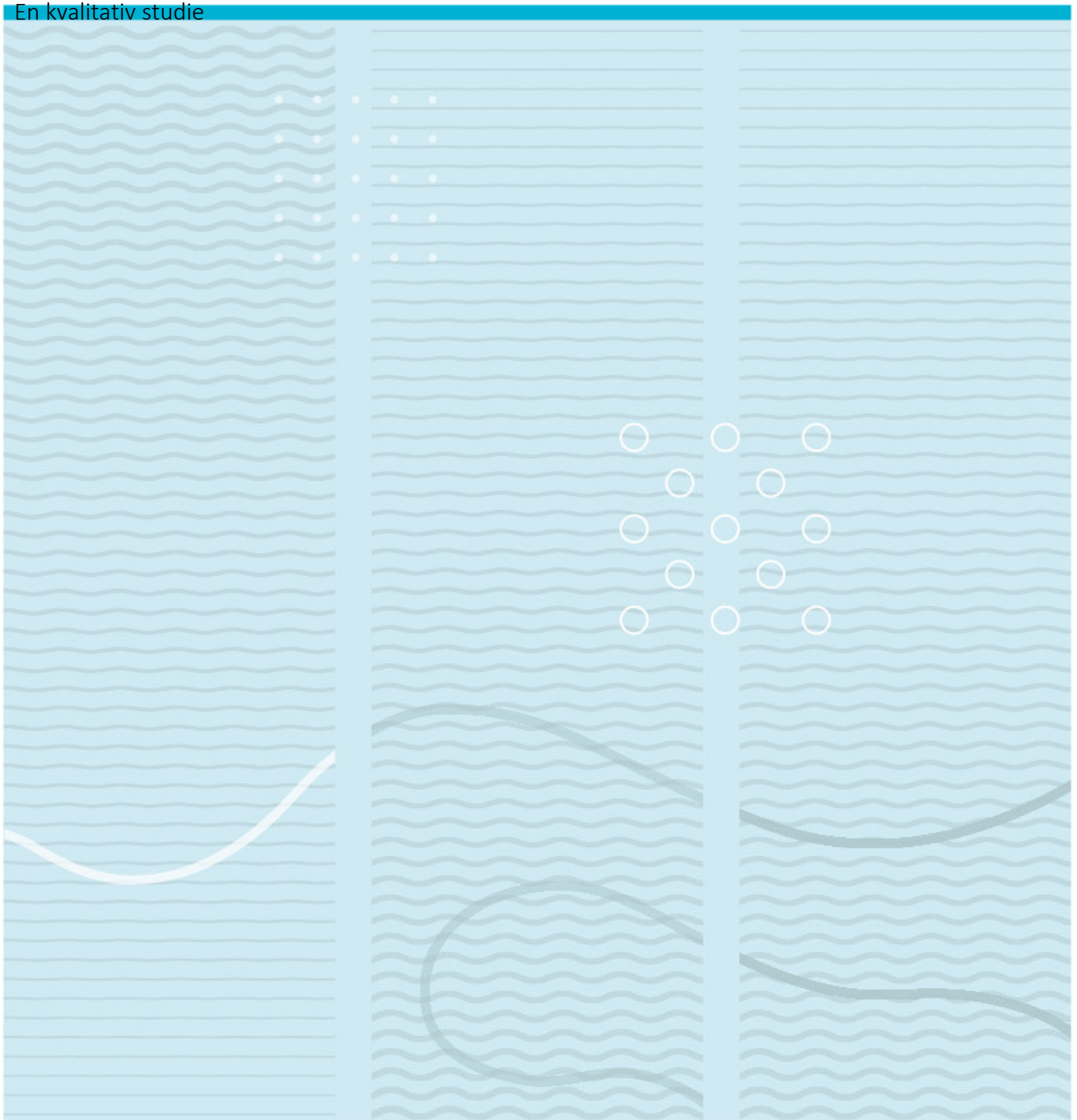


Hanne Vadum Madsen

Elevassistenter i videregående skole sine opplevelser av sin arbeidssituasjon

En kvalitativ studie



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for Helse og sosial vitenskap
Institutt for helse-, sosial og velferdsfag
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2020 Hanne Vadum Madsen

Denne avhandlingen representerer 120 studiepoeng

Sammendrag

Bakgrunn:

Helsefremmende faktorer har fått stadig større oppmerksomhet i skolesektoren. Særlig etter arbeidstilsynet gjennomførte prosjektet «*med skolen som arbeidsplass*» (Arbeidstilsynet, 2011). Formålet med dette prosjektet var blant annet å se om det ble arbeidet systematisk med å skape et helsefremmende arbeidsmiljø i skolesektoren. Prosjektet hadde spesielt fokus på psykososiale arbeidsforhold.

Formål:

Denne studiens hensikt er å undersøke elevassistentenes arbeidssituasjon ved videregående skoles tilrettelagte avdeling. Det var ønskelig å få frem elevassistentenes erfaringer og opplevelser av deres arbeidshverdag i lyset av de krav og utfordringer det er i deres stilling.

Metode:

Studien har et beskrivende og utforskende design, inspirert av fenomenologisk- og hermeneutiske vitenskapsteoretiske perspektiver. Forfatteren har gjennomført en kvalitativ studie, hvor semistrukturerte intervjuer har blitt benyttet som datainnsamlingsmetode. Datainnsamlingen ble gjennomført med fem individuelle intervjuer, og informantene ble valgt ut fra deres erfaring som elevassistent ved videregående skole.

Funn:

Funnene peker på at assistenter i videregående skole i høy grad motiveres og finner arbeidsglede i arbeidet med elevene. Funnene peker på at assistentene generelt har høye arbeidskrav i sin arbeidsrolle, liten innflytelse på egen arbeidshverdag og at de i mindre grad føler seg som en del av kollegafellesskapet på hele skolen. Funnene peker på at assistenter innenfor samme videregående skole har forskjellige arbeidsvilkår.

Abstract

Background:

Health enhancing factors has become an attention point in the school system. Especially after the Labor Inspectorate implemented the project “the school as working place”. (AT, 2011) The purpose of the project was among others to explore if systematic work with health promoting factors was done. The project had a special focus on psychosocial working conditions

Purpose:

The purpose of this study is to explore the work situation of the teaching assistant at upper secondary school, adapted department. It was desirable to get across the experiences of the teaching assistant in their working day with background in the demands and challenges there is in their position.

Method:

The study is in describing end exploratory design, inspired by phenomenological and hermeneutic scientific theoretical perspectives. The author has implemented a qualitative study, where data has been collected through semi structural interviews. Data was collected through 5 individual interviews; the informants were chosen from their experience as teaching assistant on upper secondary school.

Findings:

The findings indicate that teaching assistants at upper secondary school levels, to a large extend is motivated and find job satisfaction in the work with the pupils. The findings points out that the teaching assistants generally has high demands in their work role, little influence on their own working day, they felt less as a part of the fellowship at the school and the assistants at upper secondary school has different

Innholdsfortegnelse

Abstract	4
Innholdsfortegnelse	5
Forord	7
1 Innledning	8
1.1 Bakgrunn for tema.....	9
1.2 Studiens hensikt og problemformulering	10
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål	10
1.4 Tidligere forskning	11
1.5 Oppgavens oppbygning	15
2 Kunnskapsgrunnlag.....	17
2.1.1 Hva er en assistent i skolen og hvordan er deres arbeidshverdag?	17
2.2 Helsefremmende teori	18
2.3 Relasjoner	19
2.4 Helsefremmende arbeidsmiljø	20
2.4.1 Autonomi.....	21
2.4.2 Kompetanse.....	21
2.4.3 Tilhørighet	22
3 Metode.....	24
3.1 Kvalitativ forskningsdesign og metode	24
3.2 Metoder for vurdering av studiens vitenskapelige kvalitet	25
3.2.1 Forforståelse og refleksivitet	25
3.2.2 Reliabilitet.....	26
3.2.3 Validitet	26
3.3 Forskningsetikk.....	27
3.3.1 Personvern	28
3.3.2 Informasjonsskriv og samtykke	28
3.3.3 Oppbevaring av data	28
3.4 Metode for innsamling av data	29
3.4.1 Rekruttering	29
3.4.2 Presentasjon av utvalget og inklusjonskriterier.....	29

3.4.3	Individuelle intervjuer	30
3.5	Metode for analysering av datamateriale	31
3.5.1	Transkribering	32
3.5.2	Naivlesning og beskrivelse.....	33
3.5.3	Tematisk analyse	33
3.5.4	Overordnet forståelse av helhetlig fortolkning	34
4.1	Opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt	36
4.2	Deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet	38
4.2.1	Gode arbeidsrelasjoner	38
4.2.2	Opplevelsen av å bli undervurdert i arbeidssituasjonen	40
4.2.1	Opplevelsen av eksklusjon fra fagutvikling	41
4.3	Opplevelsen av utfordringer i arbeidshverdagen	42
4.3.1	Opplevelsen av ulike arbeidsforhold på samme arbeidsplass	42
4.3.1	Opplevelsen av hierarki	42
4.3.2	Belastninger i forbindelse med manglende personale	43
5	Diskusjon	45
5.1	Opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt	45
5.2	Deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet	48
5.2.1	Gode arbeidsrelasjoner	48
5.2.2	Opplevelsen av undervurdering i samarbeidsrelasjonen	49
5.2.3	Opplevelse av eksklusjon fra fagutvikling	52
5.3	Opplevelse av ekstra utfordringer i arbeidshverdagen	53
5.3.1	Belastninger i forbindelse med manglende personale	55
6	Oppsummerende betraktninger og avslutning	56
6.1	Metodekritikk og gyldighet.....	56
6.2	Resultatenes betydning for praksis	57
6.3	Oppsummering og avslutning	58
	Vedlegg 1 Godkjenning fra NSD	63
	Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	64
	Vedlegg 3 Intervjuguide	66

Forord

Nå er jeg kommet til avslutningen på denne masteroppgaven. I startfasen av dette prosjektet visste jeg lite hva som ventet meg, og det har til tider vært en krevende prosess. Dette fordi det har vært særlige hensyn og restriksjoner denne våren på grunn av koronautbruddet og tiltakene som følge av dette.

Det medførte at det måtte tenkes alternativt når det gjaldt å få intervjuene i hus og veiledningsprosessen fra veileder. Videre har familien privat vært rammet av svært alvorlige sykdom under forløpet, som nesten tok pusten fra meg. Likevel ville jeg ikke vært foruten den læring og innsikt i det norske skoleverket og min opplevelse av å jobbe sammen med elevassistenter i skolen og få innsikt i deres arbeidshverdag og arbeidsforhold.

En stor takk til de fem informantene som velvillige stilte opp med informasjon om deres arbeidshverdag til denne studien, uten dem var dette masterprosjektet ikke blitt noe av.

Takk til min veileder førsteamanuensis Mona Sommer for gode innspill, utholdenhet og for å være der for meg når jeg trengte faglig sparring.

Takk til min arbeidsplass for støtte og tilrettelegging, så det var mulig for meg å studere ved siden av full jobb.

En stor takk til familien og venner som har bidratt med moralsk støtte, stor tålmodighet, fungert som stave og skrive kontroll og IKT- supportere.

Stovner, 2020

Hanne Vadum Madsen

1 Innledning

Dette kapittel tar for seg bakgrunnen for valg av tema om elevassistenter sine opplevelser av sin arbeidssituasjon.

Studiens hensikt, problemformulering og forskningsspørsmål fremlegges her sammen med tidligere forskning innen fagområdet. Sist i kapitlet gjøres det rede for oppgavens videre oppbygning.

1.1 Bakgrunn for tema

I løpet av dette master studiet har jeg vært ansatt som kontakt- og faglærer på en tilrettelagt avdeling i videregående opplæring. Jeg har således jobbet sammen med lærere og assistenter. Min faglige bakgrunn er håndarbeidslærer med videreutdanning i pedagogisk ledelse og forandringspedagogikk samt studie- og ervervsrådgivning.

Som masterstudent på studieretningen Klinisk psykisk helsearbeid med integrativ supervisjon, rådgiving og terapi som grunnlag, var det naturlig for meg å se på psykisk helsearbeid i skolen. Jeg erfarte på mitt nye arbeidsted i Norge at elevassistenter i skolen har en utsatt posisjon i den forstand at de kan ha lav påvirkning av arbeidshverdagen og høye arbeidskrav. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) beskriver hvordan det er dokumentert at en belastende arbeidssituasjon med høye jobbkraav kombinert med liten mulighet til å styre egenarbeidshverdag øker risikoen for en rekke helseproblemer som fysiske- og mentale helseplager, sykefravær og at dette igjen kan føre til uførhet (STAMI, 2018, s. 70).

Min stilling i dag er som lærer på en tilrettelagt avdeling i videregående opplæring. Der jobber jeg sammen med elevassistenter og opplever at deres arbeidshverdag er helt annerledes enn min. Samtidig opplever jeg det er lite oppmerksomhet knyttet til elevassistenters arbeidshverdag. Dette har fanget min interesse og undring, i og med at tall fra Grunnskolens informasjonssystem (GSI) og Undervisningsdirektoratet (UDIR, 2019) viser til at assistenter i skolen gjennomfører ca. 63 % av all spesialpedagogisk undervisning. En del av avdelingene med tilrettelagt opplæring har elever med utfordrende atferd, og disse er i høy grad ivaretatt av assistenter (Utdanningsforbundet, 2017).

Det fremstår for meg som at elevassistenter er en svært viktig yrkesgruppe i skolen, og derfor ønsker jeg å belyse deres opplevelse av deres arbeidssituasjon i denne masteroppgaven.

I denne studien er blikket rettet på hvordan elevassistentene i videregående opplæring opplever sin arbeidshverdag i lys av et helsefremmende perspektiv. Jeg håper at det som gjør studien interessant for andre, er økt kunnskap om hvilke faktorer som kan virke helsefremmende for elevassistenter. Dette er her sett i lyset av hva som generelt virker fremmende for psykisk helse i skolesektoren, og motivasjonsfaktorer spesielt for elevassistentene i videregående skole.

1.2 Studiens hensikt og problemformulering

Formålet med denne masterstudien er å få innsikt i hvordan elevassistenter opplever sin arbeidshverdag på en tilrettelagt avdeling i videregående skole. Det legges vekt på hvordan elevassistentene opplever sin arbeidshverdag i lys av de krav som stilles til dem og de utfordringer de møter. Denne studien retter blikket på helsefremmende arbeidsforhold og hva som medvirker til dette.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Følgende problemstilling er formulert:

Hvordan opplever elevassistenter i videregående skole sin arbeidssituasjon?

På bakgrunn av problemstillingen er følgende forskningsspørsmål utarbeidet:

Hvordan opplever og beskriver elevassistenter innflytelse og utfordringer i sin arbeidshverdag?

Hvordan opplever elevassistenter samarbeid med lærere og andre fagpersoner?

1.4 Tidligere forskning

Det er i forbindelse med denne studien søkt systematisk i databaser våren 2017 og høsten 2018. Søkene er gjennomført for å finne relevant litteratur og tidligere forskning på temaet, samt å danne et bakteppe til studien. Databaser som er benyttet er Cinahl, Eric, PsycINFO, PUBMED og Google Scholar. I de engelskspråklige databasene er søkeord som "assistant, health, high school, learning, mental, Norway, related, staff, support, well-being, work" brukt i ulike kombinasjoner.

Norske søkeord som er benyttet «arbeidsglede, assistenter i skolen, helse, helsefremmende arbeidsmiljø, skolepersonale, videregående opplæring, psykisk helse blant assistenter i skolen» benyttet i ulike kombinasjoner. Flest relevante treff for denne studien var i Google Scholar. Gjennom hele forskningsperioden er det gjort håndplukkede søk ut fra tips fra veileder og litteratur- og pensumlister.

Forskningsetikken, *Bruk av assistenter og lærere uten godkjent utdanning i grunnskoleopplæringen* (Rambøll, 2010). Beskriver hvordan assistenter i skolen blir mest brukt som personlig, sosial og praktisk støtte, men viser også at mange assistenter har faglig og pedagogisk støtte som en hovedoppgave i skolen (Rambøll, 2010, s. 11).

Funnene viser at økt behov for spesialundervisning har vært en viktig begrunnelse for ansettelse av assistenter i grunnskolen og videregående opplæring. Rapporten viser til at det ikke er økonomiske føringer eller mangel på pedagogisk personell som er forklaringen på den økte bruken av assistenter (Rambøll 2010, s.10)

Rapporten fra 2010 viser til at funnene i undersøkelsen av assistenters vei inn i skolen, peker på at hovedparten har en videregående utdanning som barne- og ungdomsarbeider eller helsefagsarbeider.

Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) prosjekt «*Hva læreren ikke kan! Et kunnskapsgrunnlag for satsning på bruk av flerfaglig kompetanse i skolen*» (Borg, Christensen, Fossetøl & Pålshaugen, 2015).

Formålet med dette prosjektet var å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag for hvordan flerfaglig kompetanse i skolen kan benyttes på best mulig måte. Det var fem skoler med i prosjektet og et av resultatene var at de utviklet en test-modell med det formål å øke

kvaliteten på lærerassistentens arbeid. Dette var med et ønske om i større grad å få assistentene til å inngå i et lag rundt læreren.

Rapporten konkluderer med fem punkter som de anså som viktige og det var blant annet at det er funnet lite erfaringsbasert litteratur angående læreassistenter.

Videre ble det funnet at assistenter i liten grad er med i utviklingsarbeidet til skolen og skolefritidsordningen og at det i skolen er en dårlig utnyttelse av assistenter som ressurs. Et annet punkt var at assistentene fulgte ofte opp eleven i skolen og i skolefritidsordningen etter skoletid. Dette kombinert med kontorarbeid, arbeid som lærervikar, etc. og det gikk utover tiden de kunne benytte til egen læring, kursning og utvikling. De fant også at det var stor variasjon på skolene som deltok i prosjektet på hvem som hadde ansvaret, mengden oppfølging, kursing og opplæring av assistentene (Borg et al., 2015, s. 27-28).

Fagrapport NP 1131, (Arbeidsmiljødirektoratet, 2011), undersøkte arbeidsmiljøet for alle skoleansatte i hele Norge. Prosjektet het «*Med skolen som arbeidsplass. Tanker og tall etter 2 år med tilsyn i skolesektoren*» (Arbeidstilsynet 2011.) Bakgrunnen for dette prosjektet var tidligere undersøkelser blant ansatte i undervisningssektoren, hvor det ble avdekket faktorer som kan virke negativt inn på helse og arbeidsevnen for sektorens ansatte. Undersøkelsen peker på at de ansatte opplever stor arbeidsbelastning, hyppige omstillinger, endringsprosesser og høyt konfliktnivå (Arbeidstilsynet, 2011, s.11).

Tilsynsrapporten viste at det i skolesektoren ikke var iverksatt tilstrekkelige hensiktsmessige helsefremmende tiltak for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade. Det ble pekt på at skolene manglet rutiner i forhold til kartlegging og risikovurderinger av utfordringer knyttet til mellommenneskelige forhold, og hvordan dette arbeidet var organisert og tilrettelagt. Skriftlige rutiner for å melde fra om uønskede hendelser og håndtering av dette og at kjennskapen til slike systemer var mangelfulle. Dette gjaldt også i forhold til rutiner ved konflikthåndtering, håndtering av klager fra elever og foreldre, vold, trusler og omstillinger (Arbeidstilsynet, 2011, s. 4).

Det fremgår av undersøkelsen at ansatte i undervisningssektoren i høyere grad blir sykemeldte av psykiske årsaker i dag enn av muskel/ skjelettsmerter som var den vanligste sykdomsårsak tidligere (Arbeidstilsynet, 2011, s. 10).

Masteroppgaven av Marie Berge Kristensen (2018), «*Hvordan forstår og opplever assistenter sin rolle og arbeidssituasjon i grunnskolen? Hvordan kan de motiveres videre i sitt arbeid med elever som trenger ekstra oppfølging?*».

Formålet med denne studien var å gi assistenter i grunnskolen en stemme og høre hvordan de opplever sin rolle som assistent og hvordan de opplever sin arbeidssituasjon.

I studien tar hun blant annet for seg emner som assistenes autonomi, kompetanse, taus kunnskap og kommunikasjon. Kristensen (2018) ser på hvordan assistentene har det på skolen og kommer i sin studie, med forslag til hvordan assistentene gjennom kursing kan øke sin teoretiske kunnskap og dermed oppnå «*høyere mestringsforventning*». Videre skriver Kristensen at denne mestringsforventningen øker motivasjonen for uerfarne assistenter.

Studien viser at et bedre samspill mellom assistenter, lærere og ledelse vil virke positivt inn på tillitsforholdet i alle ledd og kan være viktig for å øke muligheten for autonomi for assistentene. Kristensen (2018) finner videre i sin studie, at utfordringene hun fant blant assistentene i grunnskolen, er de samme som ble beskrevet for tjue år siden av FOX s i bok, *Assistent i skolen*, (1998). For Kristensen (2018) ser det ikke ut til at det har endret seg mye på disse årene. Hun poengterte at assistentene i skolen bør få egne timer til samarbeid og at det skal være flere tilbud om kurs og veiledning enn det er i dag.

Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2018) utarbeidet av Statens Arbeidsmiljøinstitutt i samarbeid med medarbeidere ved avdelingen for Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA). I tillegg har fagpersoner ved STAMIs forskningsavdeling bidratt i kvalitetssikringen i deler av rapportens faglige innhold.

Det utarbeides en faktabok hvert tredje år, sist i 2018. Formålet med dette er å samle, fortolke og formidle kvalitetssikret informasjon om arbeidsmiljø og helse. Ifølge STAMI/NOA rapporten er det å ha en jobb, et sentralt «*levetårsgode*» som bidrar til økonomisk trygghet og struktur i hverdagen. Det å ha en jobb, er for mange en arena hvor man får anvendt og utviklet sine evner og ferdigheter. Arbeid kan gi tilgang til sosial kontakt og en opplevelse av at ens innsats blir verdsatt, og det kan være med på å vedlikeholde en god helse (STAMI, 2018, s. 50). Rapporten refererer til at det er flere nyere studier hvor

forskerne har funnet såkalte beskyttende faktorer som kan bidra til å forebygge uhelse (STAMI, 2018, s. 5). De tre viktigste faktorene for dette var lederstøtte, rettferdig ledelse og positive utfordringer i jobben (STAMI, 2018, s. 4). Det konkluderes med at arbeidssituasjoner med dårlig ledelse, liten innflytelse på egen arbeidssituasjon og lite anerkjennelse fra nærmeste leder og kollegaer er noen av risikofaktorene for psykiske helseutfordringer. I en av studiene fra rapporten ble det vist til at emosjonelle krav, rollekonflikt og kombinasjon av høye krav og lav kontroll gir økt risiko for arbeidsskader (STAMI, 2018, 64, 66- 67). Andre kjente faktorer som er knyttet til sikkerheten på arbeidet, er arbeidstakers selvopplevede skaderisiko, feilhandlingskonsekvenser, alene arbeid og manglende opplæring. Store yrkesgrupper er i sitt daglige arbeide utsatte for arbeidsmiljøfaktorer som er assosiert med økt skaderisiko (STAMI, 2018, s. 70). Selv om elevassistenter i liten grad inngår som egen yrkesgruppe i studiene, omfattes de imidlertid i noen undersøkelser i kategorien ufaglært undervisningspersonell (Utdanningsforbundet, 2017).

Elevassistentene utfører en stor jobb i spesialundervisningsregi (GSI, 2010), og er likevel på mange måter en usynlig yrkesgruppe på skolen. I gjennomgang av nyere litteratur som dekker spesialpedagogikk og tiltak i skolen for utsatte grupper, nevnes samarbeid mellom lærer/spesialpedagog og assistenter i liten grad (Bunting, 2018, Nordahl 2019). Jeg fant likevel noe som jeg vurderte som relevant bakgrunnskunnskap, som omhandler antall assistenter i skolen og deres arbeidsoppgaver. Jeg vil derfor trekke frem den kvantitative undersøkelsen «*Bruk av assistenter og lærere i uten godkjent utdanning i grunnskolen*», utført i et utvalg av norske kommuner og byer (Rambøll,2010). Formålet var å undersøke bruken av ufaglært arbeidskraft i Norges kommuner og fylker med kartlegging av kompetanse, aktuelle ansvarsoppgaver og arbeidsoppgaver. I tillegg ble det sett på hvilken veiledning eller kompetanseutvikling de ufaglærte får tilbud om på skolene. I undersøkelsen kom det blant annet frem at assistentene har en viktig rolle i spesialundervisningen med å skape relasjoner og skape trivsel for elever som har et enkeltvedtak i henhold til Opplæringslovens § 5-1 (Opplæringsloven, 2019). Det kom også frem i undersøkelsen at assistenter i grunnskoleopplæringen blir brukt til pedagogisk arbeide både i samarbeid med lærer og alene.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2009 - 2010 prosjektet og utarbeidet rapporten: *“Med skolen som arbeidsplass. Tanker og tall etter 2 år med tilsyn i skolesektoren”* (Arbeidstilsynet, 2011). Prosjektet ble igangsatt for å undersøke om det ble jobbet systematisk med å skape et helsefremmende arbeidsmiljø med utvidet oppmerksomhet mot psykososiale og organisasjonsmessige forhold.

«Selv om det ikke er realistisk å anta at omstillinger, høye forventninger, utagerende elever, samarbeidsutfordringer, trusler og vold forsvinner, er det en viktig målsetning at alle skoler og skoleeiere gjennomfører systematisk arbeid for å redusere de uheldige belastningene for arbeidstakerne knyttet til slike risikoforhold. Politisk og administrativ ledelse har et særlig ansvar for å gi nødvendige rammebetingelser og følge opp skolene og skoleeierne, slik at arbeidsforholdene er fullt forsvarlig». (Arbeidstilsynet, 2011, s.17).

Bakgrunnen for dette prosjektet er tidligere undersøkelser blant ansatte i undervisningssektoren hvor det ble avdekket faktorer som kan virke negativt inn på helse og arbeidsevne. Særlig gjaldt det opplevelser av stor arbeidsbelastning, hyppige omstillinger, endringsprosesser og høyt konfliktnivå (Arbeidstilsynet, 2011). Disse undersøkelsene inkluderer imidlertid bare i svært liten grad elevassistentene, som på den annen side har høyt sykefravær: 9 % i 2018. Tilsvarende tall for yrkesfaglærere og landsgjennomsnittet er henholdsvis 5,3 % og 5,8 % (Statistisk sentralbyrå, 2019).

Studien har et helsefremmende perspektiv på elevassistentenes opplevelser av det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Funnene vil bli diskutert i lys av teori relatert til helsefremmende arbeidsmiljø, statistikk, rapporter og offentlige dokumenter.

1.5 Oppgavens oppbygning

Denne studien består av seks kapitler. Kapittel en belyser studiens hensikt, problemformulering og forskningsspørsmål. Videre presenteres bakgrunnen for studiens valg av tema tidligere forskning og begrepsavklaring. Kapitlet avslutter med en oversikt over oppgavens oppbygning.

I kapittel to er det gjort rede for kunnskapsgrunnlaget og det teoretiske fundament for studien. Fremgangsmåten for litteratursøk er også synliggjort. I kapittel tre presenteres de metodologiske valgene av studien. Først beskrives den vitenskapsteoretiske forankringen studien bygger på, deretter beskrives metodene for å innhente og bearbeide data. Til slutt i kapittel tre presenteres metodologiske og forskningsetiske refleksjoner, samt studiens troverdighet. Knyttet til studiens troverdighet er det også redegjort for egen forforståelse til temaet i studien. I kapittel fire, vil funnene i studien presenteres som en tematisk analyse. I kapittel fem drøftes egne funn opp mot teori og kunnskapsgrunnlaget. I lys av studiens problemstilling og forskningsspørsmål vil det i kapittel seks fremlegges en oppsummering og avsluttende kommentarer, samt mulige anbefalinger for praksis og videre forskning.

2 Kunnskapsgrunnlag

Godt arbeidsmiljø er viktig for vår trivsel og for å forebygge psykiske helseplager i arbeidsstyrken. Tidligere forskning viser at det arbeide elevassistenten i videregående skole utfører kan inneholde arbeidsforhold som har karakter av risiko for utbrenthet av skolesektorens ansatte (Arbeidstilsynet, 2011, s. 10). Det er nå en del år siden undersøkelsen ble utført og denne oppgaven kan være med til å belyse om dette er gjeldene for assistenters arbeidssituasjon i dag.

Hvordan gode relasjoner og god kommunikasjon på arbeidsplassen er viktige faktorer for hvordan ansatte forstår og opplever sin egen rolle og for å ivareta et helsefremmende arbeidsmiljø beskrives både i «*faktabok om arbeidsmiljø og helse*» fra STAMI (2018) og «*Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*», en bok redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad (2011). Et helsefremmende arbeidsmiljø med gode relasjoner og god kommunikasjon er viktig i denne oppgaven for å belyse studiens funn og hvordan assistentene opplever dette i sin arbeidssituasjon.

Et annet viktig element for trivsel og utvikling på arbeid er anerkjennelse for det arbeide man utfører, noe tidligere forskning har vist ikke alltid er tilfelle for elevassistenter i videregående skole (Rambøll, 2010, s. 6)

2.1.1 Hva er en assistent i skolen og hvordan er deres arbeidshverdag?

Opplæringsloven (2016) definerer hva elevassistentenes rolle på denne måten:

§ 10- 11: «*Personale som ikke er tilsatt i en undervisningsstilling, men som likevel skal hjelpe i opplæringen*».

Ifølge Glenys Fox (1998) er assistenter ikke uten kompetanse når det gjelder barn og unge. Noen har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider gjennom videregående skole, mens andre kan ha mye erfaring og opparbeidet kunnskap selv om de ikke har formell kompetanse. Assistentenes hovedoppgaver skal i hovedsak være å assistere spesialpedagogen, klasselæreren eller faglæreren når det er hensiktsmessig (Fox, 1998, s. 19). Fox (1998, s. 99-100) nevner også at ansvaret for assistentene ofte legges hos klasselæreren som arbeider sammen med skolens støttekoordinator.

Både ifølge Fox (1998) og rapportene som er utarbeidet her i landet har assistentene i skolen forskjellige betegnelser som lærerassist, skoleassistent, elevassistent, miljøarbeider, fagarbeider etc. Denne boken er mer enn tjue år gammel, men da det ikke er utgitt nyere litteratur som omhandler assistenter i skolen og deres arbeidsoppgaver, rolle og forventninger rundt assistentene i skolen. Er det denne boken som vil bli benyttet.

Som det fremgår, er assistenter i skolen ikke en ensartet yrkesgruppe og går under forskjellige betegnelser. I videregående skole er betegnelsen elevassistent vanlig praksis, da assistentene her ofte er knyttet til enkeltelever. Her har det vært prioritert å ansette assistenter med bakgrunn innenfor et yrkesfag i større grad enn deres menneskelige og pedagogiske evner. I grunnskolen brukes ofte betegnelsen skoleassistent, her er det vanlig at assistentene utfører mange forskjellige oppgaver, men at de sjeldent er direkte tilknyttet enkeltelever med særskilte behov (Fox, 1998, s. 19).

I denne studien bruker jeg i hovedsak elevassistent som betegnelse, men assistent og lærerassist, er betegnelser som forekommer i forbindelse med fremleggelse av annen litteratur i denne studien.

2.2 Helsefremmende teori

Jeg anser Antonovsky's teori om salutogenese som relevant for min studie da den setter søkelys på faktorer som fører til robusthet og hvilke faktorer som underbygger og opprettholder helse og velvære (Antonovsky, 2012, s.29).

Aaron Antonovsky (1923- 1994) var israelsk- amerikansk sosiolog, og kjent for sin forskning om stress, helse og velvære. Han utviklet teorien om salutogenese, som et alternativ til legeverdenes syn på sykdom som ofte er læren om sykdom (patologien), Antonovsky beskriver dette som et nytt syn på helse og sykdom (Antonovsky, 2012, s.28-30).

Antonovsky var opptatt av at noen mennesker så ut til å overvinne store påkjenninger uten varige mén av fysisk eller psykisk karakter. Antonovsky forsket på hvilke egenskaper vi har i oss som setter oss i stand til å tåle motstand og kriser uten å bli syke

av det (Antonovsky, 2012, s.29-30). Det var helsens opprinnelse- læren om hvilke faktorer som underbygger og opprettholder helse og velvære, som førte til utviklingen av salutogene modellen.

Begrepet «*opplevelse av sammenheng*» (OAS), er sentralt i salutogenese perspektivet, og det er delt i tre hovedkomponenter; begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. En høy grad av OAS bidrar til stor grad av helse og velvære, og betyr at mennesker som forstår utfordringene og vanskelighetene de utsettes for som begripelige (begripelighet). Personer med høy opplevelse av sammenheng har også tiltro til at de har de nødvendige ressursene til å finne løsninger på utfordringer de møter på sin vei og de har tiltro til at disse utfordringene kan håndteres (håndterbarhet). Meningsfullhet ses i forhold til livsområder som er viktige for en person og noe som skal gi mening både kognitivt og følelsesmessig og derved blir et motivasjonselement (Antonovsky, 2012, s.40- 41).

Antonovsky redegjør for sitt syn på stress og har den holdning at stressfaktorer ikke alltid er uheldige, og mener at dette er en påstand som ikke er tilstrekkelig bevist igjennom forskning. Han peker på at i livssituasjoner hvor man av forskjellige grunner opplever et høyt stressnivå og samtidig er en høy grad av sosial støtte kan dette være helsebringende for personen. Stressfaktorer er ikke alltid av det onde og er noe vi har rundt oss hele tiden (Antonovsky, 2012, s. 52).

Antonovsky (2012) beskriver det slik: «*En salutogen tankegang er ikke bare en forutsetning for, men tvinger oss til, å jobbe for å utforme og fremme en teori om mestring*».

2.3 Relasjoner

Relasjoner er viktig for oss mennesker for at vi kan utvikle oss. Jeg vil trekke frem Schibbye's dialektiske relasjonsforståelse og viktigheten av anerkjennelse som viktige faktorer i denne studien og i tolkningen av de funn som kommer frem.

Anne- Lise Løvlie Schibbye er psykolog og forsker. Hennes dialektiske relasjonsforståelse er kort fortalt vår forforståelse av oss selv og av relasjoner vi er i (Schibbye, 2009, s.38). For at vi skal kunne forstå oss selv som individer må vi rette blikket mot de sammenhenger vi har relasjonene i (Schibbye,2009, s. 38). I følge Schibbye (2009, s. 39)

dreier det seg ikke om *enten - eller*, men om *både - og* når det gjelder å forstå *individet - i - relasjon*. Schibbye (2009) beskriver hvordan relasjoner innebærer en kamp for anerkjennelse og en prosess med konflikt, som kan føre til forsoning og igjen til en ny konflikt. Videre står anerkjennelse som et sentralt begrep. Anerkjennelse inneholder elementer som å lytte, forståelse, aksept toleranse og bekreftelse (Schibbye, 2009, s. 256). For å kunne anerkjenne den andre er det viktig at vi ser hverandre som den personen vi er (subjekter), så fort vi begynner å se andre som gjenstander eller ting (objekter) blir de fremmedgjort og derved fjerner vi oss fra relasjonen og går fra å snakke sammen til å snakke til hverandre (Schibbye, 2009, s. 49). «For å komme fremmedgjøringen til livs gjelder det derfor å ha oversikt over eget selv, og over hva omgivelsene påtvinger oss av holdninger og definisjoner av hvem vi er» (Schibbye, 2009, s.48). Bare i gjensidig anerkjennelse hvor partene ser hverandre som likeverdige og avgrenset fra hverandre, kan de anerkjenne den andres ståsted (Schibbye, 2009, s. 52).

2.4 Helsefremmende arbeidsmiljø

«*Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*», er en bok redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad. Jeg benyttet hovedsakelig kapittel nummer fem som er skrevet av Hilde Hetland og Jørn Hetland. «*Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet*». Jeg opplever at funn og teoriforankring i denne boken er meget relevant for temaene som kom frem under intervjuene og transkriberingen av intervjumaterialet i denne studien.

I et helsefremmende arbeidsmiljø er det viktig å bli inkludert i arbeidsfellesskapet. Et inkluderende arbeidsfellesskap er viktig for at vi kan opprettholde et godt psykososialt arbeidsmiljø. I dagens samfunn tilbringer vi mange timer om uken på arbeidsplassen og det er derfor viktig at vi får dekket våre basale behov her (Einarsen & Skogstad, 2011). I boken blir det beskrevet hvordan vi har tre basale psykologiske behov. De tre behovene er behovet for autonomi, behovet for kompetanse og behovet for tilhørighet. Det blir beskrevet hvordan disse basale behovene er viktige faktorer for god helse, engasjement på arbeide og økt læring (Einarsen & Skogstad, s. 104- 105).

2.4.1 Autonomi.

Autonomi som Einarsen & Skogstad (2011) forstår det, er når vi ikke opplever at ytre krefter presser oss til å tenke, føle og oppføre oss på en bestemt måte. Når vi opplever fri vilje innebærer dette i arbeidssammenheng at vi kan utføre jobben vår ut fra egne ønsker, i den ideelle verden. Forfatterne skriver at dette ikke alltid er praktisk mulig å utføre i alle jobbkategorier.

Vårt autonomibehov er nært knyttet til vår indre motivasjon som er kjennetegnene ved at man er engasjert i en aktivitet for aktivitetens egen del. Eksempelvis at man leser en fagbok for å finne ut om et tema man har interesse av i jobbsammenheng. Motsatt er ytre motivasjon noe man gjør for å oppnå noe utenfor seg selv. Eksempelvis at man leser fagboken for å vise sin leder at man er bedre enn sine kollegaer (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 107). En sterk indre motivasjon er viktig og kan medvirke til at man ikke gir opp når man møter motstand eller problemer på jobben. Einarsen & Skogstad (2011) beskriver hvordan mye ytre styring som belønning eller straff kan autonomien vår bli truet og føre til en svak indre motivasjon. Dette fører igjen til mindre grad av kreativitet og dårligere evne til problemløsning.

2.4.2 Kompetanse

Kompetansebehovet forstås i denne sammenheng som behovet for å oppleve mestring i samhandling med miljøet man er i og ønsket om å bruke egne evner og ferdigheter (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 108). Her vektet det viktigheten av for oss å føle at vi mestrer de utfordringer som har betydning for oss personlig. Vi får blant annet kompetansebehovet dekket når vi utfører oppgaver vi liker, og som gir mening for oss (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 108). Det kan være å uttrykke seg kreativt, eller eksempelvis hvis man får en positiv opplevelse av å hjelpe andre. Einarsen & Skogstad (2011) skriver at det er viktig at kompetansebehovet får plass i arbeidssituasjonen, og at ledere og andre nøkkelpersoner forstår viktigheten av at arbeidstakere opplever å mestre noe i jobben.

2.4.3 Tilhørighet

Siste behov beskrevet av Einarsen & Skogstad (2011) er tilhørighet som er viktig for oss mennesker og henger sammen med behovet for sosial tilknytning. Det er skadelig for oss dersom vi ikke får dekket vårt tilknytningsbehov, og det kan få alvorlige følger for vår helse og vårt velvære (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 108). Helsefare, mistriivsel og lav produktivitet er noen eksempler på negative konsekvenser som kan forekomme når behovet for tilhørighet ikke blir dekket. Alenearbeide og dårlig ledelse er også faktorer som kan true tilhørighetsbehovet. Motsatt kan det komme positive konsekvenser som bedre helse, økt velvære og kreativitet når vårt tilhørighetsbehov blir dekket (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 109).

Overstående behov er også noe av bakgrunnen for vår arbeidsmiljølov, som blir tatt opp etterfølgende.

Kapittel 4 i arbeidsmiljøloven (nr. 98, januar 2019), omhandler de krav som i dag angår for arbeidsmiljøet i landets virksomheter. Jeg referere ikke alt som står i generelle krav til arbeidsmiljøet, men fremhever vesentlige krav i forhold til å belyse vesentligheter for de arbeidstakerne som er med i denne studien.

Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, og i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon kravene § 4-2,2:

«Det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Det legges vekt på å gi arbeidstaker innflytelse og faglig ansvar og at arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver».

Det skal gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommende arbeidssituasjon

Helsefremmende tiltak til psykososialt arbeidsmiljø er et lovbestemt krav vi har som arbeidstakere gjennom arbeidsmiljøloven (nr.98, januar 2019) § 4-3:

«Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre».

Helse-, miljø og sikkerhetsarbeide forkortes til HMS (STAMI, 2018) og det skal ses på som et verktøy i det forebyggende arbeide for et godt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet, 2011, s. 5).

Arbeidstilsynet (2011, s. 19) beskriver at det har vært mangelfull oppfølging på HMS arbeid i skolesektoren. Videre ber de skolene om å ha et særlig fokus på psykososialt arbeidsmiljø, i forebygging av bransjens risikofaktorer som er spesielt knyttet til konflikthåndtering, vold- og trusler, omstilling og endringer i arbeidshverdagen eller organisasjonsendringer.

3 Metode

I denne delen gjøres det rede for valg av metode, beskrivelse av informantene, transkriberingsprosessen, analyseprosessen, forskerrollen, kvaliteten i kvalitative studier og etiske betraktninger som er gjort.

3.1 Kvalitativ forskningsdesign og metode

Denne studien har et beskrivende og utforskende design. Studien er gjennomført med en kvalitativ forskningsmetode, der det er brukt semistrukturerte intervju som hovedmetode og en fenomenologisk- hermeneutisk tilnærming. I all hovedsak bygger kvalitative metoder på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelige erfaringer. Målet er å utforske meningsinnholdet i sosiale fenomener slik det oppleves for de involverte selv (Malterud, 2017, s. 42). Nærhet til feltet det forskes på er en fordel for å få innblikk i hvordan elevassistentene opplever deres arbeidshverdag og belastninger.

Studien søker å få frem informantens erfaringer og meningsessensene i disse, i form av de opplevelsene elevassistentene har gjennom sine levde erfaringer. Essensen er ifølge Malterud (2017, s.36), de vesentlige kjennetegn ved fenomenene som studeres. Med opplevde erfaringer og meningsessenser mener jeg i denne sammenheng de essensielle kvalitetene i informantens egne erfaringer, og hvordan det oppleves for dem med fokus på rollen som elevassistenter.

Gadamer (2012) utvider hermeneutikken fra å være en tolkningslære, til en allmenn forståelselære hvor det er betingelsene for forståelsen som er viktig. Her betyr det at Gadamer legger stor vekt på språklig forståelse og forankrer dette i språkets dialogiske struktur (Gadamer, 2012). I følge Gadamer (2012) er det å forstå det samme som å *tolke*. Fortolkeren må være klar over sin egen forutinntatthet, slik at teksten kan fremstå som informanten har ment det og forskeren får mulighet for å utfordre egen forforståelse og ny forståelse oppstår. Prinsippet er at man kun kan forstå meningsenheter i lys av den sammenheng den oppstår i (Thagaard,2013, s. 41). Prosessen går mellom deler og helheter, det går kontinuerlig frem og tilbake og dette kalles for den hermeneutiske sirkel (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 237).

Tolkningen av intervjueteksten kan ses som en samtale mellom forsker og tekst, hvor forskeren studere den meningen teksten formidler (Thagaard, 2013, s. 41). I denne studien betyr det at jeg gjennom intervjusamtalene og siden samtalen med intervjueteksten, og gjennom det teoretiske perspektiv har kommet til en forståelse av elevassistenter i videregående skole sine opplevelser av sin arbeidssituasjon.

3.2 Metoder for vurdering av studiens vitenskapelige kvalitet

I denne delen drøftes det i hvilken grad resultatene i denne studien er troverdige, gjennom refleksjon rundt egen selvforståelse. Studiens reliabilitet, er studien gjennomført på en tilstrekkelig pålitelig og tillitsvekkende måte. Studiens interne og eksterne validitet handler om studiens overførbarhet, bekreftbarhet samt studiens begrensninger.

3.2.1 Forforståelse og refleksivitet

En fenomenologisk- hermeneutisk studie vil alltid bære preg av forskerens forforståelse og fortolkning (Malterud, 2017, s. 44.). Derfor er det viktig at forskeren har en refleksiv holdning for å kunne gi dataene som blir innhentet fra intervjuene en analytisk fortolkning. Refleksiviteten er en kompetanse som innebærer at vi evner å se betydningen av egen rolle i samhandling med informantene, de empiriske dataene, de teoretiske perspektivene og den forforståelsen som bringes med inn i studien (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 273).

Malterud (2017) sammenligner forskerens forforståelse med en ryggsekk og skriver at innholdet i den påvirker oss hele veien. Vi har alle ulike erfaringer med oss i denne ryggsekken og at innholdet i den påvirker oss hele veien. Funnene i denne studien vil bære preg av meg, min forforståelse, min faglige skolering og livshendelser, noe jeg har prøvd å være meg bevisst på gjennom hele studien.

Videregående skoles tilrettelagte avdelinger har ansatte med forskjellig bakgrunn, erfaringer, alder og utdanning. De har forskjellige ansettelsesvilkår og arbeidsoppgaver, men felles for alle ansatte i skolen er å skape gode, trygge og utviklende rammer for våre elever.

Som menneske og fagperson har jeg med meg kunnskaper og erfaringer om hvilken rolle elevassistenter har og betydningen av den jobben de gjør og de forhold de arbeider under. Min forforståelse er påvirket av mine erfaringer som lærer på en tilrettelagt avdeling og mitt samarbeide med elevassistenter på denne avdelingen.

3.2.2 Reliabilitet

Studiens vitenskapelige kvalitet eller pålitelighet beskrives blant annet av Kvale & Brinkmann (2015). Her henstilles det til reliabilitet som har med forskningsresultaters konsistens og troverdighet å gjøre (Kvale & Brinkmann, 2015). Reliabiliteten i denne studien baserer seg på oppgavens forskjellige deler, hvor det blir belyst inngang til tema. Dette beskriver bakgrunn for hvilke kriterier informantene i undersøkelsen er valgt ut fra. Videre blir reliabiliteten begrunnet gjennom kunnskapsgrunnlaget. Det blir redegjort for studiens vitenskapsteoretiske ståsted i forhold til analysemetode og analysens utførelse fra transkribering av rådata til presentasjonen av funnene.

3.2.3 Validitet

Validitet i kvalitativ forskning er knyttet til tolkningen av data, og handler om i hvilken grad resultatene fra studien er gyldige. Validitet deles i intern og ekstern, intern validitet handler om studiens overførbarhet og ekstern validitet handler om studiens bekreftbarhet (Malterud, 2017, s. 23).

Denne studiens overførbarhet handler om funnene i studien er overførbare utover det konteksten man har kartlagt dem i (Malterud, 2017, s. 23). Utvalget som studien baserer seg på er sentralt i argumentasjonen for studiens funn kan overføres til lignende arbeidsforhold for elevassistenter i videregående opplæring (Thagaard, 2013, s. 212). Et annet sentralt aspekt er om andre elevassistenter gjenkjenner seg i tolkningene som formidles i teksten, og at tolkningene gir en dypere mening til tidligere kunnskap og erfaring (Thagaard, 2013, s. 213).

Studiens bekreftbarhet handler om i hvilken grad funnene i studien kan bekreftes av andre forskere gjennom tilsvarende forskning og om det er generaliserbart. Kan resultater fra denne studien være med til å opplyse en lignende problemstilling i en

annen sammenheng? (Malterud, 2017, s. 24). Denne studiens begrensninger er blant annet at forskningen er gjennomført på et lite utvalg og det gjør at det blir vanskelig å generalisere denne studiens resultater utover dette utvalget (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 293).

3.3 Forskningsetikk

Som forsker må man under hele forskningsprosjektet foreta etiske vurderinger for å sikre en forsvarlig forskning (Kvale og Brinkmann, 2018, s.97).

Forskerens integritet er av avgjørende betydning for kvaliteten av den vitenskapelige kunnskap og etiske beslutninger som tas i kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 108). Det er i intervjuforskningen etiske utfordringer knyttet til forhold som oppstår ved utforskning av menneskers erfaringer og opplevelser, og offentliggjørelsen av disse. Som forskere er det viktig å ha søkelys på forsvarlig forskning og hele tiden å være seg bevisst de konsekvenser forskningen kan ha for deltagerne (Thagaard, 2013, s. 30). Det må være gjensidighet mellom det deltagerne deler av informasjon og det de får igjen for å være med i undersøkelsen. Dette kan vise seg blant annet ved at deltagerne får større innsikt i egen situasjon. Erfaringer fra intervjuundersøkelser viser ifølge Thagaard (2013) at de personer som blir intervjuet, syntes det er interessant og at de gjennom å bli intervjuet kan bidra til at de får større innsikt i egen situasjon (Thagaard, 2013, s. 30). Min studie består av individuelle intervjuer med elevassistenter i videregående skole om deres opplevde arbeidssituasjon. Studiens hensikt er å få frem elevassistentenes opplevelser av deres arbeidssituasjon i videregående skole og det overordnede mål med denne studien at informantene skal ha gode arbeidsforhold.

Studien i seg selv fører ikke til dette i første omgang, og informantene er informert om hensikt og forventet utkomme av studien.

Det er viktig å tenke over mulige konsekvenser det kan ha for deltakeren å være med i studien. Det er mitt etiske ansvar å beskytte integriteten til informantene ved å unngå at forskningen medfører negative konsekvenser for den som deltar (Thagaard, 2013, s. 30). Prinsippet om informert samtykke og konfidensialitet vil kunne sikre deltakeren en viss kontroll over egen deltakelse og stille krav til meg som forsker (Thagaard, 2013, s.31)

3.3.1 Personvern

Som forsker gjorde jeg meg kjent med etiske retningslinjer, lover og forskrifter som ligger til grunn når et prosjekt omhandler mennesker, og hvordan en skal ivareta og beskytte deres rettigheter. Denne studien ble utført i henhold til Helsinkideklarasjonen (WHO, 2013). På bakgrunn av at studien berører tema knyttet til helse, men ikke har som formål å fremskaffe ny kunnskap om helse og sykdom, anses den ikke å være helsetjenesteforskning (Helseforsikringsloven, 2008). Studien reguleres av personopplysningsloven (Personopplysningsloven, 2000). Studien er innmeldt til og anbefalt av Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) før oppstart.

3.3.2 Informasjonsskriv og samtykke

Deltagerne som meldte seg til å delta i denne studien ble informert skriftlig om studiens bakgrunn og hensikt først gjennom deres avdelingsleder. Etterfølgende mottok de muntlig informasjon av meg direkte på et varslet møte på deres arbeidsplass.

Det ble opplyst om muligheten for å trekke seg fra studiet uten å oppgi noen grunn og informert om at dette ikke ville få konsekvenser for dem på noen måte. Informantene skrev under på samtykkeerklæringen innen intervjuene ble iverksatt.

3.3.3 Oppbevaring av data

Datamaterialet ble lagret, håndtert og destruert i henhold til personopplysningsloven (2008) og Helseforsikringsloven (2008). Datamaterialet ble innhentet med opptaksutstyr med sikkerhets kode og overført umiddelbart til en PC med påloggingspassord som kun jeg har adgang til. Datamaterialet ble anonymisert og lagret separat fra data som identifiserer informantene.

3.4 Metode for innsamling av data

3.4.1 Rekruttering

Etter NSD godkjenningen i januar 2020 av prosjektet, startet arbeide med å rekruttere informanter. Informantene er rekruttert fra skoler i en fylkeskommune på Østlandet. Rekrutteringen foregikk ved at, det ble først tatt kontakt til avdelingsledere på tre videregående skoler. På to av skolene videresendte avdelingsleder informasjonsskrivet til alle elevassistenter og miljøarbeider på avdelingene, med forespørsel om dette kunne være av interesse for dem som personalgruppe. Jeg ble invitert til elevassistentenes personalemøte på den ene skolen og til assistentenes morgenmøte på den annen. Her fikk elevassistentgruppen muntlig informasjon om masterprosjektet, mulighet for å stille utdypende spørsmål og tilbud om personlig kontakt, samt forespørsel om de ønsker å delta som informanter i studien. I første omgang tok fire elevassistenter kontakt, de var interessert i å delta i studien, to fra hver skole. Utover dette tok en femte interessent kontakt, vedkommende hadde hørt om studien og ønsket å delta. Informanten mente at det er et viktig tema som fortjener oppmerksomhet. Denne informanten hadde lang erfaring fra videregående opplæring, men hadde valgt å avslutte sitt ansettelsesforhold. Da informanten oppfylte inklusjonskriteriene ble informanten vurdert som egnet og inkludert i denne studien.

3.4.2 Presentasjon av utvalget og inklusjonskriterier

Det var ønskelig at det i denne studien ble variasjon og bredde i den innsamlede datamengden. På denne måten er utvalget av informanter særlig viktig innenfor kvalitativ forskning. Antallet av informanter kan ikke være for stort til denne studien, fordi gjennomføringen av intervjuene og etterarbeidet er en tidkrevende prosess og kommer utenfor denne studiens rammer. På den andre siden må intervjumaterialet være stort nok til å ha en slik kvalitet at det gir tilstrekkelig grunnlag for tolkning og analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s.148)

I denne studien var det ønskelig å rekruttere et strategisk utvalg av informanter fra elevassistentgruppen. I følge Malterud bør sammensetningen av elevassistenter belyse problemstillingen best mulig (Malterud, 2017, s. 58). Antall informantobjekter er

avhengig av formålet med studien og hvor mye datamaterialet som skal til for å finne ut det du trenger å vite om temaet (Kvale & Brinkmann, 2015, s.148). Til denne studien var anbefalingen fra veileder fire til seks informanter, dette ansåes som tilstrekkelig antall intervjuobjekter, og var innenfor rammen av denne masteroppgaven.

I inklusjonskriteriene ble det vektet at informantobjektene hadde mer enn et års erfaring fra skoleverdenen, da dette ses som viktig når det gjelder å kjenne skolens årshjul og rutiner. Det var også et kriterie at informantene hadde en ansettelses prosent på over 50 %, det ble vektet i forhold til tilhørighet på arbeidsstedet.

Studiens utvalg kom til å bestå av fem informanter, fire kvinner og en mann i alderen fra 30- 49 år. Alle informantene hadde erfaring fra undervisning i skoleverket og fire hadde mer enn 1 års erfaring fra videregående skole, en hadde skolefaglig erfaring i flere år fra mellomtrinnet i grunnskolen og nå seks måneders erfaring fra videregående skole. Det ansås som viktig at informantene melte seg til studien helt uten noen form for press fra arbeidsgiver eller meg som forsker. Dermed melte det seg informanter som ønsker å delta fordi de følte at det er viktig å sette lys på elevassistenters arbeidssituasjon i videregående skole. Det var litt tilfeldig at informantene kom fra forskjellige skoler i forskjellige byer, dette var ikke en reflektert beslutning fra min side, men viste seg å ha betydning for rekrutteringen. Det viste seg at det var flere informanter som var engstelige for gjenkjennelse og ønsket å sikre sin anonymitet. Det er et bevist valg at informantene ikke benevnes med kjønn eller navn, da det vil kunne gå ut over deres anonymitet.

3.4.3 Individuelle intervjuer

Formålet med intervjuer er å fremskaffe fyldige beskrivende informasjon om hvordan andre mennesker opplever ulike sider ved sin livssituasjon (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 44). Intervjuer kan være alt fra strukturerte og hvor forskeren har bestemt form og spørsmål på forhånd, eller det kan være som en uformell samtale og da blir det betegnet som ustrukturert (Malterud,2017, s.133- 134). For å velge den intervjuformen som passer best til det tema man ønsker å belyse og den målgruppen forskningen omhandler.

I denne studien ble det valgt en semistrukturert intervjuform, som er en mellomting mellom et strukturert og et ustrukturert intervju. I det semistrukturerte intervjuet er temaet planlagt og forberedt, men man er som forsker åpen for endringer av eksempelvis å endre rekkefølgen eller å følge temaer som dukker opp underveis.

Til denne studien ble det valgt et semistrukturert intervju av enkeltpersoner som datainnsamlings metode, hvor formålet med intervjuet var en samtale hvor informantens erfaringer kom frem (Malterud, 2017, s. 133). Til dette formålet var det utarbeidet en semistrukturert intervjuguide, (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 46) som utgangspunkt under intervjuene. Etter første intervju endret jeg litt på rekkefølgen i spørreguiden. Jeg var litt nervøs i starten, men opplevde at det var en god stemning under intervjuene og informantene var alle meget positive til denne studien.

Informantene bidro med stor åpenhet og mye informasjon i dialogen rundt temaet, og jeg sikret meg at vi kom gjennom spørreguiden, men i vilkårlig rekkefølge. Intervjuene tok omkring en time. Til slutt i hvert i intervju, ble informantene spurt om hvordan de hadde opplevet intervjuet, hva de syntes om spørsmålene og om de hadde temaer de syntes hadde vært viktige å ta med i denne undersøkelsen.

Samtalene ble gjennomført både i informantenes eget hjem og/ eller arbeidsplass. Et av intervjuene ble gjennomført over Skype på grunn av koronatiltak.

Intervjuene ble opptatt på en lydopptaker som ikke var tilkoblet nett og innkjøpt til formålet, lydopptakeren er kodet og kan kun åpnes med passord som jeg kjenner til.

3.5 Metode for analysering av datamateriale

I følgende vil jeg gjøre rede for mitt valg av analysemetode. For å analysere deltagerens erfaringer, og derved kunne fortolke fenomenet «assistenes levde arbeidserfaringer», benyttet jeg meg av Lindseth og Norbergs (2004) *fenomenologiske- hermeneutiske analyse for forskning innenfor levde erfaringer*. Jeg opplever denne innfallsvinkelen som viktig for å få frem elevassistentenes erfaringer.

Analysemetoden av Lindseth & Nordberg (2004) er både forankret innen fenomenologien og hermeneutikken og inspirert av Paul Ricoeur, den egner seg derved for studier av menneskers særegene erfaringer.

Lindseth og Norberg (2004) beskriver at det som forsker er nødvendig å skrive ned menneskers utsagn, for så å fortolke de. Kun på denne måten kan en avdekke mening ved deres erfaringer. I denne sammenhengen beskrives intervju som den sentrale metoden for datainnsamlingen. Intervju om livserfaringer rundt et fenomen skal tas opp på lydopptager, og herved transkriberes til en intervjuetekst. Denne teksten danner videre grunnlaget for analysearbeidet (Lindseth & Norberg, 2004).

De fem intervjuetekstene jeg har transkribert, utgjør mitt datamateriale, og danner grunnlag for videre analyse av denne studien.

Selve gjennomføringen av analysen baserer seg på Lindseth og Norbergs (2004) tre trinn: 1) *Naiv ledning og beskrivelse*, 2) *Tematisk analyse*, og 3) *Overordnet forståelse og helhetlig fortolkning*.

3.5.1 Transkribering

Transkribering er å transformere noe fra en form til en annen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 88- 89), i dette tilfellet fra talespråk til skriftspråk. Intervjuene ble etterfølgende transkribert, ordrett og med anførte pauser og sinnsstemninger (Lindseth & Norberg, 2004). For hvert som ble gjennomført, startet transkriberingen så raskt som mulig. Det anbefales å transkribere sine intervjunotater selv, da transkripsjonsprosessen i seg selv gir unike muligheter for forskeren til å bli kjent med egne data (Malterud, 2017, s. 80). Da det første intervjuet var blitt transkribert, var jeg blitt bedre kjent med meg selv som intervjuer og det ga noen tanker som ble tatt med til de neste intervjuene. Jeg bemerket i gjennomhøring av det første intervju, at jeg kom med mange: «mmmm, ja, uhum», hvilket virket forstyrrende. De etterfølgende intervjuene var det langt mindre uhensiktsmessige fyllord. Videre opplevde jeg starten på intervjuet litt bombastisk og besluttet å lage om på rekkefølgen i intervjuguiden, for å øke muligheten for å oppnå en likeverdig samtale mellom to mennesker, og ikke skape inntrykk av et avhør.

Analyseprosessen som foregår under transkriberingen, er en viktig del av arbeidet. Fra at lydfilen er den eneste formen datamaterialet har, til å bli en tekstfil som kan analyseres videre (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 205). Lydfilene ble lyttet til gjentatte ganger, det ble stoppet opp, avspilt igjen og dobbelt sjekket før det ble nedskrevet. Det ble ikke notert underveis under intervjuene, men skrevet notater umiddelbart etter

hvert intervju. Innen transkriberingen ble hvert intervju avlyttet enda en gang, intervjuene er i første omgang transkribert som talt, med dialekt, latter, utydeligheter, pauser i teksten. Det ble notert nøkkelord fra hvert intervju underveis i transkriberingen.

3.5.2 Naivlesning og beskrivelse

Meningen med dette første trinnet «Naiv lesning» er å lese transkripsjonene med så åpent sinn som mulig, slik at teksten kan snakke fritt og på den måten forsøker å skape en helhetlig fortolkning. Når vi fortolker en tekst innebærer det å entre den hermeneutiske sirkelen ifølge Kvale og Brinkmann, (2015, s. 237), som forsker må man kontinuerlig veksle mellom forståelsen av deler av teksten og forståelsen av teksten som helhet (Kvale & Brinkmann, 2015, 237). Hensikten med dette første trinn i analysearbeidet er å danne seg et førsteinntrykk av hva det transkriberte intervjuet formidler som helhet. Under denne naive lesningen må en prøve å gå over fra en naturlig holdning, til en fenomenologisk holdning (Lindseth & Norberg, 2004). Med en slik forståelsen er intervjuene lest med så åpent sinn som mulig, slik at tekstene kunne «snakke fritt» til meg, på denne måten ble det skapt en foreløpig helhetlig fortolkning (Lindseth & Norberg, 2004). Denne fortolkningen ble videre skrevet ned i form av løpende kommentarer i marginen på de ulike intervjuene og det ble brukt fargekoder på tekst som ansås som vesentlig for å belyse temaer.

3.5.3 Tematisk analyse

Det neste trinnet i denne analysemetoden er utførelsen av en *tematisk analyse*. Dette innebærer å fortolke intervjueteksten ved å identifisere og formulere temaer (Lindseth & Norberg, 2004). Et tema vil si en rød tråd av mening som går gjennom teksten. Tematisk analyse handler på denne måten om å trekke den essensielle meningen fra de erfaringene som intervjudeltagerne beskriver (Lindseth & Norberg, 2004). Første del av den tematiske analysen innebar å dele intervjueteksten inn i såkalte meningsenheter (Lindseth & Norberg, 2004). En meningsenhet innebærer en hvilken som helst lengde av teksten som kun formidler en mening. Formålet er å trekke ut den essensielle

meningen, og sette den som tittel for meningsenheten. Dette gjøres ved å bruke et alminnelig språk, nær den opprinnelige teksten (Lindseth & Norberg, 2004). Som eksempel er det en av meningsenhetene fra en av informantene i denne studien: «*jeg behøver ikke å ha hode med på jobb, alt blir tilrettelagt for oss*» denne tittelen formidler den essensielle meningen i alle sitatene fra intervjueteksten som omhandler assistentenes opplevelse av ikke å være inkludert i planlegningen av undervisningen. Alle tekstutdragene som faller inn under lignende mening skal hermed plasseres under denne meningsenheten. På denne måten ble alle intervjuetekstene gjennomgått og inndelt i ulike meningsenheter.

Som det videre forløp beskriver Lindseth og Norberg (2004) at forskeren skal lese gjennom de identifiserte meningsenhetene, og deretter sortere den etter likheter og forskjeller. Denne sorteringen fører til identifisering av ulike temaer i intervjuetekstene. De meningsenhetene som omhandlet samme tema, ble samlet og videre fortettet til mere abstrakte undertemaer. I eksemplet fra denne studien ble meningsenheten «*jeg behøver ikke å ha hode med på jobb, alt blir tilrettelagt for oss*» utviklet til det mere abstrakte temaet: «manglende innflytelse». i denne fasen skal forskeren bevege seg bort fra det alminnelige språket, og sette en mer abstrakt tittel på undertemaet (Lindseth & Norberg, 2004). De forskjellige temaer ble igjen sortert, og videre samlet til mere overordnede temaer som gikk igjen i de forskjellige intervjuetekstene. Fra fem intervjuetekster satt jeg igjen med en del temaer.

Fire foreløpige hovedtemaer, 1) assistenters motivasjon og engasjement, 2) positive relasjoner i arbeidssituasjonen, 3) opplevelsen av forskjellsbehandling, 4) opplevelsen av manglende innflytelse.

3.5.4 Overordnet forståelse av helhetlig fortolkning

Den siste fasen av analysearbeidet innebærer å formulere en overordnet, helhetlig fortolkning av selve datamaterialet (Lindseth & Nordberg, 2004). Som forsker skal man velge ut de temaene som omfatter studiens mest sentrale resultater. Resultatene skal videre oppsummeres og reflekteres over, i relasjon til forskningsspørsmålene og oppgavens teoretiske perspektiv (Lindseth & Norberg, 2004). Å knytte studiens resultater til relevant litteratur og teori, kan bare gjennomføres i lys av forskerens

kjennskap til relevant litteratur innenfor feltet det blir forsket på. I denne fasen er det ikke mulig å følge strenge metodiske regler, og det er ens egen kreativitet og forforståelse som blir det sentrale for den helhetlige fortolkningen (Lindseth & Norberg, 2004).

I dette avsluttende trinnet har jeg forsøkt å forstå de utvalgte delene av intervjuetekstene i lyset av studiens teoretiske rammeverk, samtidig er det tilstrebet å se litteraturen i lyset av intervjuetekstene. Etter en omfattende analyseprosess var det mange underordnede temaer som skulle bli til hovedtemaer. Flere av disse temaene var mindre relevante for studiens problemstilling og forskningsspørsmål. Som forsker har jeg derfor vært selektiv i utvelgelsen av hvilke funn som er vurdert som de mest sentrale for å belyse oppgavens problemstilling. En slik omfattende analyseprosess har likevel gitt et helhetlig bilde av både tematikken og informantenes unike erfaringer. Analyseprosessen har gitt meg en uvurderlig nærhet til datamaterialet, som jeg har hatt stor nytte av i den helhetlige fortolkningen. De fire hovedtemaer er nå blitt til følgende tre meningsbærende temaer:

1) opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt, 2) deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet, 3) opplevelsen av utfordringer i arbeidshverdagen.

4 Presentasjon av funn

I denne delen presenteres studiens funn, som gjennom analyseprosessen ble systematisert i følgende meningsbærende temaer: 1) opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt, 2) deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet, 3) opplevelsen av utfordringer i arbeidshverdagen.

Informantenes sitater fra intervjuene er skrevet i anførselstegn og i *kursiv* skrift.

4.1 Opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt

Dette tema omhandler hvordan assistentene opplever sin rolle i forhold til elevene og deres opplevelse av mestring i sitt arbeide.

Analysen viste at opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt var viktig for hvordan elevassistentene opplevde sin arbeidssituasjon. Deres sterke motivasjon til å bidra med noe betydningsfullt var drivkraften som gjorde at de holdt ut med de utfordringene de også stod i som elevassistenter i videregående skole. Det gikk igjen hos informantene at de var alle opptatt av at ungdommene med behov for særlig tilrettelegning får den hjelp og støtte de her behov for. Informantene beskrev hvordan de opplevde motivasjon i arbeidet når de følte seg nyttige: *«det er jo sånn at vi legger mye krefter og energi i deres læring. Og på dager hvor du får det bitte lille fremskrittet, ja da er det bare stor jubel og hurra og alt strevet er glemt»*.

De informantene som arbeidet med ungdom i multihandikapgruppen fortalte om gleden med de små fremskrittene og en av informantene stod selv for undervisningen med kommunikasjonsverktøy til sin elev. En informant fortalte at vedkommende ordnet alt og selv økte vanskelighetsgraden i programmet når eleven mestret det som var tilegnet tidligere. Her forteller informanten om en oppgave som var betydningsfull og ga en mestringsfølelse når eleven fikk utvidet sin virtuelle språkforståelse.

En annen viktig arbeidsoppgave for assistentene som arbeidet med denne målgruppen var spisesituasjonen. Disse elevene ble matet med sonde og det tok lang tid, men det var i spisesituasjonen fortalte informantene, at man ofte fikk mye øyekontakt og småsnakk med elevene under måltidet. Det samme gjaldt i stellesituasjonen. I disse situasjonene

følte assistentene at de gjorde en god og viktig jobb, som var givende og hvor de følte seg både betydningsfulle og uunnværlige. Informantene fortalte at de syntes det var synd for lærerne at de ble «snytt» for dette.

Dette er ordet fra en informant som arbeidet med unge med multihandikap og som ikke ønsket seg å jobbe med noen andre.

Et annet aspekt var å bidra med noe betydningsfullt, forteller noe om hvor viktig det var informantene å bidra til at elevene fikk adekvat støtte og mulighet for å utvikle seg i skoletilbudet. Informanten som innen arbeidet på videregående skole på en avdeling for unge med multihandikap, arbeidet tidligere i barnehage gjennom mange år.

Informanten arbeidet først et år, men var usikker på om elevene fikk den støtten de hadde behov for. Informanten ønsket «*så inderlig*» å fortsette med å arbeide med denne målgruppen, så vedkommende tok permisjon og utdannet seg til helsefagsarbeider: «*for bedre å kunne møte denne elevgruppens behov*».

For informantene som arbeidet med elever på firergruppene var det betydningsfullt når en elev eksempelvis etter måneders trening klarte selv å gå og kjøpe mat i kantinen.

Eller at det var en elev som etter mange år i grunnskolen plutselig knakk lesekode under veiledning fra assistenten første året i videregående opplæring.

En informant fortalt at variasjonen i dagen var en viktig motivasjonsfaktor i jobben som elevassistent. Den ene timen hjalp man en elev med å lære å lese neste time var det kanskje svømning. I bunn og grunn hjelpe dem til å bli så gode de kunne og få et så godt voksenliv som mulig, hvilket informanten opplevde som meningsfullt.

En av informantene satte disse ordene på om hvordan det oppleves det å være så tett på elevene, de fortalte om en indre glede og opplevelse av meningsfullhet. En informant forteller: «*jeg kjente at jeg brant veldig for målgruppen. Jeg syntes det er veldig interessant å jobbe med dem, for det er så mye jeg kan hjelpe dem med og gi dem*». Dette gav assistenten en opplevelse av meningsfullhet og motivasjon for å fortsette i jobben som assistent.

Analysen av informantenes beskrivelser viser at informantene i denne studien var søkt inn som assistent i videregående skole fordi de brant for å gjøre en forskjell for unge mennesker med behov for tilrettelegging: «*jeg har alltid søkt mot de barna som krever litt ekstra, og tatt meg av dem og det er det jeg vil!*».

Analysen av informantenes beskrivelser av å føle seg betydningsfull i jobben peker på aktiviteter og samspill de opplever som meningsbærende i omsorgen for de elever de har omsorg for i sin rolle som assistenter på tilrettelagt avdeling i videregående skole.

4.2 Deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet

På skolen er det naturlig å samarbeide bredt internt og eksternt, formelt og uformelt. Internt på skolen er det klasseteammøter, avdelingsmøter og personalemøter. Eksternt samarbeid kan være med foresatte, ansvarsgruppemøter, PPT og andre relevante samarbeidspartnere.

Dette temaet er delt opp i to undertemaer, hvor det første handler om gode relasjoner og neste hvor assistentene ikke opplever at deltagelsen i fagfellesskapet og avdelingas møtevirksomhet fungerer like godt.

4.2.1 Gode arbeidsrelasjoner

For informantene var det alle et tema hvordan de opplevde samarbeidet på skolen, både med nærmeste kollegaer og til øverste ledelse på skolen samt eksterne samarbeids partnere. I det følgende er funnene beskrevet som det kom frem i analysearbeidet av intervjuene.

Disse beskrivelsene i analysen peker på at informantene opplevde å ha gode samarbeids relasjoner til sine nærmeste assistent kollegaer og fortalte at de opplevde dette som positivt og var fremmede for deres trivsel på arbeidsplassen. En informant belyser det med dette sitatet: *«inne hos oss er vi en veldig sammensveiset gjeng, og vi har et meget godt arbeidsmiljø, hvor vi tar veldig godt vare på hverandre»*. Det kom frem at noen av informantene hadde morgenmøter og tid til samvær med kollegene. Et sitat beskriver det på følgende måte: *«det er jo for å få en struktur på dagen, og dagen går fort og vi er opptatt med vårt, så det er også sånn litt sosialt. Vi forteller om morsomme episoder og snakker om hva vi gjorde dagen før, så det er litt sosialt og kaffedriking også»*. Gode relasjoner på arbeidsplassen kan her forstås som både samarbeid i å utføre jobben, samtidig som det er rom for små uformelle møter der man kan dele de hverdagslige opplevelser fra arbeidet mer spontant. Disse uformelle

møtene ser ut til å styrke relasjonene til noe som går over i noe mere vennskapelig, der man tar vare på hverandre fordi man bryr seg om hverandre.

Analysen peker på at der informantene opplevde gode arbeidsrelasjoner, beskrives dette som at de følte seg som del av teamet rundt elevene. Videre ga dette merverdi i at de kom med egne ideer til undervisningsopplegget eller dagsplaner. De beskriver de følte seg sett og anerkjent fra kontaktlærer i arbeidet de gjorde med elever i klassen. En informant fortalte *«jeg har aldri fått tildelt oppgaver jeg ikke mestret, lærerne er flinke til å se hva jeg kan bidra med»*.

Analysen peker mot at tilfredshet rundt lærer samarbeidet er tett knyttet til graden av det ansvar de får under utførelsen av sine arbeidsoppgaver med elevene og opplever å bli anerkjent på sin fagkompetanse.

En informant fortalt at hun arbeidet i flere grupper og med flere lærere. Det var i gruppen hvor hun følte seg som likeverdig og fikk ta selvstendige beslutninger at hun følte seg som likeverdig i arbeidsrelasjonen, ble anerkjent og fikk bruke sin fagkompetanse.

I denne studien var det kun en av informantene som hadde vikariat som kontaktlærer i noen tid, for resten av gruppen var det vanlig med alenetid sammen med eleven etter opplegg fra læreren i det pågjeldende fag. En informant forteller, *«det har jo hendt at jeg har tatt meg den friheten i enkelte timer å kjøre et opplegg som jeg tenkte passer bedre til eleven, og så har jeg tatt det opp med pedagogen i ettertid. Jeg begrunner selvfølgelig hvorfor jeg har valgt å gjøre det sånn og stort sett har det gått veldig fint»*

Analysen peker på at det i samarbeidsrelasjonen til avdelingsleder og øvrig ledelse på skolen ikke er entydig blant informantene. På de skoler det var morgenmøte og avdelingsleder var til stede, omtalte informantene ledelsen positivt og de fortalte at de opplevde å ha gode relasjoner til avdelingsleder.

Analysen peker på at noe som det ble satt pris på av informantene og som de opplevde som meget positivt, var der hvor avdelingsleder kom rundt på avdelingen og observerte eller deltok i arbeidet med elevene.

4.2.2 Opplevelsen av å bli undervurdert i arbeidssituasjonen

Analysen peker på at alle informantene hadde opplevd utfordringer i samarbeidsrelasjonene med lærer, ledere og øvrig del av skolemiljøet. Dette tema fylte mye i intervjumaterialet. Dette funnet peker på at informanter som beskriver seg: «*som meget glade for jobben sin og ikke ville bytte for noe i verden*», også opplever å bli undervurdert i sin rolle som assistent.

Analysen peker på at kjemien mellom assistent og lærerne har mye å si for hvordan informantene opplever arbeidsklimaet i teamet. En informant beskriver hvordan det var å være i en gruppe, hvor hun ikke fungerte sammen med kontaktlærer og hvor det ikke var rom for selvstendig beslutninger. Flere informanter hadde lignende opplevelser på deres arbeidsplass og det var noe de opplevde som negativt, at det ikke kunne avvikes fra dagsskjemaet. En informant beskrev hvordan det oppleves ikke å ha medbestemmelse når det gjaldt innhold i timene de assisterte i: «*altså alt er lagt i fanget på oss, det er like før man ikke behøver å tenke selv. Det er en fast timeplan med dagstavler som skal følges og alle skal gjøre det likt, for elevens skyld. Jeg savner å bruke faget mitt for det blir mye det samme*». Dette oppleves av informantene som nedverdiggende og krenkende, og som manglende anerkjennelse av kompetanse til selvstendig beslutninger.

Analysen peker på at det i noen tilfeller var informanter som opplevde læreren som overlegen og disrespektfull og fikk ros som de opplevde som nedlatende: «*Så flink du er til å skifte bleie*». Informanten som ble rost på denne måten opplevde dette som både nedlatende og krenkende, var nær 50 år og hadde mange års erfaring som helsefagarbeider. Informantene beskrev situasjoner der de opplevde at læreren ikke stolte på deres kompetanse og selvstendighet i arbeidet, eksempelvis som å kontakte foresatte når en elev ble syk i løpet av skoledagen.

Et annet eksempel på dette var en situasjon med en elev som trengte ekstra påpasselighet fra assistentene fordi det var risiko forbundet med om eleven skadet seg. Det hadde vært en stabil gruppe med assistenter rundt denne eleven i lang tid og ingen skader eller avvik hadde skjedd. Likevel sier kontaktlærer hver dag til assistentgruppen: «*husk nå på at eleven ikke må slå seg, dere må passe godt på*».

Informanten opplever dette som nedverdiggende og krenkende, og som manglende annerkjennelse for informantens kompetanse. De viste dette godt, forstod det og alltid handlet forsvarlig og utviste forsiktighet i samværet med eleven.

Flere av assistentene hadde opplevd ikke å bli tiltalt med navn til møter, men omtalt av læreren som «assistenten min» en informant sier: *«ønsker en ny betegnelse for stillingen, assistent er ikke spesielt positivt ladet»*.

En informant opplevde dette som meget krenkende og kom til å føle seg ubetydelig som person, hvilket gav en følelse av mindreverd.

I analysen kommer det frem at assistentene ikke ble inkludert i sammenhenger som var av betydning for dem. Dette var en medvirkende årsak til at de følte at de ikke hadde tilhørighet til resten av skolemiljøet og deres opplevelse var at den øvrige delen av skolen ikke visste noe om deres arbeidsoppgaver og hvilken betydningsfull jobb de utførte som elevassistenter.

Beskrivelsene i analysen viser til at informantene uavhengig av hverandre og uavhengig om de beskrev samarbeidsrelasjonene til andre faggrupper som gode, opplevde de ikke å motta viktig informasjon eksempelvis rundt elevsamarbeidet. Det kunne dreie seg om at en elev hadde sovet dårlig om natten eller endringer i dagsskjemaet grunnet sykdom i lærergruppen. Informantene opplevde dette som meget uhensiktsmessig og ekskluderende, da dette ofte påvirket tilrettelegningen av elevens skolehverdag.

Analysen tyder på at informantene i liten grad var inkludert i samarbeidsarenaer som ansvarsgruppemøter, foreldremøter og utarbeidelse av læringsmål med mer.

4.2.1 Opplevelsen av eksklusjon fra fagutvikling

Analysen av informantenes beskrivelser viser til, at informantene i denne studien har en fagutdanning og noen har videreutdanning i spesialpedagogikk. Funnene peker på stor interesse for å tilegne seg fagkunnskap blant informantene, men de opplevde ikke å bli inkludert i fagutvikling og kursing på deres avdelinger. Informantene opplever at søkelys på fagfornyelse og kompetanseheving av pedagogisk personale i videregående skole uten inndragelse av assistentgruppen. Informantene opplever å bli satt til praktisk arbeide som opprydning, vask av utstyr og tøyvask og forberedelser av mat til neste

skoledag, når lærergruppen og ledelsen har om kunnskapsløft og fagutvikling. Dette oppleves som ekskluderende og lite anerkjennende for informantene, som forteller at de leser seg opp på fag i fritiden, eller hvis muligheten skulle by seg i jobbsammenheng.

4.3 Opplevelsen av utfordringer i arbeidshverdagen

4.3.1 Opplevelsen av ulike arbeidsforhold på samme arbeidsplass

Analysen peker på at på skoler med flere kategorier av elever er assistentgruppen mere delt, og at man samarbeider innenfor samme elevgruppe.

Analysen peker på at informantene som arbeider tett sammen med sine elever føler at det er forskjellsbehandling og mangel på solidaritet fra assistentgruppen som arbeider med den elevgruppen som trenger mindre oppfølging. Dette kommer til uttrykk blant annet i pause avviklingen: *«For jeg får liksom den følelsen at vi som jobber på avdelingen med meget krevende elever og må være veldig på våre elever hele tiden. Det er stor forskjell på oss og den som jobber med de godt fungerende elevene. De har lettere handikap og trenger ikke oppfølging i matsituasjoner og sånn. Vi i denne gruppen føler at de andre assistentene får mye mere pauser og de kan gå i kantinen og spise. Der sitter de sammen med andre voksne og spiser og koser seg, men vi må sitte hos våre elever hele tiden og kan ikke sitte og prate med noen».*

Denne informanten opplevde store forskjeller innad i elevassistentgruppen på samme tilrettelagte avdeling, og det påvirker sammenhold og solidaritet i kollegagruppen. Informantene oppleve dette som meget urettferdig, de følte seg oversette og neglisjerte og splittet i elevassistentgruppen.

4.3.1 Opplevelsen av hierarki

Under analysen kommer det frem at informantene i høy grad opplever ikke å ha innflytelse på arbeidshverdagen. Deres opplevelse er at det er pedagogene som setter dagsordenen og at de bare skulle stå for utførelsen av planer som var lagt av andre uten alltid å forstå hvorfor. Dette henger sammen med at de i liten grad er inkludert i planlegningen og tilrettelegning. De av informantene som hadde arbeidserfaring fra

barnehave eller omsorgsbolig, brukte tidligere erfaringer som grunnlaget for sammenligning med hvordan de opplevde skolen som «hierarkisk». *«Da jeg jobbet i bolig så tenkte jeg ikke over hvem som var sykepleier, vernepleier, assistent eller fagarbeider. Vi var bare en gjeng som jobbet sammen og gjorde de sammen oppgavene, men på skolen er det skille hele veien»*, noe som gav dem en opplevelse av anerkjennelse, tilhørighet og likebehandling, var når *«de bare var en gjeng som jobbet sammen»*. I skolen var det helt motsatt og det gav dem en opplevelse at å mangle anerkjennelse, tilhørighet og likeverd. Opplevelsen av hierarkiet hang for flere av informantene sammen med at de opplevde å ha liten innflytelse på skolens struktur og læringsplaner.

En informant forklarte det med at *«assistentene har ikke samme ansettelse som pedagogisk personale i videregående opplæring, derfor er en assistentstilling 89%, og vi får jo ikke planleggingstid som pedagogene har»*. For to av informantene betød det at de har fri i alle skolens ferier så mye for dem utlignet det seg. Mens for andre var det sånn at de hadde ekstrajobber for å komme opp på 100% eller mer. En informant fortalte at hun hadde 50 % stilling ved siden av assistent jobben i skolen. De av informantene som kom fra andre jobber forteller at de hadde en inntektsnedgang fra 40.000- 100.000 kr pr. år, noe de ikke helt hadde regnet med og noe de opplevde som demotiverende for jobbsituasjonen. Det hadde også den innvirkningen på privatlivet at de ikke kunne lade opp i helgen, da de isteden jobbet helger i eksempelvis omsorgsbolig en eller to helger om måneden.

På et par av skolene var det også hierarki blant assistentene, her ansås det for finere å jobbe i «firergruppen» enn med atferds klassen eller i multiklassen. Her blandet assistentene seg også sosialt mindre med hverandre på tvers av avdelingene enn ved de to andre skolene.

4.3.2 Belastninger i forbindelse med manglende personale

Gjennom analysen fremkommer det at informantenes arbeidshverdag er preget av et høyt sykefravær på deres avdelinger: *«vi har en del sykdom faktisk blant de ansatte, og det er bare i assistengruppen og ofte de samme som er syke da»*. Dette er noe som fører

til økt arbeidsbelastning, arbeidskrav og uforutsigbarhet i arbeidshverdagen for resten av assistengruppen.

Informantene beskriver sykefravær som en ekstra belastning for dem som faggruppe, det beskrives fra informantenes side at de økte arbeidsbelastninger og krav som kommer, kan være i form av å opplære nye vikarer samtidig med underbemanning.

Det beskrives med disse ord fra en av informantene: *«Man blir frustrert og sliten, det er tungt å ha vikarer inne, for man må jo passe på dem! Det er ofre oss assistenter som har ansvaret for at vikarene gjør den jobben de skal, for pedagogene er opptatt med andre ting andre steder».*

Beskrivelsene fra informantene peker på at det høye sykefraværet har sammenheng med at elever som kommer syke i skolen ikke blir sent hjem, og at det på denne måten kommer mye smitte inn på avdelingen. Her føler informantene seg litt sviktet av ledelsen, som de opplever ikke håndhever skolens egne regler om hjemsendelse av syke elever. Informantene beskriver hvordan dette er med på å tyngre arbeidshverdagen og gjør at motivasjonen og arbeidsgleden forsvinner litt. Gjennom analysen antydes det at en annen årsak til sykefraværet bunner i informantenes arbeidsbelastning: *«Vi er under stor belastning og går fra time til time uten pause og det er ikke et godt arbeidsmiljø, med støtte fra kollegaer. Eller hvis man har en konflikt med en leder eller kollegaer, ja da er det ikke noen grunn til å gå på jobb».*

5 Diskusjon

I denne studien søker jeg å få innsikt i hvordan elevassistenter sin opplevelse av egen arbeidshverdag i videregående skole. Min intensjon har vært at elevassistentenes beskrivelser av sine opplevelser kunne utvide min egen forforståelse og utvikle kunnskap om elevassistentenes rolle på tilrettelagt avdelinger på videregående skoler i et helsefremmende perspektiv.

Studiens funn ble systematisert i tre hovedtemaer: 1) opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt, 2) deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet, 3) opplevelser av utfordringer i arbeidshverdagen i et helsefremmende perspektiv.

Studiens funn synliggjør noen sentrale aspekter ved hvordan elevassistentene opplever sin rolle i skolen, og hvordan de opplever sin arbeidssituasjon. Disse temaene vil bli diskutert i lys av relevant forskning, teori og perspektiver. Problemstillingen og forskningsspørsmålene danner bakteppe for diskusjonen. Til sist vil jeg diskutere hvilke implikasjoner denne studien kan ha for praksis og videre forskning.

5.1 Opplevelsen av å bidra med noe betydningsfullt

Vi bruker i dag en stor del av tiden vår på jobb og vi får grunnleggende basale psykologiske behov som autonomi, kompetanse og tilhørighet (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 104). Filosof Lars Fr. H. Svensen (2015) skriver om hvordan moderne mennesker har enorme forventninger til arbeidslivet og at vi har en forventning om at arbeidet skal være både meningsfullt og underholdene, og at vi forventer at våre arbeidskollegaer også skal være våre venner (Svensen, 2015).

En analyse av hvordan trivsel på arbeidsplassen ofte henger sammen med i hvilken grad man er motivert og engasjert i arbeidet og hvor fornøyd man er med jobben (STAMI, 2018). Funnene i denne studien beskriver hvordan elevassistentene motiveres av at de var viktige støttespillere for elevene de arbeidet med og det hadde stor betydning for

deres følelse av tilhørighet, mestring og motivasjon på arbeidsplassen. Denne følelsen fikk de også i samarbeidet med nærmeste elevassistentkolleger, dette samsvarer med funnene i studien til Kristensen (2018), som beskriver hvordan samarbeidet assistentene imellom er med til å støtte og guide hverandre, samt bidrar til å styrke relasjonene. Mestring og motivasjon er to viktige begreper som ofte går hånd i hånd når vi snakker om trivsel på jobben og er også blant de tre basale psykologiske behovene vi menneske har (Einarsen & Skogstad, 2011). Funnene i denne studien beskrev informantenes motivasjon for det arbeide de gjør med elevene, og her opplevde de å gjøre en betydningsfull jobb hvor de gjorde en forskjell og hadde en følelse av tilhørighet og mestring (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 105). Kristensen (2018) har i sin studie ikke fokus på Informantenes opplevelse av motivasjon og tilhørighet i arbeidet med elevene og Borg et al., (2015, s. 28) har heller ikke søkelys på dette tema i rapporten «Hva læreren ikke kan!»

Funnene i informantenes opplevelser har sammenheng med behovet for autotomi, som innebærer at mennesker har en trang til eller et ønske om å påvirke og behov for kompetanse som i denne sammenhengen betyr å mestre noe og ha mulighet for å påvirke sine omgivelser (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 106- 107). Gjennom dette får vi opplevelsen av tilhørighet som er å oppleve gode relasjonelle bånd til andre (Einarsen og Skogstad, 2011, s. 105). Disse «andre» kan i jobb sammenheng være kollegaer eller som i tilfelle for informantene i denne studien elever og nærmeste elevassistent kolleger. Dette støttes av funnene i studien til Kristensen (2018, s. 52) og beskriver i hennes funn, en kultur innad i assistengruppen hvor det er åpenhet og støttende samvær. Dette oppleves trygt og er et grunnelement for gode og sunde relasjoner skriver Kristensen (2018, s. 46). Når vi opplever dette er det å betrakte som psykologisk næring som vi har behov for når vi skal opprettholde god psykisk helse. Motsatt at hvis vi trues på disse behovene og ikke får denne næringen kan det ha uheldige konsekvenser for vår psykiske helse (Einarsen og Skogstad, 2011, s. 105)

Det er lovbestemt i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver er ansvarlig for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen det vil si ledelsen på skolen har en stor rolle og ansvar for hvordan elevassistentens arbeidssituasjon er på skolen. Funnene tyder på at elevassistentenes

opplevelse var at skolens ledelse var lite synlig for dem i deres arbeidshverdag, hvilket vil bli belyst i et senere avsnitt.

Informanten i denne studien forholdt seg mest til elever, elevassistentkolleger og lærere de samarbeidet med. Som jeg forstår funnene, viser de til at elevassistenter opplever læreren som arbeidsledere. Dette samsvarer med beskrivelsene fra rapporten «*Et lag rundt eleven, hva læreren ikke kan*», (Borg et al., 2015) og Fox's beskrivelse av at det er lite tilbakemeldinger fra lærere og ledelse til assistentene om betydningen av det arbeide de utfører med elevene på skolen (Fox, 1998, s. 92). Dette er også gjeldene i studien til Kristensen (2018) og her beskrives det videre at et bedre samspill mellom assistenter, lærere og ledelse vil kunne forbedre tillitsforholdet i alle ledd, og derved øke muligheten for autonomi for assistentene (Kristensen, 2018, s.59)

Funnene i denne studien viser at informantene var engasjerte og følte stor grad av ansvarlighet overfor de elevene de arbeidet med. Dette ses som høyt engasjement og motivasjon som ikke bare er godt for den enkelte medarbeider, men også for arbeidsplassens og en beskyttelsesfaktor mot uhelse (STAMI, 2018, s. 20).

Informantene i denne studien var alle tett sammen med sine elever gjennom mange timer i løpet av dagen og med begrensede pauser og flere holdt pauser uten mulighet for kontakt til kollegaer. Forskning om arbeidsmiljø beskriver hvordan arbeid som innehar direkte kontakt med kunder, klienter, pasienter eller elever, er en type krav i arbeidsrelasjonen som kan oppleves emosjonelt belastende (STAMI, 2018). De som har denne type arbeide må ofte bruke egne følelser for å skape en stemning som gir fornøyde kunder, i det her tilfelle elever. Denne kontakten stiller krav til arbeidstakeren om eks. smil, høflighet, engasjement og empati uavhengig av arbeidstakers dagsform og humør (STAMI, 2018, s.64). Assistentene er altså i sin arbeidshverdag utsatte for faktorer som kan være emosjonelt belastende. Noen av informantene i denne studien hadde arbeidet som assistent fra 4- til 7 år, en av assistentene kun i 2, 5 år. Det kom frem gjennom funnene at de alle følte seg overbelastet i noen sammenhenger i samværet ved elever.

Skolen er en arbeids arena hvor informantene arbeider tett med elever og følte autonomi, tilhørighet og kompetanse. Arbeidet med elevene er det de føler utvikler sine faglige evner, oppnår sosial kontakt og opplever at deres innsats blir verdsatt.

5.2 Deltagelse i fagfellesskap og møtevirksomhet

Funnene i denne studien som viser til samarbeidsrelasjoner og møtevirksomhet er viktige og at skolen er en arena hvor samarbeidsrelasjoner er en stor del av arbeidsstrukturen. Det er mye som skal koordineres rundt fagfellesskaper og elever. Her er det viktig med et godt arbeidsklima og gode relasjoner mellom arbeidskollegaer og ledere som kan virke fremmende for samarbeidssituasjoner.

Ser vi på Arbeidstilsynet (2011) «*med skolen som arbeidsplass*» tilsyn med skolene for sirka ti år siden. Her beskrives det at noe av bakgrunnen for å utføre tilsynet i skolesektoren var et økende antall henvendelser fra ansatte i utdannelsessektoren. Henvendelsene var ofte knyttet til konflikter, påstand om mobbing, risiko for vold og trusler (fra elever), manglende samvær mellom ressurser, arbeidsoppgaver, tidspress og stress. Arbeidstilsynet (2011) har i sitt bakgrunnsmateriale med utdrag fra en rapport fra Utdanningsforbundet (2008), at ansatte i videregående opplæring så ut til å oppleve et relativt høyt konfliktnivå mellom ansatte og ledelse.

I følgende avsnitt diskuteres informantens gode arbeidsrelasjoner i forhold til fagfellesskap og møtevirksomhet. Etterfulgt av informantens opplevelse av undervurdering i samarbeidsrelasjonen. Sist diskuteres informantens opplevelse av eksklusjon fra fagfellesskapet.

5.2.1 Gode arbeidsrelasjoner

Gode arbeidsrelasjoner har stor betydning for det psykososiale arbeidsmiljø og vår mestringsevne som kan føre til motstandskraft mot uhelse (STAMI, 2018).

Godt arbeidsmiljø er viktig for vår trivsel og for å forebygge psykiske helseplager (Arbeidstilsynet, 2011). Sosiale relasjoner i arbeidsmiljøet kan være både positive og negative faktorer. Her skal vi se nærmere på de positive relasjonene mellom kollegaer, med et ekstra blikk på relasjonene mellom leder og ansatt. Lederen er ofte en fremtredende person i avdelingen og har ofte en sterk påvirkning på de ansatte (STAMI, 2018, s. 73). Funnet i denne studien er ikke entydige med hensyn til positive erfaringer

til ledelsen, men der hvor lederen var synlig, eksempelvis på morgenmøter eller kom rundt på avdelingen, var informantenes opplevelse av ledelsen positiv og de opplevde at relasjonen var god. Informantene forteller at det ga dem en felles referanseramme at avdelingsleder fulgte med i deres arbeidshverdag. Dette styrket ikke bare relasjonene mellom informant og leder, men virket også motiverende på informantens motivasjon når lederen kom med positive tilbakemeldinger på arbeidet som ble utført. Dette kan forstås i lys av Schibbye's (2009, s. 39) relasjonforståelse handler det blant annet om vår egen forståelse av oss selv i de relasjoner vi er i. Videre beskriver hun hvordan relasjoner innebærer en kamp for å få anerkjennelse, som er et sentralt begrep i dialektisk relasjonforståelse. I følge Schibbye (2009, s. 38) inneholder anerkjennelse elementer som å lytte, forståelse, aksept, toleranse og bekreftelse. Informantene beskriver morgenmøter hvor det var tid til samvær med andre assistentkolleger. Dette møterommet hadde stor betydning for deres opplevelse av tilhørighet. Opplevelsen av å bli sett og forstått (dialektisk relasjonforståelse), de opplevde i historiedelingen fra deres arbeidshverdag med hverandre, som noe nært og positivt.

Funnene i denne studien peker på at informanter som opplevde et godt samarbeid med lærerne, belyses ut fra deres behov for selvbestemmelse eller selvpåvirkning (autonomi) i utførelsen av deres arbeidsoppgave. Videre oppleves det av informantene som positivt at de kunne benytte seg av egen fagkompetanse og fikk anerkjennelse for dette. Kristensen (2018, s. 52) nevner at hennes funn peker i retning av at større medvirkning i fagfellesskapet rundt arbeide med elevene vil kunne føre til en større anerkjennelse i assistengruppen. Borg et al., (2015, s. 28) mente at assistentene sitter med mye kunnskap og erfaring som i dag oppleves som uutnyttet. Dette peker på at elevassistentens gode arbeidsrelasjoner i fremtiden har potensiale til å bli enda bedre, dette vil kreve at de får timer i sin arbeidsplan til å samarbeide bedre og mer enn de kan i dag (Borg, 2015, s. 28)

5.2.2 Opplevelsen av undervurdering i samarbeidsrelasjonen

Opplevelsen av å bli undervurdert i arbeidssituasjonen var noe alle informantene kom med beskrivelser av å ha opplevd i større eller mindre grad. For noen kom følelsen av å bli undervurdert når de ikke selv hadde innflytelse på innhold og tilrettelegning av

dagen for seg selv og den elven de hadde ansvar for i undervisningssituasjonen. Mens for andre handlet det om følelsen av utenforskap og en manglende anerkjennelse for faglig kunnskap og arbeidserfaring.

Ser vi på lovgrunnlaget for bruken av assistenter i skolen, gir den ikke rom for at assistenter har selvstendige opplegg, da de beskrives «*som personer som er personale ansatt til å hjelpe med opplæringen, og kan ikke ha selvstendig ansvar for opplæring, verken i ordinær opplæring eller i spesialundervisningen*» (opplæringsloven § 10-11, og veilederen, UDIR, 2017). Dette gjelder for assistenter i undervisningen, men samtidig er det forventet at assistenter skal kunne omforme undervisningsmateriale sånn at det tilpasses den enkelte elev, ta ut enkelt elever fra undervisningen og lage tilpasset undervisningsmateriale (Fox, 1998, s.44). Det kan se ut til å være en rollekonflikt i oppgavene en assistent forventes å løse, men samtidig egentlig ikke må løse.

Rollekonflikter kan som her være knyttet til uklare krav og forventninger fra arbeidsleder (STAMI, 2018, s. 64). Rollekonflikter kan også være knyttet til de ressurser som er tilknyttet for å utføre de arbeidsoppgaver man får tildelt (STAMI, 2018, s. 64).

Tidligere forskning viser til at assistenter i skolen ikke får tid til forberedelse av eksempelvis å utarbeide undervisningsmateriale. Bli man ofte utsatt for rollekonflikter på arbeidet, er det en sannsynlighet for at det med tiden er en forhøyet risiko for å utvikle helseplager og sykefravær (STAMI, 2018, s. 64).

Funnene i denne studien peker mot at flere av informantene opplever å ha liten innflytelse på innholdet både i fagplan og planlegging av dagen generelt. Når vi som arbeidstakere opplever lite jobbkontroll går det utover deres selvbestemmelse (autonomi), som er tilfellet når vi ikke er med til å planlegge hvordan våre arbeidsoppgaver skal løses (STAMI, 2018, s. 64). Dette kan føre til dårlig motivasjon hos de arbeidstakere som opplever dette på jobben. Videre kan det på sikt føre til at arbeidstakere blir mindre motivert når jobbtilfredsheten minsker blir jobbmotivasjonen også mindre. Dette oppstår som en følge av negative faktorer som eksempelvis trakassering, forskjellsbehandling, rollekonflikter og lav jobbkontroll i arbeidssituasjonen (Ose, 2016, s. 192-193).

Antonovsky's (2012) syn på helse er at det skal fokuseres på helsefremmede faktorer, og salutogenese begrepet (OAS) er læren om hvilke faktorer som underbygger og

oppretholder god helse og velvære. Dette perspektivet består av tre hovedkomponenter, begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet (Antonovsky, 2012, s.38-43). I lyset av denne studiens funn og som jeg tolker informantens motstandskraft og evne til å håndtere deres arbeidskrav uten å bli syke, beskrives på følgende måte: At selv om det er lav jobbkontroll og en rollekonflikt i assistentenes arbeidshverdag, som på sikt kan være helseskadelig. Dette motvirkes hvis man som arbeidstaker forstår sammenhengen og aksepterer det, da blir det begripelig. Finner arbeidstaker at forholdene er håndterbare og gir for dem mening, er det store muligheter for at medarbeiderne på denne arbeidsplassen har ressurser nok til rådighet til å kunne håndtere kravene de blir stilt overfor (Antonovsky, 2012, s.41).

Videre så forteller funnene om informanter som har blitt snakket til på en måte de opplever som nedlatende og disrespektfullt. I tidligere avsnitt ble det tatt opp at sosiale relasjoner i arbeidsmiljøet kunne være både positive og negative faktorer. Her skal vi belyse de negative faktorene. I arbeidsmiljøloven (2019) står det helt klart i § 4-3 at krav til psykososialt arbeidsmiljø: *«arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Samtidig skal arbeidstaker beskyttes mot vold, trusler eller annen utilbørlig opptreden»*.

fra en lærer til en av informantene «så flink du er til å skifte bleie), denne informanten følte ikke at integritet og verdighet ble ivaretatt her, informanten opplevde det som upassende og utidig. Sett ut fra Schibby's (2009, s. 49) handler dette om manglende anerkjennelse og mangel på gode relasjoner, så det her blir snakket til en og ikke med en. Det ser her ut til at læreren ikke ser informanten som likeverdig partner, men mer som et objekt. Faren ved å se andre som objekter er at da fjerner vi oss fra relasjonen, og de som ses på som objekter blir fremmedgjort og devaluerte (Schibbye, 2009, s. 49). Dette kan videre føre til et arbeidsmiljø hvor det er grobunn for mobbing. Einarsen & Skogstad (2011, s. 189) skriver at mobbing kan oppstå i ulike situasjoner på en arbeidsplass og at det er ulike former for mobbing. Et eksempel på mobbing er *stridsmobbing*, som gjerne oppstår i forbindelse med konflikter mellom to eller flere parter på en arbeidsplass. *Rovmobbing* er en annen form for mobbing og her har ofret tilsynelatende ikke gjort noe som kan forklare mobberens aggresjon. Videre beskrives *Rovmobbing* til å kunne være uttrykk for en makt demonstrasjon fra den som utøver det

(Einarsen & Skogstad, 2011, s. 189). Det pekes på at en høy grad av rollekonflikter og mangelfull ledelse er faktorer som er til stede i et arbeidsmiljø hvor mobbing forekommer. Einarsen & Skogstad (2011, s. 190) referere til en undersøkelse som underbygger påstanden om at arbeidsplasser der det i liten grad diskuteres felles oppgaver og felles mål, og hvor det er dårlig informasjonsflyt, forekommer det større grad av mobbeatferd.

Funnene i denne studien peker i den retningen, at informantenes beskrivelser har flere likheter med Einarsen & Skogstad (2011, s. 189) beskrivelser av hva *rovmobbing* er.

5.2.3 Opplevelse av eksklusjon fra fagutvikling

Funnene i denne studien samsvarer med studien til Kristensen (2018) og flere rapporter blant annet fra «*Hva læreren ikke kan!*» (Borg et al, 2015) og «*bruk av assistenter og lærere uten godkjent utdanning i grunnskoleopplæringen*» (Rambøll, 2010), at assistenter har liten tilgang på fagutvikling og at det er lite relevant og adekvate tilbud om videre- og etterutdanning i jobbrei. Hvilket er motstridene til de politisk føringer hvor det er satt fokus på at pedagogisk personale skal ha større fagkompetanse gjerne på masternivå som følge av kunnskapsløftet 2020 (UDIR, 2020). Videre er opplæringsloven klar på at: «*formålet med kompetanseutvikling er å fornye og utvikle den faglige og pedagogiske kunnskapen og holde seg orientert om, og oppdatert med utviklingen i skole og samfunn*» (opplæringsloven § 10-8).

Dette ser ikke ut til å gjelde for assistenter som yrkesgruppe i skolen. Om det henger sammen med at de ikke regnes som pedagogisk personale.

Borg et al., (2015) rapporten «*Hva læreren ikke kan!*» beskriver hvordan assistentene som tidligere nevnt, ofte er bundet opp mot enkeltelever og at det kan være årsaken til at de mister læringsrom og rom for kursing og utvikling. Det ser ut til at organiseringen av ansvar for assistentene kan ha en betydning for hvor inkluderte de er i skolens møteaktivitet og kursvirksomhet (Borg et al., 2015, s. 28). Rapporten viser til at det noen steder er det rektor som har ansvaret for assistentene, andre steder er det skolens fritidsordning. Rapporten viser til at det er forskjellig praksis for hvor mye assistentene får av veiledning, og hvor mye de blir inndratt i møter og aktiviteter på skolene. Noen steder er de eksempelvis ikke med på planleggingsdager (Borg et al.,

2015, s. 28). Funnene i denne studien viser at informantene fra de tre forskjellige videregående skolene alle hørte organisatorisk under avdelingsleder på tilrettelagt avdeling, og at ansvaret ofte lå hos kontaktlærer, hvilket også er hva Kristensen (2018) finner i sin studie. Videre viser funnene i denne studien at det er samsvar i svarene fra informantene og FoU rapportens beskrivelse av kursing. Informantene beskriver at de i høy grad mangler mulighet for kursing og videre utdanning. Det beskrives hvordan de bruker ledig tid i løpet av arbeidsdagen på selvstudie via nettkurs, eller må bruke fritiden til å lese seg opp på relevant faglitteratur for å holde seg faglig oppdatert. Det var forskjellig praksis for informantene i denne studien, men det var informanter som opplevde å bli satt til praktisk arbeide som vask av utstyr eller tøyvask, når skolens ledelse og lærergruppe hadde møter og faglig oppdateringer. Eksempel på dette var kursing i forlengelse av kunnskapsløftet 2020.

Sett ut fra et arbeidsmiljøperspektiv er dette en dårlig investering i det psykososiale arbeidsmiljø og den enkelte arbeidstakers kunnskapskapital (STAMI, 2018, s. 64).

En dimensjon av jobbkontroll omtales ofte som selvbestemmelse (autonomi) og et av dimensjonene i selvbestemmelsen (autonomi) er knyttet til muligheten til å utnytte og videreutvikle sine jobbkompetanser. Dette skal bidra til at medarbeiderne får bedre påvirkningsmuligheter og selvbestemmelse i jobben (STAMI, 2018, s. 64).

5.3 Opplevelse av ekstra utfordringer i arbeidshverdagen

Funnene peker på en del utfordringer for informantene som påvirker deres arbeidsglede og fører til arbeidsrelatert stress, som eksklusjon fra kurs og møtevirksomhet, forskjellsbehandling og liten innflytelse på egen arbeidshverdag, vil bli nærmere diskutert her.

Funne viser til at informantene opplever ulike arbeidsforhold på arbeidsplassen, hvor de får opplevelse av hierarki, disse funnene har så stor sammenheng at de blir diskutert sammen her i dette kapitlet.

Arbeidstilsynet (2011, s. 9), beskriver i deres rapport at noe av bakgrunnen for å utføre tilsynet i skolesektoren når et økende antall henvendelser fra ansatte i utdannelsestektoren. Disse henvendelser var ofte knyttet til konflikter, påstand om mobbing, risiko for – og trusler om vold (fra elever), manglende samsvar mellom

ressurser og arbeidsoppgaver, tidspress og stress. Det er funn i denne studien som viser til at dette er hverdags opplevelser i informantenes arbeidshverdag. Noen av informantenes tidligere utsagn om hvordan de blir tiltalt, tyder på manglende likeverd og at det forekommer mobbing og trakassering i deres arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet (2011) beskriver i en rapport fra utdanningsforbundet (2008) at ansatte i videregående opplæring så ut til å oppleve et relativt høyt konfliktnivå mellom ansatte og ledelse. Funnene i denne studien tyder på at det stadig er en utfordring i videregående opplæring og at det gjelder også i relasjonen mellom assistenter og lærere. Ytterligere henviser funnene til informantene som opplevde skolens arbeidsarena som hierarkisk. Noe de ikke hadde opplevd på andre arbeidssteder, som bolig eller barnehage. Når informantene fortalte om opplevelse av hierarki, var dette i forbindelse med en opplevelse av ofte å bli minnet om at de ikke var fullverdige medlemmer av skolens øvrige undervisningspersonell. Einarsen & Skogstad (2011, s. 426) at det er to strukturer i organisasjonen, den ene virker fremmende- og den annen virker hemmende på arbeidsmiljøet. Disse to strukturene er hverandres motsetninger, nemlig demokrati og hierarki. Hierarki betyr ifølge Einarsen & Skogstad (2011, s. 426) å styre eller rangordne, og under slike arbeidsforhold forventes det at de ansatte lojalt adlyder det som kommer fra oven. Funnet peker på at «*fra oven*» her er lærerne og de «*som skal adlyde*» er Informantene. Dette tyder på at det stadig er et høyt konfliktnivå i skolesektoren og at det stadig må arbeides med arbeidsmiljøet som beskrevet i rapporten fra arbeidstilsynet (2011, s. 27), eksempelvis «*tilsynet viste at skoleeier ikke i tilstrekkelig grad har etablert og implementert HMS-systemer som skal sikre at de jobber aktivt for at ansatte selv skal ha et sunt og trykt arbeidsmiljø*».

Et annet funn peker på, at ved skoler som har flere grupper av elever med forskjellige behov for støtte, kan det oppstå splittelse i assistentgruppen og en forsterket opplevelse av forskjellsbehandling. Det er tidligere nevnt at i assistentrollen er det generelt høye jobbkrav, og liten innflytelse på egen arbeidshverdag. Det oppleves eksklusjon fra store deler av skolens møtevirksomhet og fagutvikling. Dertil kommer det for enkelte av informantene i denne studien, at de i tillegg blir forskjellsbehandlet assistentene imellom. Det oppleves urettferdig at assistenter på samme avdeling ikke har like vilkår for eksempelvis lunsjavvikling, de informantene som ikke fikk lang lunsj følte seg mindre anerkjent og følte det som en forbigåelse, som ikke burde ha vært der. Dette beskrives

som en faktor som har negativ innvirkning på relasjonene elevassistentgruppen imellom og er en belastende faktor for deres arbeidsmiljø.

5.3.1 Belastninger i forbindelse med manglende personale

Funnene tyder på at sykefravær blant kollegaer økte arbeidsbyrden og stressfaktorene for informantene i deres arbeidshverdag. Samtidig følte de seg sviktet av skolens ledelse i forhold til prosedyrer ved sykdom blant elever. Informantene fortalte at de merket det på ressursmangel i forhold til manglende bemanning. Det var forskjellige tilganger for å løse personalmanglene ved skolene, det kunne være innhenting av vikarer eller sammenlegning av elevgrupper. Konsekvensene for dette beskrives av informantene som en stor belastning, for når det kom vikarer inn, var det assistentenes oppgave å lære dem opp, samtidig som elevene kunne reagere på at det kom fremmede inn i klassemiljøet. Det styrket også rollekonflikten for informantene som kom i konflikt mellom å være til stede for eleven sin, eller bruke tid på opplæring av nytt personale. Kristensens (2018, s.1) har personlig erfaring med dette og beskriver det således:

«I de tilfellene jeg har vært lærervikar, har det vært en stor glede å få ha en assistent sammen med meg i klasserommet. Assistentene oppleves som trygge, de kjenner elevene, rutinene og kan komme med mange tips til hvordan situasjoner kan håndteres. Disse egenskapene gir en trygghetsfølelse som vikar, og har bidratt til at undervisningsøktene har gått bra».

Kristensens beskriver hvordan assistentene der hun var vikar sørget for at hun lyktes i sin undervisnings økt. Det står som et paradoks for meg at assistenter som ikke skal undervise eller lage undervisningsopplegg på den ene siden, har på den annen side opplæringsansvar for lærervikarer når personalgruppen er sykdom rammet.

Viser til at elevassistenter i skolen har et forholdsvis høyt sykefravær på 9 % viser tall fra 2018 (SSB, 2019), samtidig er det for yrkesfaglærere et fravær på litt over 5 % (SSB, 2018).

6 Oppsummerende betraktninger og avslutning

6.1 Metodekritikk og gyldighet

I denne studien har refleksivitet vært viktig for å sikre gyldighet og pålitelighet.

Kvaliteten på arbeidet må av forskeren kunne forsvares og av leseren og informantene oppleves som troverdig og pålitelige. For meg har det vært viktig å ha et kritisk blikk på egen rolle, bruk av metode samt møte med deltagere og tolkning.

Valget av kvantitativmetode hviler på ønsket om å få frem mere kunnskap og erfaringer fra elevassistentenes opplevelse av sin arbeidshverdag som er det fenomen som blir studert her. Ifølge Kvale & Brinkmann (2015) kan den kvalitative kunnskap gi valid vitenskapelig kunnskap dersom jeg som forsker har formulert informantens mening, omformulert deres selvforståelse, og holdt meg innenfor konteksten.

Datamaterialet i studien inneholder flere tekster det kunne ha vært interessante å bearbeide og rapportere, men jeg har forsøkt å holde meg til funnene som svarer på studiens formål og problemformulering.

Deltagerens opplevelser tolkes i lys av det teoretiske rammeverk og tidligere forskning. Det teoretiske rammeverket var et valg og representerer en avgrensning av andre perspektiver med tanke på måten materiale tolkes, analyseres og teoretisk belyses på.

Presentasjonen av funnene er i studien synliggjort gjennom mine tolkninger, som er preget av min forforståelse. Jeg har gjennom prosessen forsøkt å være tydelig på min forforståelse og lagt den til side i den grad det har vært mulig. Det har i tolkningen av intervjuene blitt vektet at leseren får tilstrekkelig innsyn i datamaterialet til å kunne følge mine argumentasjoner. Jeg har etter beste evne tilstrebet å gi en valid beskrivelse av studiets funn.

I denne studien er det forsøkt å finne frem til de mest utbredte trekkene i datamaterialet og foretatt en tematisering. En fare med dette er at ved å finne temaer og uttrykk som fasinerer en kan man komme til å tillegge dette en uberettiget stor betydning som derved overskygger andre vesentlige uttrykk i materialet.

Tidligere forskning i denne studien bekrefter og gjenspeiler slik jeg ser det, studiens resultater.

Av kritisk betydning er utvelgelsen av informantene i undersøkelsen. Informantene ble valgt ut fra tilgjengelighet innenfor fagområdet og er basert på frivillighet, det bidro til at informantene i denne studien leverte et innholdsrikt datamateriale som svarte på min problemformulering. Utvalget er ikke representativt og kan derfor ikke generaliseres. Dette er ikke mulig ved en kvalitativ studie, som er basert på et begrenset antall deltagere.

6.2 Resultatenes betydning for praksis

Funnene i denne studien er ikke generaliserbare, men gir en indikasjon på og ettertanke til temaer som er relevante for videre søkelys mot elevassistenters arbeidssituasjon.

Informantene i denne studien var alle engasjerte og motiverte for jobben de utførte med elevene. Deres trivsel og opplevelse av tilhørighet og anerkjennelse hentet de hovedsakelig i arbeider med elevene og i relasjoner til deres elevassistentkolleger. Benyttede rapporter bekrefter at assistenter er uunnværlige i skolen og gjør en stor jobb når det gjelder å støtte enkeltelever og grupper av elever med behov for tilrettelegging. Når det kommer til faglitteratur og utviklingsplaner er assistentene som gruppe lite nevnt.

Som jeg tolker funnene, er det behov for å se på organiseringen og tilretteleggingen av elevassistentenes arbeidsforhold og arbeidskrav. Sett ut fra et helsefremmende arbeidsmiljøperspektiv, er det i elevassistentenes arbeidsdag elementer som fører til det motsatte av anvisningene fra arbeidstilsynets rapport stadig bør følges i utdannelsessektoren.

Som jeg ser det, er det behov for mer forskning i forhold til elevassistenters arbeidsorganisering på skolene.

Deres rolle i spesialundervisningen for elever med tilretteleggingsbehov og deres samarbeide med skolens øvrige sosialpedagogiske personale.

Deres høye jobbkrav og lave jobbkontroll, generelt på psykososialt arbeidsmiljø med fokus på helsefremmede forbedringer.

6.3 Oppsummering og avslutning

I denne studien er det søkelys på elevassistenters opplevelser av sin arbeidssituasjon i videregående skoles tilrettelagte avdelinger. Problemstillingen har vært hvordan de opplever sin arbeidssituasjon, hvordan de opplever og beskriver sin innflytelse og utfordringer i arbeidshverdagen og hvordan de opplever samarbeidet med lærere og andre fagpersoner.

Denne studiens funn som tidligere nevnt indikerer at elevassistenter i videregående skole finner arbeidsglede, motivasjon, tilhørighet og arbeidsglede i kontakten med elevene og i nærmeste kollegagruppe med andre elevassistentkolleger.

Studien peker på at det er arbeidsmiljøutfordringer knyttet til rollen som elevassistent i videregående skole i form av utelukkelse og forskjellsbehandling.

Funnene viser at samarbeidet med lærere, ledere og den øvrige del av skolen kan bli bedre. Skal elevassistentenes ressurser benyttes bedre, må de i større grad inkluderes i møtevirksomhet, pedagogisk utviklingsarbeidet, samt i større grad tilbys i kurs og videreutdanning.

Funnene i denne studien peker på at arbeidsvilkårene for elevassistenter er forskjellig fra skole til skole og også innenfor samme avdeling alt etter hvilken gruppe elever de arbeider med. Videre oppleves det rollekonflikter, høye jobbkrav og lav jobbkontroll og at elevassistentene i videregående skole ofte har redusert stilling.

Dette er faktorer som ofte fører til et dårlig psykososialt arbeidsmiljø, med høy belastningsgrad. Informantene i denne studien er ikke representative for elevassistenter i videregående skole generelt, men det kan peke mot at skal assistenters sykefravær ned må det være fokus på deres belastninger i deres arbeidshverdag.

Referanser/litteraturliste

Antonovsky, A., 2012, *Helsens Mysterium, Den salutogene modellen*, Gyldendal Norsk Forlag

Arbeidsmiljøloven, Lov 17.06.2005, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv.* Gyldendal

Berg, R.C. og Munthe-Kaas, H. *Norsk Epidemiologi 2013, side 131 – 139*, Systematiske oversikter og kvalitativ forskning

Bondevik, H og Bostad, I. (2018) *Tenkepauser, Filosofi og vitenskapsteori* (1 utg. 6' oppl.) Cappelen Damm AS

Borg, E., Christensen, H., Fossetøl, K., Pålshaugen, Ø., (2015) *Hva lærerne ikke kan!, Et kunnskapsgrunnlag for satsning på bruk av flerfaglig kompetanse i Skolen*, Arbeidsforskningsinstituttet, nedlastet fra oslomet.no/forskning (afi.no webside flyttet siden utgivelse)

Bunting, M. (Red.) (2018), *Tilpasset opplæring – i forskning og praksis*, (1' utgave, 4 oppl.) Cappelen Damm AS.

Einarsen, S og Skogstad, A., (red), (2011). *Det gode arbeidsmiljø, krav og utfordringer*. 2. utgave, 3' opplag 2014, Fagbokforlaget

Fox, G. Tellefsen, T. og Engh K.R. (R), (2000), *Assistent i Skolen* (Eide J). Kommuneforlaget AS

Gadamer, H.G., 2012, *Sannhet og metode*, Pax Forlag

Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M.B., Nordby, K-C. *Arbeidsplassen og sykefravær – arbeidsforhold av betydning for sykefravær*, *Tidsskrift for velferdsforskning*, 02/2016, Vol. 19.

Koren P.C. og Lindøe P.H., (2018) *Metoder for bedre arbeidsmiljø* (3. utg.) Gyldendal Norsk Forlag 2018

Kristensen, M.B. 2018, *Hvordan forstår og opplever assistenter sin rolle og arbeidssituasjon i grunnskolen?*, Masteroppgave

Kunnskapsdepartementet, (2016), *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringsloven)*, Nedlastet fra lovdata.no

Kvale, S og Brinkmann, S (2015) *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. 4'oppl.) Gyldendal Norsk Forlag AS

Lindseth, A. og Nordberg, A., *A phenomenological hermeneutical Method for researching lived experience*. Scandinavian Journal of Caring Sciences. Vol. 18, Issue 2, s 145-153

Lov om medisinsk og helsefaglig forskning (helseforskningslove), 2008.

Lastet ned fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-06-20-44>

Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven), 2018

Lastet ned fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>

Malterud, K., 2018, *Kvalitative Forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4' utgave, 2' oppl.), Universitetsforlaget

Moland, Leif E. *Heltid-deltid- en kunnskapsstatus*, Fafo-rapport 2013:27

NAPHA, Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid (20.02.2019)

Nasjonalt Kunnskapscenter for helsetjenesten, 2014, *Sjekkliste for å vurdere kvalitativ forskning*. Hentet fra <https://www.fhi.no/kk/oppsummert-forskning-for-helsetjenesten/sjekkliste-for-vurdering-av-forskningsartikler/>

NESH, Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (2016) *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (4' utgave), hentet fra www.etikkom.no

Nordahl, T. mfl., (2019), *Inkluderende fellesskap for barn og unge, ekspertgruppen for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging*, (1' utgave, 2' oppl.), Fagbokforlaget.

Ose, S.O. (2016), *Sykefravær, HMS og inkludering*, (1' utgave, 1' oppl.) Gyldendal Norsk Forlag AS

Rambøll, KS, FoU, 2010, FOU prosjekt *Bruk av assistenter og lærere uten godkjent utdanning i Grunnskolen*. Hentet fra: <https://www.ks.no/fou-sok/2010/104003/>

Riis, O. (2005), *Samfunnsvitenskap i praksis, Introduksjon til anvendt metode*, Hans Reitzels Forlag

Schibbye, A.L. Løvlie, (2009), *Relasjoner, Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi*, (2' utgave, 3' oppl. 2017), Universitetsforlaget

Statens Arbeidsmiljøinstitutt, STAMI, (2018), *Faktabok om Arbeidsmiljø og helse 2018*, STAMI rapport, årgang 19, nr. 3. Lastes ned fra stami.no.

Statistisk sentralbyrå, 2019, statistikker sykefravær

Fravær yrkesfaglærer/assistenter:

<https://www.ssb.no/statbank/table/11928/chartViewColumn/?rxid=074e6a71-2bf0-4765-bf50-f2af3093e11b>

Svendsen, I.,F., Luthen, H., Skahjem, L.,C., Heintz, J.,T., Kværnå, G., Aagaard, I., Helgerud, V.,M., Bakke, J., V., Vatne, F., Arbeidstilsynet, *Med skolen som arbeidsplass, rapport NP1131*,

Hentet fra <https://docplayer.me/2657605-Arbeidstilsynet-med-skolen-som-arbeidsplass-tanker-og-tall-etter-2-ar-med-tilsyn-i-skolesektoren-fagrapport-np1131.html>

Svendsen, L. FR. H, (2011) *Arbeidets Filosofi*, 2' Opplag 2015, Universitetsforlaget

Thagaard, T. (2013), *Systematikk og innlevelse, En innføring i kvalitativ metode*, (4 utgave, 3' oppl. Fagbokforlaget

Tynes, T., Sterud, T., Løvseth, E.K., Johannesen, H.,A., Gravseth, h.,M., Bjerkan, A.M, Bakke, B., Aagestad, C., 2018, *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. STAMA
Lastet ned fra www.stami.no

Undervisningsministeriet (2019), *Grunnskolens Informasjons System*, hentet fra www.udi.no

Undervisningsministeriet (2019), *Opplæringsloven*, LOV-1998-07-17-61, hentet fra www.udi.no

Utdanningsforbundet, Ressurshfte 1/2017, *Undervisningspersonell og kompetansekrav I Skolen*. Hentet fra:

https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/varzolitikk/publikasjoner/ressurshfter/ressurshfte_01.2017.pdf

Verdenslegeforeningen (WHO) 2013, *Helsinki deklarasjonen*, Lastet ned fra:

<https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>

Vedlegg

Vedlegg 1 Godkjenning fra NSD

Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 3 Intervjuguide

Vedlegg 1 Godkjenning fra NSD

En Kvalitativ studie av elevassistenters opplevelser i videregående skole

Referanse

103990

Status

Vurdert

Åpne Meldeskjema

Vurdering

Skriv melding her. Vær oppmerksom på at meldingen du skriver blir synlig for din institusjon i Meldingsarkivet og alle som får delt tilgang til prosjektet ditt.

Send melding

Lise Aasen Haveraaen

17.01.2020 13:55

Hei,

Ser informasjonsskrivet er lastet opp på siden "Tilleggsopplysninger". Du trenger ikke å laste opp informasjonsskrivet på utvalgssiden og sende det inn på nytt. Jeg har skrevet i vurderingen at det er skrevet som ligger under tilleggsopplysninger som er det gjeldende skrevet som skal brukes i prosjektet.

Vennlig hilsen,
Lise A. Haveraaen

NSD Personvern

17.01.2020 13:53

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 103990 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvermlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 17.01.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.09.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Jamfør informasjonsskrivet lastet opp under «Tilleggsopplysninger» 17.01.2020.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet

Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet?

Hvordan opplever elevassistenter på videregående skole sin arbeidssituasjon?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan elevassistenter opplever sin arbeidssituasjon. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Å avdekke elevassistenterens opplevelse av arbeidssituasjonen deres.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Studien gjennomføres som en del av masterprosjektet mitt ved Universitet i Sør-Øst Norge i Drammen, som er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å intervju elevassistenter på videregående ut fra følgende kriterier:

- Minst 1 års erfaring som elevassistent
- Minst 50% stilling

Jeg har valgt å henvende meg til skolen din, for ikke å legge press på noen for å delta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi kommer til å ha 2 samtaler, den første hvor vi får det formelle på plass, noe som tar ca. et kvarter,

Deretter kommer intervju på ca. 1 time hvor jeg tar notater og lager lydopptak.

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger.

Jeg vil bare bruke de nevnte opplysninger om deg til formålet jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysninger konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Jeg vil være den eneste som jobber med opplysningene dine.
- Alle undersøkelsesdata vil bli anonymisert og lagret på PC som bare jeg har tilgang på.
- Lydopptak vil bli digitalisert og lagret på samme PC.

Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes september 2020

Når undersøkelsen er ferdig vil det ikke fremgå opplysninger som kan spores til deg.

Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter undersøkelsen?

Min master oppgave skal etter tidsplanen være ferdig til september 2020. Når oppgaven er godkjent vil persondata bli slettet.

Dine rettigheter

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

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- Få rettet personopplysninger om deg
- Få slettet personopplysninger om deg
- Få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet) og sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir meg rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler bare opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra USN Drammen har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

USN Drammen, ved veileder Mona Sommer, telefon 92838029, epost: mona.sommer@usn.no

Vårt personvernombud ved USN Drammen, Per Are Solberg, Epost: personvernombud@usn.no

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost personvernombudet@nsd.no eller telefon 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Mona Sommer Hanne Vadum Madsen

Veileder Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "hvordan opplever elevassistenter på videregående skole sin arbeidssituasjon", og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, medio September 2020

--

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 Intervjuguide

Semistrukturert intervju guide

Jeg er Hanne Vadum Madsen og jeg er i gang med en masteroppgave prosjekt i klinisk psykisk helsearbeid som deltidsstudent på Universitet i Sørøst Norge, Drammen, USN. Jeg skriver en masteroppgave om, hvordan elevassistentene på videregående skole opplever sin arbeidshverdag. Intervjuet er semistrukturert bygget opp og spørsmålene laget for å belyse problemstillingen.

Forskningsspørsmål (tematiske spørsmål)	Intervjuspørsmål (dynamiske spørsmål)
1) Kan du fortelle med om din faglige bakgrunn?	1.1) Hvilken stillingsprosent og arbeidserfaring har du? 1.2) Hvilke kompetanser har du generelt i forhold til arbeidet du utfører? 1.3) Hvordan holder du deg oppdatert innenfor fagfeltet?
2) Hvordan opplever du arbeidshverdagen din på skolen?	2.1) Har du tid nok til dine arbeidsoppgaver? 2.2) Er du med på å planlegge din arbeidsdag? 2.3) har du tid sammen med kollegaer i løpet av arbeidsdagen?
3) Hvordan opplever du ditt samarbeide på skolen?	3.1) Samarbeide med lærer? 3.2) Samarbeide med ledelsen? 3.3) Samarbeide med kolleger? 3.4) Samarbeide med andre relevante yrkesgrupper på skolen?
4) Hvordan opplever du rollen din?	4.1) I forhold til lærer? 4.2) I forhold til assistentkolleger? 4.3.) I forhold til ledelsen? 4.4) I forhold til elevene?
5) Påtar du deg undervisningsoppgaver på skolen?	5.1) Med opplegg fra lærer i stor eller liten grad?

	5.2) Med eget opplegg i stor eller liten grad?
6) Hvordan er det å være elevassistent på avdeling for tilrettelagt opplæring på skolen?	6.1) Har du overblikk over dagen? 6.2) Er du involvert i planlegging? 6.3) Føler du deg sett og hørt?
7) Opplever du at du mestrer de arbeidsoppgaver du får tildelt?	7.1) Føler du at andre respekterer innsatsen din? 7.2) Får du ros og annerkjennelse for din innsats?
8) Er der samsvar mellom arbeidsoppgaver og kompetansene dine?	8.1) Føler du at du har i kontroll i arbeidssituasjonen? 8.2) Hvis nei, hva mangler du? 8.3) Hvis Ja, kan du fortelle litt om hvordan du opplever dette?
9) Er du utsatt for vold og trusler på jobb?	9.1) Fra elever? 9.2) Fra kolleger? 9.3) Fra ledelsen?

