



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Lærerne og fraværgrensen, en ny vinkling på den omdiskuterte reformen – en kvalitativ studie av endringer i lærernes arbeidshverdag.**

Hanne S. Stolinski, Michael R. Larsen, Ola R. Eloranta

Totalt antall sider inkludert forsiden: 46

Molde, 22.05.2018



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

<i>Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:</i>		
1.	<b>Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	<b>Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	<b>Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgschooler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	<b>Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a></b>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	<b>Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a></b>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	<b>Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a></b>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

**Studiepoeng: 15**

**Veileder: André Bekkevold Sande**

**Antall ord: 9142**

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

**Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:**

ja     nei

**Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?**

ja     nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

**Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?**

ja     nei

**Er oppgaven unntatt offentlighet?**

ja     nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

**Dato: 22.05.2018**

## Forord

Våren 2017 skrev vi en teoretisk oppgave med hensikt å evaluere hvordan fraværsgrensen har påvirket læreren. Dette var en spennende oppgave der vi lærte mye om dette temaet. Resultatet var at da vi skulle velge tema for bacheloroppgaven ønsket alle tre å gå videre på dette.

Arbeidet med bacheloroppgaven har involvert flere personer som vi nå ønsker å takke: Først og fremst ønsker vi å takke rektorene og lærerne ved de ulike videregående skolene som vi fikk intervjuet.

En virkelig stor takk må rettes til veilederen vår, André Bekkevold Sande. Vi vil takke for hans konstruktive kritikk, oppmuntring og veiledning gjennom hele arbeidet – du har vært uvurderlig!

Til slutt rettes en takk til personene rundt oss, som har støttet oss gjennom bachelorgraden, som avsluttes med denne oppgaven.

Molde, 22.05.2018

*Hanne S. Stolinski*  
*Michael R. Larsen*  
*Ola R. Eloranta*

## Sammendrag

Undersøkelsen ønsker å avdekke endringer i lærernes arbeidshverdag etter innføringen av en 10 prosent fraværsgrense i den videregående skolen fra 1. august 2016. Endringer tiltaket vil ha eller har hatt for læreren er i liten grad omtalt i forarbeider som høringer, i instruksjer fra myndighetene eller i evalueringer av fraværsgrensen. Dette på tross av at læreren er svært sentral for gjennomføringen av reformen.

Vår undersøkelse bygger på et evalueringsdesign, der en interessentmodell danner grunnlag for en kvalitativ metodisk tilnærming. Gjennom åtte åpne individuelle intervjuer har vi undersøkt hvordan fraværsgrensen har påvirket lærernes opplevelse av egen arbeidshverdag.

Ved bruk av kvalitativ metode har vi i vår undersøkelse intervjuet lærere og rektorer i Møre og Romsdal fylke for å kartlegge og analysere erfaringer og opplevelser av fraværsgrensen. En interessentmodell er valgt som en forenklet framstilling av undersøkelsesopplegget, dermed er det informantene og respondentene som har styrt datainnsamlingen og dermed gitt grunnlaget for hvilke resultater vi vil få.

Undersøkelsen tyder på at det har forekommet endringer i lærernes arbeidshverdag etter innføringen av fraværsgrensen. Økt oppmøte av elever fører til at lærere lettere kan planlegge undervisning og legge opp til progresjon i fagene. De nye fraværsgreene har videre ført til en innskrenkning av utvisning av skjønn knyttet til fravær, og mer regelstyrte krav til dokumentasjon. For kontaktlærere betyr endringene at de har fått mer belastning i arbeidshverdagen. Denne belastningen omhandler et mer administrativt arbeid og økt tidsbruk rundt fraværføring som følge av at alt fravær må dokumenteres av elevene. Intervjumaterialet tyder samlet sett på at kontaktlærer nå bruker mer tid på oppfølging av elever med mye fravær, samtidig som beslutningsmakten i grensetilfeller er flyttet oppover i systemet til rektornivået.

## **Innhold**

<b>1.0 Innledning .....</b>	<b>1</b>
<b>2.0 Problemstilling .....</b>	<b>2</b>
<b>3.0 Evalueringsdesign og metode .....</b>	<b>3</b>
3.1 Metode.....	3
3.2 Datainnsamling.....	5
3.2.1 Dybdeintervju.....	5
3.2.1 Utvalg av informanter og respondenter.....	6
3.2.2 Intervjuguide .....	8
3.2.3 Intervjuprosessen.....	10
3.2.4 Transkribering .....	12
3.2.5 Analyse og tolkning .....	13
<b>4.0 Analyse.....</b>	<b>14</b>
4.1 Byråkratisering .....	14
4.2 Fraværsføring .....	16
4.3 Undervisning .....	17
4.3.1 Inspirasjon .....	18
4.4 Skjønnsutøvelse.....	19
4.5 Oppfølging.....	21
4.6 Kontaktlærer .....	22
4.7 Oppsummering .....	24
<b>5.0 Avslutning .....</b>	<b>25</b>
5.1 Konklusjon .....	25
5.2 Videre forskning .....	26
<b>6.0 Referanseliste .....</b>	<b>27</b>
<b>7.0 Vedlegg .....</b>	<b>29</b>

## 1.0 Innledning

Den 1. august 2016 innførte regjeringen en fraværsgrense på 10 prosent i videregående skoler i Norge (Regjeringen 2016). Konsekvensene av en slik grense er at elevene ikke mottar karakter eller standpunktkarakter dersom de har udokumentert fravær over 10 prosent tilsammen i et fag. Formålet med fraværsgrensen er å forhindre skulk og redusere frafall, og sørge for at elevene møter oftere på skolen slik at de kan lære mer (Utdanningsdirektoratet 2016). Fraværsgrensen må på dette grunnlag omtales som en reform, da den søker å gjøre en forbedring av allerede bestående forhold (Store norske leksikon 2018). Allerede før innføringen var mange politikere på tvers av partigrenser, elever og lærere skeptiske til konsekvensene av fraværsgrensen, og flere mente at endringene ville føre til større frafall blant elevene og mer arbeid for lærerne rundt fravær (Skarvøy 2016; Ruud, 2016; Gjellan, 2017).

Ett år etter innføringen begynte man å se noen konsekvenser av fraværsgrensen, og etter nesten to år har man større innblikk i resultatene. I Møre og Romsdal har fraværet på studiespesialiserende linjer i videregående skole gått ned med 40 prosent fra skoleåret 2015/16 til skoleåret 2016/17 (Utdanningsdirektoratet 2017). Nedgangen har fått positive følger for lærerne som nå ser elevene oftere, og kan følge de opp bedre. Det er også positivt for elevene som kan lære mer og få bedre karakterer, og samtidig blir bedre forberedt på krav i arbeidslivet. Baksiden av de nye fraværreglene er at elevene oppsøker lege for å fremskaffe dokumentasjon straks de er syke, og dette skaper unødvendig press på legekantorene, i tillegg til at flere møter opp syke på skolen for å unngå fravær (Barstad 2016; Kalveland 2016). I media fremstår meningene blant lærerne om fraværsgrensen som delte. Noen er glade for økningen i oppmøte blant elever, mens andre er misfornøyde med sine nylig pålagte arbeidsoppgaver (Kveldsvik 2017). Vår undersøkelse tar sikte på hvorvidt og eventuelt hvordan reformen har påvirket lærernes arbeidshverdag i og utenfor klasserommet.

Fraværreformens har beveget seg ut av implementeringsfasen, men gjennomgår likevel stadig justeringer og presiseringer. Selv om reformen fortsatt diskuteres finnes det etter det vi kjenner til, begrenset om konsekvensene den har for lærerne utover den rene fraværregistreringen. Mangel på forskning kan sees i sammenheng med at reformen er

ganske ny, men forskningsstiftelsen Fafo – i samarbeid med Statistisk Sentralbyrå, publiserte i 2017 den første av tre devalueringssrapporter om fraværsgrensen og hvilke konsekvenser fraværsgrensen har hatt for ulike involverte grupper og skolens praksis for fraværshåndtering (Andresen, Bjørnset, Reegård, og Rogstad 2017). Fafo-rapporten er derfor et viktig grunnlag for vårt arbeid, til tross for at denne delrapporten ikke har henvendt seg direkte til lærerne.

Vår undersøkelse vil forsøke å besvare spørsmål om lærerne bruker mer eller mindre tid på fraværshåndtering nå enn tidligere? Går mer av lærernes arbeidstid til dokumentasjonsarbeid rundt fravær? Eller er lærernes arbeidshverdag tilnærmet den samme som før innføringen av fraværsgrensen?

## 2.0 Problemstilling

Utgangspunktet for vår undersøkelse er en antakelse om at fraværsgrensen har medført flere typer endringer i den videregående skolen. Reformen innebærer at alt fravær som skal unntas av 10-prosentregelen må dokumenteres, noe som krever sikker fraværshåndtering og dokumentering. Oppgavene rundt dette tillegges lærerne, og det er i denne sammenheng forutsatt av Utdanningsdirektoratet at det vil føre til et større administrativt arbeid (Utdanningsdirektoratet 2015). Likevel er det ikke klarlagt på hvilken måte dette økte arbeidet vil påvirke lærernes arbeidshverdag.

En måned etter innføringen av de nye fraværreglene, skrev Verdens Gang om lærere som er frustrerte over et økt arbeid grunnet de nylige innførte fraværreglene (Ertesvåg 2016). Her må det imidlertid presiseres at artikkelen ble publisert kort tid etter innføringen av fraværsgrensen, og det vil være vanskelig å kunne legge til grunn disse påstandene for hele lærerstanden. Opplevelser kan ha endret seg snart to år ut i reformen, når rutiner er kommet bedre på plass og resultatene vises. Vi ønsker å undersøke hvorvidt disse opplevelsene fortsatt er gjeldende, eller om det er andre erfaringer knyttet til fraværshåndterings betydning i lærerens arbeidshverdag. Vi har derfor utformet følgende problemstilling:

*«Hvordan opplever lærerne endringer i arbeidshverdagen etter innføringen av fraværsgrensen?»*



## 3.0 Evalueringsdesign og metode

I dette kapitlet vil vi redegjøre for valg av forskningsdesign og metoden tatt i bruk for innsamling av data.

### 3.1 Metode

For å gjøre en undersøkelse av hvordan de nye fraværsreglene påvirker lærernes arbeidshverdag er det nyttig å ta i bruk en modell som en forenklet fremstilling for undersøkelsesopplegget. Det finnes et mangfold av evalueringsmodeller, valg av modell vil derfor avhenge av hvilken kunnskap det er ønsket en skal sitte igjen med og hvordan denne kunnskapen skal tas i bruk. Videre må det tas et standpunkt til hvilke verdier som skal være styrende for selve undersøkelsen, da dette vil virke bestemmende på hvilken vinkling undersøkelsen vil ha (Tornes 2012).

En aktørmodell vil ofte bli brukt i sammenhenger hvor det er et ønske om å lære og eventuelt endre etablerte arbeidsmåter, og passer derfor godt i vår sammenheng. Modellen baserer seg på å sette lys på aktørenes meninger og hva de synes er viktig. Da undersøkelsen tar sikte på å avdekke hvordan fraværs grensen har innvirket på lærernes arbeidshverdag vil en slik tilnærming være nyttig. Læreren må klart anses som en aktør, når det gjelder endringer i deres arbeidshverdag. Videre omfatter aktørmodellen flere orienteringer og det kan argumenteres både for en brukerorientert, samt en interesseorientert modell i dette undersøkelsesopplegget.

Til tross for at en kunne tenke seg lærerne som brukere av den nye fraværsordningen, er det derimot elevene som i større grad må anses som brukere, det er deres fravær det omhandler, og reformen retter seg nettopp mot elevene (Utdanningsdirektoratet 2017). Dermed er det i forbindelse med denne oppgaven valgt å ta i bruk en interessentmodell. En slik modell tar utgangspunkt i synsvinkler og oppfatninger hos de som har interesse eller blir påvirket av et tiltak/program, noe som vitner om et bredere fokus enn i brukermodellen. På bakgrunn av dette kan lærere, skolens administrasjon og ledelse, foreldre/pårørende og fylkeskommunen som skoleeier anses som interessenter. Det ville imidlertid være svært krevende ressursmessig å kartlegge alle som kan anses som interessenter (Tornes 2012), og kan dermed ikke dekkes i en bacheloroppgave.

Det må i forbindelse med alle undersøkelser tas stilling til hvordan data skal samles inn. Et generelt skille holdes mellom kvantitative data, hvor det opereres med tall og størrelser, og kvalitative data som opererer med meninger, som i hovedsak blir formidlet gjennom språk og handling (Jacobsen 2015). En kvantitativ metodisk tilnærming kunne benyttes for en ekstensiv kartlegging av lærernes vurdering av fraværsgrensens betydning på egen arbeidssituasjon. Vi ønsker imidlertid en mer helhetlig og nyanserende tilnærming for å avdekke holdninger og erfaringer, noe som er vanskelig å måle ved en standardisert og variabelorientert tilnærming. I tillegg finnes det i liten grad kunnskap om fraværsgrensens virkning på hverdagen til læreren. Dermed vil det være vanskelig å utforme fornuftige spørsmål til et spørreskjema (Jacobsen 2015). Vi finner det derfor hensiktsmessig med en kvalitativ tilnærming i forbindelse med denne undersøkelsen. På denne måten kan vi gjennom interessentene tilegne oss kunnskap i lys av deres egne meninger og opplevelser, nettopp fordi kvalitativ metode legger til grunn nærhet snarere enn avstand (Tjora 2012). Dette vil gi mulighet for dybde og refleksjon rundt opplevde endringer i arbeidshverdagen etter innføringen av fraværsgrensen.

Fra myndighetenes side er det en implisitt forutsetning at reformen skal føre til at fraværet går ned. Av administrative konsekvenser er det tatt høyde for at de nye fraværsreglene vil kunne medføre mer arbeid for de videregående skolene, herunder lærerne, som følge av fraværsgrensen. Det er imidlertid i liten grad konkretisert hva økningen i arbeid vil innebære. Reformen har heller ingen forutsatte mål for endringer av lærernes arbeidshverdag – hverken i seg selv eller i forarbeider (Utdanningsdirektoratet 2015). Vår undersøkelse vil dermed kartlegge eventuelle endringer for lærerne gjennom en ikke-lineær undersøkelse. Det vil si å undersøke tiltaket uten at det har foreligget noen formelle mål eller hensikter om at disse endringene skulle finne sted (Tornes 2012). Undersøkelsen sikter av den grunn på å kartlegge endringer i lærernes arbeidshverdag som følge av tiltaket, uavhengig om disse er uforutsette eller kalkulerte.

All evaluering tar utgangspunkt i kriterier (Tornes 2012). Kriterier er nødvendige for at vi skal kunne vurdere om resultatene av undersøkelsen er negative eller positive (Halvorsen, Lier Madsen og Jentoft 2013). En interessentmodell tar utgangspunkt i synspunktene og oppfatningene til interessentene av tiltaket, og at det derfor er viktig at kriteriene er i samsvar med deres interesser (Tornes 2012). I vårt tilfelle ville det være vanskelig å anvende en måloppnåelsesmodell, da det ikke er utformet mål for lærerne etter reformen.

Derfor vil vi henvende oss til respondentene for å utforme kriteriene. Vårt opplegg blir dermed åpent i den forstand at vi både skal utforske hvilke kriterier interessentene legger til grunn, og hvordan de vurderer konsekvensene av fraværs grensen for egen arbeidssituasjon. Kriteriene ble utledet av opplevelser og erfaringer som sammenfalt hos informantene og respondentene. Konkret betyr det at reformen blir vurdert på bakgrunn av forhold som vektlegges i intervjuene. Av dette er følgende kriterier utformet:

- Opplevd endring i arbeidshverdag
- Hvilke sider ved arbeidshverdagen er påvirket

## **3.2 Datainnsamling**

### **3.2.1 Dybdeintervju**

Innenfor kvalitativ forskning er ulike former for intervju den mest utbredte datagenereringsmetoden. Særlig er det dybdeintervjuer som utmerker seg som populære (Tjora 2012). Kvalitative intervjuer søker å se verden fra intervjuobjektens syn. I tråd med dette baserer dybdeintervjuet seg på et fenomenologisk perspektiv, som bygger på at den virkelige virkeligheten er den som mennesket oppfatter. Metoden baserer seg på å beskrive så presist og fullstendig som mulig, dermed blir beskrivelse satt i fokus framfor analysing og forklaring (Kvale og Brinkmann 2015). Av dette blir målet med dybdeintervjuet i all hovedsak at respondenten skal få tid til å reflektere over egne erfaringer og meninger rundt det aktuelle temaet, slik at respondentens syn best mulig kan kartlegges.

Da undersøkelsen sikter på å kartlegge endringer i lærernes arbeidshverdag, er det nettopp lærerne selv som best kan gi oss innsikt i dette. Dermed er fokuset som settes ved et dybdeintervju svært hensiktsmessig. Under intervjuet søkes det å skape en avslappet stemning for å legge til rette for at respondenten har ro til å reflektere. Videre underbygges dette ved å benytte en relativt lang tidsramme på rundt en time, samtidig som det benyttes åpne spørsmål slik at respondenten gis rom til å gå i dybden. I intervjuet tillates også digresjoner fra intervjuperson, slik at ny relevant informasjon kan avdekkes (Tjora 2012). Dette må anses som særlig nyttig i vår sammenheng, da det finnes lite kunnskap om det vi

har som hensikt å undersøke.

### **3.2.1 Utvalg av informanter og respondenter**

Jacobsen skiller tydelig mellom informanter og respondenter. Respondenter er personer med direkte kjennskap til et fenomen ved at de har deltatt i en hendelse, i denne undersøkelsen lærerne. Respondentene blir representanter for den gruppen vi ønsker å undersøke. Informanter er i motsetning personer som ikke selv representerer gruppen vi undersøker, men som har god kunnskap om gruppen og fenomenet (Jacobsen 2015). Derfor er rektorene å anse som informanter i denne undersøkelsen.

Utvalg av informanter og respondenter vil avgjøre hvilken informasjon vi vil få (Jacobsen 2015). På bakgrunn av at undersøkelsen omhandler et tema det finnes liten kunnskap om, så vi det som relevant å benytte snøballmetoden for utvalg av informanter og respondenter. Her henvender en seg typisk til personer som kan mye om tema og kan gi nyttige tips om hvem som burde intervjues videre (Jacobsen 2015). Da undersøkelsen tar sikte på å avdekke eventuelle virkninger fraværgrensen har hatt på lærernes arbeidshverdag, må lærerne i den videregående skolen anses å sitte på ønsket informasjon. Sammen med lærerne vil det være rimelig å anta at rektorer i den videregående skolen kan bidra med et mer generelt og overordnet bilde, da det er rektor som har det overordnede ansvaret for implementering av den nye fraværgrensen på hver enkelt skole. Det ble derfor kontaktet 13 rektorer ved ulike videregående skoler i Møre og Romsdal, med forespørsel om å intervju rektor, faglærer og kontaktlærere ved deres skole. Av disse 13 har vi intervjuet de som sa seg villig til å delta i undersøkelsen.

Etter å ha gjennomført tre intervju hadde vi dannet oss et godt bilde av hvem som burde bli intervjuet videre. På bakgrunn av dette spurte vi spesifikt om intervju med lærere som hadde kontaktlærerfunksjon framfor lærere som kun fungerte som faglærere, da vi avtalte nye intervju. Resultatet er at vi har gjennomført åtte intervju, hvor to rektorer er informanter og en faglærer og fem kontaktlærere er respondenter. Denne fremgangsmåten vises gjennom denne modellen:



Figur 1: To-trinnsmodell for datainnsamling

Det finnes ingen «gylden standard» for antall informanter og respondenter (Kvale og Brinkmann 2015). Vanligvis stopper forskeren å innhente mer kunnskap når *metning* av informasjon er oppnådd. Forståelsen av metning i dag, er at en slutter å innhente mer kunnskap når for eksempel et nytt intervju ikke tilfører ny kunnskap (Jacobsen 2015). Intervjuene til undersøkelsen vår ble avtalt fortløpende, og vi opplevde ved de to siste intervjuene at kunnskap ble gjentatt, dermed må to informanter og seks respondenter anses som tilstrekkelig.

Videre er det vesentlige forskjeller i fravær mellom studiespesialiserende og yrkesfaglige studieretninger (Utdanningsdirektoratet 2017), sett i denne sammenheng er det for vår del for ressurskrevende å ta stilling til begge. Vi har derfor gjort en ytterligere avgrensning til videregående skoler i Møre og Romsdal med studiespesialiserende linjer.

Undersøkelsen tilstreber å ha informanter og respondenter både fra store og små videregående skoler, fra byer og utenfor byer og fra ulike geografiske steder i fylket, for å sikre mangfold. For å komme i kontakt med interessentene ble rektorene på de aktuelle videregående skolene kontaktet per e-post og telefon. Vedlagt e-posten var et motivasjonsbrev som forklarte formål og konsekvenser ved deltakelse (se vedlagt motivasjonsbrev). Av dette er det ingen direkte kobling mellom oss som forskere og informantene og respondentene, noe som sikrer god reliabilitet i datamaterialet.

Til slutt måtte det vurderes om undersøkelsen vår er meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Basert på det faktum at vi ikke samlet inn hverken direkte eller indirekte personopplysninger om intervjuobjektene, vurderte vi det slik at undersøkelsen ikke er meldepliktig (Norsk senter for forskningsdata 2018 a). Til tross for at vi gjorde lydopptak under intervjuene, har vi håndtert datamaterialet på en forsvarlig måte (Norsk senter for forskningsdata 2018 b) ved at vi utformet en intervjuguide som ikke samlet inn personopplysninger.

### 3.2.2 Intervjuguide

Dybdeintervju har i stor grad den frie, uformelle samtalen som ideal. Dermed kan en intervjuguide som består av oppsatte spørsmål, virke forstyrrende for dette idealet. Likevel er det intervjuer som ved siden av å skape en avslappet stemning, også skal drive intervjuet framover og sette rammene for intervjuet. Det er derfor viktig med en god struktur, og en intervjuguide kan være nyttig og nødvendig. Videre vil en intervjuguide være med på å skape en atmosfære av seriøsitet, noe som må anses som positivt for oss som studenter, og som nye intervjuere (Tjora 2012).

En viktig kvalitet ved intervjuer er kunnskap om tema, i dette tilfelle fraværgrensen. Vi har lest høringer om fraværgrensen, rapporter og evalueringer som søker å beskrive fraværgrensens virkning. Gjennom arbeidet med å finne denne informasjonen, er det avdekket lite kunnskap om virkning fraværgrensen har eller kan ha for læreren.

Dermed ble spørsmålene i intervjuguiden i stor grad basert på vårt syn og inntrykk av hvilke spørsmål som vil gi et godt grunnlag for å kunne avdekke eventuelle endringer i lærernes arbeidshverdag. Spørsmålene er derfor basert på det som er nevnt i høringer og evalueringer, samt av informasjon og ytringer fra media. Vi så det som hensiktsmessig å utforme en intervjuguide for lærere og en for rektorer, da spørsmålene er ment å skulle belyse forskjellige perspektiv.

Et viktig bidrag til utforming av intervjuguide var de tre første intervjuene vi utførte. Her ble det oppdaget viktig kunnskap som ble lagt til grunn for en revidert intervjuguide og for videre datainnsamling. Ved å legge dette til grunn, anser vi å oppfylle kravene i henhold til interessentmodellen.

Nye spørsmål ble også lagt til og omformulert i etterkant av intervju som fant sted senere i undersøkelsesprosessen, dersom dette ble ansett som relevant og nyttig informasjon som flere intervjuobjekter kunne ha kunnskap om. Det er tatt høyde for at spørsmålene bør være lette å forstå og ikke bør være for lange, slik kan misforståelser unngås og mest mulig konkrete svar kan sikres fra intervjuobjektene (Kvale og Brinkmann 2015).

I grove trekk vil et dybdeintervju inneholde tre faser. Det er vanlig at det først informeres ovenfor intervjuobjektene om formålet med intervjuet, og hva informasjonen som

innsamles gjennom intervjuet skal brukes til. Dette gjøres for å etablere den nødvendige tillit som dybdeintervjuet søker. Deretter begynner selve intervjuet, hvor første fase vil inneholde enkle og konkrete spørsmål, som ikke går i selve kjernen av temaet, men omhandler hvilken stilling intervjuobjektene har som for eksempel om stillingen innebærer undervisning og lignende.

Videre i fase to går en over til refleksjonsspørsmål hvor intervjuobjektene inviteres til å gå i dybden av tema for intervjuet, hvor det blir stilt forskjellige spørsmål om lærernes arbeidshverdag sett i forhold til før og etter fraværsgrensen ble innført. Det er viktig å ha forberedt seg på at enkelte intervjuobjekter i stor grad er selvgående, mens andre vil trenge en rekke oppfølgingsspørsmål (Tjora 2012). Vi utformet derfor intervjuguiden med spørsmål som i stor grad omhandler samme tema, men med forskjellige vinklinger for at det skal kunne dannes et mest mulig helhetlig bilde av informantenes og respondentenes syn. Til slutt går intervjuguiden inn i en avsluttende fase, hvor vi spør om det er noe intervjuobjektet synes manglet, eller noe vedkommende selv vil legge til.

Ledende spørsmål belyser om resultatene påvirkes av hvilken måte spørsmålene stilles på. Dette vil igjen kunne påvirke undersøkelsens validitet (Kvale og Brinkmann 2015). Spørsmålet som må stilles i den sammenheng er om vi under intervjuet har stilt spørsmål på en slik måte at det leder til et spesielt svar. For eksempel i et tenkt tilfelle hvor intervjuer stilte spørsmål til rektor: «som representant for skolens ledelse er du vel positiv til fraværsgrensen?». Et slikt spørsmål oppfordrer klart til et spesielt svar. Likevel er det viktig å være klar over at ledende spørsmål kan være nødvendige, for eksempel i tilfeller hvor en mistenker at informasjon bevisst holdes tilbake eller lignende. Under prosessen med å intervju informantene og respondentene opplevde vi underveis at ledende spørsmål ble benyttet når noe var uklart eller for å bekrefte at intervjuobjektet ble forstått riktig, som: «så du sier at det er enklere å føre fravær nå?». Vi søkte imidlertid å utforme intervjuguiden med så nøytralt ladede spørsmål som mulig, for å sikre en mest mulig frihet for informantene og respondentene. På bakgrunn av dette vil vi hevde at validiteten til datamaterialet er bra.

### 3.2.3 Intervjuprosessen

Forespørsel om deltakelse ble først rettet til rektor, og det var rektor som videre forespurte lærere om de ønsket å delta. Herfra ble vi satt i kontakt med lærerne som ønsket å delta, og avtalte tidspunkt for intervjuene direkte. Da intervjuene omhandler forhold på intervjuobjektens arbeid, vil en naturlig kontekst for intervjuene være nettopp på arbeidsplassen (Jacobsen 2015). I den sammenheng er det valgt å foreta intervjuene på de videregående skolene intervjuobjektene arbeider ved. Vi overlot til hver enkelt å bestemme hvor intervjuene på skolen skulle finne sted. Det å legge intervjuene til informantens og respondentens arbeidsplass er et godt grep og kan være med på å øke datamaterialets validitet.

Intervjuene ble i de fleste tilfellene utført på intervjuobjekt sitt kontor, mens et par ble utført på møterom ved de videregående skolene. Det er viktig å være klar over at dybdeintervju ikke er et nøytralt medium, og at konteksten dermed vil påvirke (Tjora 2012). Da det ble valgt en naturlig kontekst kan for eksempel læreren gå mer inn i sin rolle som en representant for den videregående skolen på sitt kontor eller et møterom, enn dersom intervjuet hadde funnet sted utenom skolen. Dermed kan eventuelle personlige meninger eller synspunkt utebli. På en annen side er det nettopp endringer i lærernes arbeidshverdag undersøkelsen søker å belyse, og en slik påvirkning kan snarere anses som hensiktsmessig.

Før selve intervjuet presenterte vi kort bakgrunnen for bacheloroppgaven og intervjuet, samt hva informasjonen som resultat av intervjuet skulle brukes til. Videre la vi frem samtykkeskjemaet (se vedlagt samtykkeskjema) slik at samtykke ble sikret før selve intervjuets start. Samtykkeskjemaet inneholdt også forespørsel om tillatelse til bruk av lydopptak under intervjuet. Samtykke før intervjuet sikret ivaretagelse av prinsippet om frivillig deltakelse, samt at tillatelse til lydopptak naturlig nok måtte sikres før intervjuets start. I den forbindelse ga vi også informasjon om at lydopptaket ville slettes etter undersøkelsen er ferdig. På denne måten fikk intervjuobjektet kort informasjon om selve undersøkelsen, noe som kan anses som nyttig dersom noe var glemt i vår presentasjon eller vedkommende ikke hadde fått anledning til å lese motivasjonsbrevet. Av dette ble det ytterligere sikret at vedkommende hadde nok informasjon til å kunne vurdere samtykke til deltakelse.



Dybdeintervju vil være preget av asymmetri og at det ikke er en fri dialog. Dette må ses ut ifra at det er vi som intervjuere som bestemmer tema, stiller spørsmålene og videre bestemmer hvilke av svarene fra informantene og respondentene som skal følges opp (Kvale og Brinkmann 2015). Da vi er tre personer som skriver denne bacheloroppgaven måtte det tas en vurdering om hvor mange av oss som skulle være tilstede under intervjuene. Vi vurderte det slik at tre intervjuere kunne oppleves som overveldende for intervjuobjektet og ytterligere kunne styrke asymmetrien i intervjusituasjonen. Samtidig forsto vi at kvaliteten på intervjuet ville kunne styrkes dersom to personer intervjuet om gangen, og avgjorde derfor at kun to personer skulle delta på hvert intervju. Dette fordi det ville være mindre sannsynlighet for at spørsmål ble stilt utydelig som følge av dalende konsentrasjon, dersom vi stilte én «bolk» med spørsmål hver, for så å bytte underveis. Videre kunne den andre lytte mer oppmerksomt og fange opp eventuelle relevante digresjoner fra intervjuobjektet eller utforme eventuelle oppfølgingsspørsmål. Dette ble utført i praksis ved at to personer gjennomførte intervju, og vi rullerte på hvilke to personer dette var. Eksempelvis ville intervjuer én utføre to intervju, for deretter å stå over et.

Vi opplevde at flere av intervjuobjektene var opptatte av å ikke bli identifisert i etterkant. Dermed var vår forsikring om anonymitet både verbalt og gjennom samtykkeskjema viktig. Videre var opplevelsen av intervjuene forskjellige, der hvor noen intervjuobjekt var svært selvgående og delte av erfaringer fra egen arbeidsdag for å få frem sitt syn, i tillegg til å dele og eksemplifisere ved bruk av historier. Andre var i mye større grad korte i sine svar. I noen tilfeller skyldtes dette at intervjuobjektene var mer konkret i svarene sine, mens i andre tilfeller skyldtes det at svarene opplevdes som lite utfyllende. Dette førte til at vi fulgte opp med flere oppfølgingsspørsmål i disse intervjuene. Av dette så vi også nytten av å utforme en intervjuguide der nokså like spørsmål ble stilt på forskjellige måter.

Samtidig som noen rett og slett var mer konkrete i svarene, kunne noen oppleves som å være tilbakeholdene. Det er usikkert om denne atferden skyldtes det asymmetriske maktforholdet. Imidlertid kan det synes som dette i større grad var basert på at de ikke ville blande sine roller som lærere, rektorer og privatpersoner, da de ofte understreket at dette var deres syn som privatperson og at noe annet var deres syn som lærer. Vi kan derfor anta at det snarere handlet om at de var opptatte av å understreke at rollene deres kunne

innebære forskjellige forventinger omkring holdning til fraværsgrensen og at disse synene ikke måtte forveksles. Videre at eksemplene ofte innebar å trekke frem enkeltelever, og det kunne virke som de var opptatt av å beskytte deres anonymitet og av å ikke «henge ut noen», noe som også kan være en forklaring på tilbakeholdenhet hos noen.

Underveis i et av intervjuene opplevde vi at vi ble bedt om å ikke ta med deler av det intervjuobjektet fortalte. Da undersøkelsen skal sikre anonymitet, og derfor ikke inneholde skolenavn eller hvor i fylket skolen er lokalisert, kan det være fristende å likevel ta med denne informasjonen. Dette gjelder særlig dersom informasjonen anses som relevant og nyttig for undersøkelsen, slik den var i dette tilfellet. Forespørselen fra respondenten ble uansett tatt hensyn til, da kravet om informert samtykke omfatter respekt for menneskers evne til å fatte beslutninger, og videre skal sikre at intervjuobjektene ikke skades (Kvale og Brinkmann 2015).

### **3.2.4 Transkribering**

I forbindelse med undersøkelsen er det transkribert åtte intervju. Det er tatt sikte på å gjengi informantenes og respondentenes utsagn så direkte som mulig. For å forenkle analysedelen er det valgt å ikke ta med ord som «mhm», «eh» eller lignende. Videre er det også utelatt å bemerke for eksempel latter eller hosting, og heller ikke for hver gang intervjuobjektet tar en mindre pause midt i en setning, da dette ikke anses som relevant for undersøkelsens formål. Setninger som endres eller oppleves som ufullstendige er imidlertid tatt med, da dette ble vurdert som nyttig i henhold til å kategorisere funn. Samtidig vil dette være med på å sikre høy reliabilitet når informantenes og respondentenes utsagn gjengis i sin helhet i analysedelen. Videre er et viktig moment i forbindelse med undersøkelsen kravet til konfidensialitet. I all hovedsak innebærer dette at private data som identifiserer deltakerne ikke avsløres (Kvale og Brinkmann 2015). Etter undersøkelsens formål ser vi det ikke som nødvendig å ha med personopplysninger som kjønn, alder, skolenavn, hvor intervjuobjektene jobber og lignende. Ettersom det er 29 videregående skoler i Møre og Romsdal vil det være vanskelig å identifisere personene ut ifra spørsmålene som stilles i intervjuet, da det for eksempel er svært mange kontaktlærere, faglærere og rektorer tilsammen i fylket (Vilbli.no 2018).

### 3.2.5 Analyse og tolkning

Kunnskapen vi tilegner oss ved bruk av dybdeintervju skjer gjennom å registrere og fortolke det intervjuobjektene forteller. Det er dermed en fordel at vi på forhånd har god kunnskap om fraværsgrensen slik at vi lettere kan forstå det informantene og respondentene forteller og uttrykker. Videre er vår integritet som forskere avgjørende for kvaliteten på resultatene av intervjuene, noe som innebærer at vi må følge etiske retningslinjer. Det er dermed viktig at vi fremstiller data rettferdig og representativt, altså på en mest mulig korrekt og fullstendig måte. Dette kan ses opp mot kravet om informert samtykke, hvor en ved anonymitet kan bli gjengitt uten mulighet for å motsi sine egne utsagn. Sett i denne sammenheng er kravet til fullstendig og korrekt gjengivelse viktig (Kvale og Brinkmann 2015). Til slutt vil utsagn i drøftelsen henvises til ved bruk av tall, for eksempel: «*sitat* (Respondent 1)». På denne måten holder vi et skille mellom de forskjellige informantene og respondentene, samtidig som deres anonymitet er sikret.

Som utgangspunkt for analysen ble det utformet kategorier av funnene som utmerket seg. Dette gjorde vi ved hjelp av å ta tak i opplevelser og erfaringer som var gjengangere hos flere av intervjuobjektene. Deretter samlet vi de relevante sitatene under kategorien de omhandlet. Sitatene kunne vise at informantene og respondentene delte samme opplevelse, men også at opplevelsen var forskjellig. Videre tok vi i bruk relevante kilder i form av høringer, evalueringer og avisartikler som vi benyttet for å se funnene våre i sammenheng med. Slik har vi søkt å forklare hvorfor intervjuobjektene løfter frem de opplevelsene og erfaringene som de gjør og hvilken betydning dette har for problemstillingen.

## 4.0 Analyse

Vi vil i dette kapittelet vise til funnene fra undersøkelsen, dette gjennom en analyse som utføres ved å sammenligne, reflektere og drøfte funnene våre opp imot problemstillingen.

### 4.1 Byråkratisering

Som presentert i innledningen har det fra flere hold vært ytret både før og etter fraværsgrensen ble formelt innført, at den har ført til mer arbeid for lærere rundt fraværstimer. Gjennom intervjuene kom det fram at mer arbeid som et resultat av fraværsgrensen også er en gjennomgående opplevelse hos intervjuobjektene. En respondent uttrykte det slik: «det er mer papirarbeid nå da, mer byråkratisk. Det er jo på en måte mer arbeid for å dokumentere ting nå da» (Respondent 4).

I likhet med respondent 4, benytter flertallet av intervjuobjektene «byråkratisering» når de forteller om en økning i arbeid som følge av fraværsgrensen. Standardisering av arbeidsoppgaver i form av regler, rutiner og prosedyrer står sentralt i byråkratiet og var ifølge Max Weber den beste måten å fremme administrativ effektivitet (Jacobsen og Thorsvik 2013). Det er fylkeskommunen som skoleeier som har ansvar for å sørge for at de videregående skolene gjennomfører Stortingets vedtak om en nasjonal fraværsgrense (Andresen, Bjørnset, Reegård, og Rogstad 2017). Likevel er det skolene som i det daglige må forholde seg til de prosedyrer, standarder og regler som følger av fraværsgrensen, da det er her reformen skal utøves i praksis. Dette kan forklare hvorfor intervjuobjektene benytter «byråkratisering» for å beskrive endringen. Av respondentenes utsagn i neste avsnitt, beskrives den økte byråkratiseringen som en negativ endring. Det sammenfaller med at byråkrati typisk viser seg å være lite hensiktsmessig ved uforutsette situasjoner, i tillegg til å skape passivitet hos ansatte og har en tendens til å fremme rigid atferd (Jacobsen og Thorsvik 2013).

Du må fysisk inn og sjekke, Per har 10% og jeg må sende varsel (...) det er masse papirarbeid, og det oppleves nok som den store tidstyven altså. Det er tungvint papirarbeid. Jeg tror nok at mange lærere opplever det som svært frustrerende (Respondent 1).

Et moment som er sammenfallende hos flere respondenter som en årsak til økt byråkratisering, er varslingssystemet. En respondent forklarer det på denne måten: «(...)

En del lærere som synes det er mye byråkratisering. Har med varslingsystemet å gjøre (...) sende til arkiv og kontaktlærer, rådgiver og foresatte om elev er under 18 år» (Respondent 3). Dette kan tyde på at det er mer papirarbeid enn før, fordi lærerne må dokumentere mer og varsle flere personer enn det som var nødvendig før fraværgrensen ble innført.

Andre respondenter mener at arbeidet med varsler har gått ned etter fraværgrensen. Uenigheten kan forklares ved at respondentene har elever som i større eller mindre grad har fravær som nærmer seg 10-prosentgrensen, noe som resulterer i enten flere eller færre varsler. Dessuten er det interessant at respondenter som hevdet de hadde elever med lite fravær, likevel oppga at varslingsystemet ga en økning i byråkratisering. Det er imidlertid ikke eksplisitt uttrykt hva intervjuobjektene anser som lite eller mye fravær, og det må legges til grunn at dette kan variere etter syn, noe som kan gi en forklaring på uenigheten mellom respondentene.

Et annet forhold som løftes frem i flere intervjuer, er økt registrering av dokumentasjon i form av legeattester. En av respondentene kommer her med et godt eksempel på hvordan den økte dokumenteringen oppleves: «merker forskjell for nå har jeg blitt mer sekretær, jeg tar imot dokumentasjon og registrerer dokumentasjon i større grad enn før, det er mer byråkratisering selvfølgelig» (Respondent 6).

Fraværgrensen gjelder udokumentert fravær, dermed må alt som skal unntas være dokumentert (Utdanningsdirektoratet 2017). Derfor er det en logisk konsekvens at det har ført til mer dokumentasjon og registrering av fravær. En slik administrativ konsekvens var det også tatt høyde for at kunne ramme skolene og lærerne før fraværgrensen ble innført. Det var imidlertid usikkert hvordan dette ville ramme de forskjellige skolene, da skolene førte fravær på ulike måter og i ulike system (Utdanningsdirektoratet 2015). Dette kan også forklare hvorfor noen intervjuobjekt løfter frem varslingsystemet, og andre arbeidet med legeattester og annen dokumentasjon som årsaken til økt byråkratisering.

Videre er det interessant at skolene i noen tilfeller har elever som ikke dokumenterer fraværet av ulike grunner, slik som informant 1 her forteller:

Og hvis det da er en elev som har vært borte 14 prosent da, for å ta et eksempel. Så spør jeg: *er det noen gode grunner til at jeg skal benytte den 15-prosentregelen?* Det kan jo for eksempel være at eleven ikke har klart å skaffe seg dokumentasjon, fordi at det er en del av sykdomsbilde, fordi det, ja, hva det en nå skulle være (Informant 1).

Sett i forhold til dette vil det være tenkelig at det er mer varslinger dersom det er mange elever som ikke dokumenterer fraværet, av flere forskjellige grunner. I motsatt tilfelle vil det være mer registrering av dokumentasjon dersom elevene har fravær, men får dokumentert det.

Av Fafos devalueringssrapport oppgis det at flertallet av rektorene som har svart på deres survey-studie, mener lærerne opplever et økt arbeid med fraværshåndtering (Andresen, Bjørnset, Reegård, og Rogstad 2017). Det fremgår likevel ikke hvilke momenter rundt fraværshåndteringen som er årsak til økningen. Ser en til våre funn, omhandler det økt dokumentasjon og mer papirarbeid. På tross av at skolene har operert med ulike system før innføringen, vil trolig det som er avdekket i våre funn kunne gjenkjennes hos andre skoler i landet. Dette kan begrunnes med at fraværsgrensen skal fungere med de samme reglene og systemene for hele landet, og at hver enkelt skole under samme forvaltning med liten sannsynlighet har operert med systemer som totalt avviker hverandre. Det må likevel tas forbehold om lokale tilpasninger som kan gi utslag i forskjeller.

## **4.2 Fraværshåndtering**

En klar tendens i intervjuene er at fraværsgrensen har medført et økende press rundt fraværshåndtering. Presset på å få registrert fravær riktig, oppgis av flere intervjuobjekter som noe som har kommet i etterkant av innføringen. En respondent sier det slik: «etter fraværsgrensen kom er det enda mer fokus på å få fraværet rett, det er viktigere nå. Mye mer press på at det skal være rett» (Respondent 1). En informant opplyser at «kontaktlærere føler nok et større press på å føre fravær riktig og følge opp elevene tettere fordi det har store konsekvenser for elevene» (Informant 1).

På samme måte som informant 1, opplyser flere intervjuobjekter at presset skyldes at fravær nå har store konsekvenser for elevene, noe opplevelsen ikke var like sterk av før fraværsgrensen. Tidligere kunne elevene likevel få karakter ved stort fravær, dersom det

forelå nok vurderingsgrunnlag. Denne normen beskrives også av en av respondentene: «(...) før fraværsgrensen ble skjønnet: *joda, de får karakter uansett hvor lenge de har vært borte*» (Respondent 5). Forskjellen er nå at 10-prosentregelen eksplisitt sier at eleven skal miste sin karakter dersom den overskrides, på denne måten er ikke en slik norm gjeldende lenger. Sikker fraværsføring og dokumentering er derfor svært viktig. Dette ansvaret er tillagt den enkelte lærer som fører fravær i klasserommene, og videre på kontaktlærer som skal sørge for dokumenteringen som unntar fravær fra regelen. Ved å se dette i sammenheng med sitatene tyder det på at lærerne i stor grad føler et indre press ved å stå som ansvarlig for riktig føring av elevens fravær som kan avgjøre om vedkommende får karakter eller ikke.

Fra noen respondenter kommer det frem at det er tettere oppfølging fra ledelsen nå rundt at fraværet føres riktig, altså et eksternt press. Noen respondenter oppgir videre, i likhet med høringen til fraværsgrensen (Utdanningsdirektoratet 2015), at noen lærere bevisst ikke fører fravær, dermed er trolig en slik oppfølging et nødvendig tiltak for at reformen skal ha tilsiktet virkning.

Flertallet av respondentene opplever en økning i bruk av tid på fraværsføring, men hvor mye tidsbruken har økt varierer fra lærer til lærer. Disse variasjonene må regnes som naturlige, da lærerne vil ha elever med varierende mengde fravær. Videre oppgis det en endring av innholdet rundt fraværsføring, i form av at hvor mange som er tilstede per time har steget, samtidig som tid brukt til registrering av dokumentasjon har økt.

### **4.3 Undervisning**

I intervjuene oppgir flere intervjuobjekter at de har merket endringer i undervisningssituasjonen etter 1. august 2016. Respondentene oppgir at det økte og jevne oppmøtet blant elevene fører til at lærerne oftere kan følge planlagt undervisning. De oppgir at dette skyldes at de ikke behøver å repetere tidligere undervisning for elever som har vært borte i like stor grad som før, og forklares med at «mange er tilstede, så du slipper å ta igjen ting – sånn som en ofte måtte før, og passe på at en hadde med seg elevene. Så undervisningssituasjonen er blitt lettere» (Respondent 5).

Videre er et funn at flertallet av respondentene nå opplever det som lettere å legge opp til progresjon i fagene. Dette må antas å henge sammen med at elevene har vært tilstede mer og jevnere i undervisningen, og dermed kommet like langt i pensum. Noen utdyper også at progresjon er lettere ved at elev og lærer nå har mer kontakt som følge av økt tilstedeværelse. Dette kan tyde på at lærerne får mer innsikt i hva elevene sliter med og hva som trengs å jobbes mer med i timene, og derfor blir det enklere for lærerne å legge opp undervisningen best tilpasset sine elever.

Fraværsglene er nyttige i den form at elev og lærer har mer kontakt, har vel endret seg ved at det er flere elever til stede hele tiden og det medfører at det er litt enklere å holde tråden i progresjonen (Informant 2).

Tall fra Utdanningsdirektoratet viser en økt tilstedeværelse av elever i timene (Utdanningsdirektoratet 2017), og det bekreftes også av våre funn. Samtidig har lærernes rolle som administratorer (sekretærer) fått større plass, og bekreftes i respondent 6 sin uttalelse under byråkratisering. Lærernes jobb har alltid medført et visst administrativt arbeid, men dette arbeidet har altså økt i takt med tilstedeværelsen.

Tilstedeværelse er også en viktig faktor dersom en ser på forarbeidene til fraværsgrensen. Der anses nærvær som et viktig moment for å forebygge fravær hos elever (Utdanningsdirektoratet 2015), men det er likevel ikke eksplisitt uttrykt at nærvær også vil kunne forbedre undervisningssituasjonen for læreren slik våre funn indikerer. Slik fraværsgrensen er tilsiktet å skulle fungere av myndighetene, vil det være naturlig at undervisningssituasjonen bedrer seg både for lærer og elev. Denne slutningen stemmer overens med våre funn ved at lærerne enklere kan ha progresjon i faget når undervisningen gjennomføres og ikke utsettes. På denne måten vil elevene lære mer også, og derfor er det interessant at dette ikke er nevnt i Utdanningsdirektoratets høring (Utdanningsdirektoratet 2015).

### **4.3.1 Inspirasjon**

Noe som kom frem ved et tidlig intervju var at respondentene følte seg positivt inspirert av at flere elever møtte opp til undervisning. Dette gir respondent 2 et godt bilde av: «jeg har merket at det er større tilstedeværelse, vi har jo fullere klasser hvor flere møter, så vi



merker det jo. Det gjør at du blir positivt inspirert ved at mange møter opp, og du slipper å gjennomgå det du har gjort tidligere på nytt» (Respondent 2). Dette kan skyldes respondentens egne personlige inspirasjon til å undervise, ettersom noen av respondentene ikke hadde en slik opplevelse. Ulike opplevelser kan ha flere årsaker, og lærerne vil kunne ha ulike utgangspunkt når det gjelder oppmøte fra tiden før fraværsgrensen ble innført. Det er rimelig å anta at en lærer som har hatt dårlig oppmøte i sine timer, vil oppleve inspirasjon dersom oppmøtet av elever forbedrer seg. På den annen side vil en lærer med godt oppmøte av elever som utgangspunkt, oppleve en mindre endring og derfor også mindre inspirasjon.

Videre omtales det i forarbeidene til fraværsgrensen at noen lærere er opptatt av å gi god undervisning til de som faktisk møter opp, og ikke legger noe særlig vekt på de som ikke gjør det (Utdanningsdirektoratet 2015). En slik holdning kan også bidra til å forklare hvorfor noen føler inspirasjon av større oppmøte og andre ikke.

#### **4.4 Skjønnsutøvelse**

Hovedregelen etter de nye fraværreglene er at eleven mister sin karakter eller standpunktkarakter ved 10 prosent fravær i faget (Utdanningsdirektoratet 2017). Av intervjuene fremkommer det at denne regelen har ført til at lærerne selv ikke lenger benytter skjønn i vurderingen om elev skal få karakter ved stort fravær. Dette eksemplifiseres også av to av respondentene som sier at «vi bruker ikke så mye skjønn lenger, bikker du ti (prosent) får du ikke karakter» (Respondent 3), og «når det gjelder fravær skal du egentlig ikke bruke skjønn lenger» (Respondent 1).

Svarene viser et brudd med tidligere praksis hvor lærerne oppgir å ha fulgt en norm ved skjønnsutøvelse rundt karaktergivning ved stort fravær. Normen innebar at det ble gitt karakter uavhengig av om eleven hadde stort fravær. Flertallet opplyser at det som følge av fraværsgrensen har blitt enklere å ikke gi karakter, nå som de har regler å vise til. Dette kan ses i sammenheng med at Norsk lektorlag i 2014 oppga at flere lærere har følt press til å sette karakter på sviktende grunnlag, som følge av for mye fravær hos eleven (Norsk lektorlag 2014). Av dette kan det antas at fraværsgrensen kan ha redusert presset på den enkelte lærer. Samtidig som dette oppleves som en lettelse, er likevel et moment at flertallet av intervjuobjektene henviste til de nye reglene som rigide og «firkantet». En

respondent oppgir at systemet er «firkantet» i den forstand at vedkommende som faglærer anser situasjonen slik at eleven har nok vurderingsgrunnlag, men at fraværsregelen likevel kan sette en stopper for å gi karakter:

Selv om jeg har karaktergrunnlag, en elev har vært på alle prøver og alle innleveringer og jeg har ingen problem med å sette karakter, men så snart han er passert ti prosent så får han ikke karakter. Så sann sett så er det ikke særlig tidsbruk på det. Det systemet er litt firkantet. Det er på en måte ikke så mye skjønnsvurdering når det er 12 prosent fravær (Respondent 4).

En slik opplevelse som respondent 4 forteller om, kan ses i sammenheng med noe som kom frem i rektorenes svar i Fafos delrapport (Andresen, Bjørnset, Reegård, og Rogstad 2017). Her ble det lagt frem en bekymring om at fraværsgrensen fratår lærerne deler av det profesjonelle skjønnnet om en elev har vurderingsgrunnlag eller ikke, og at en dermed fratår lærerne en viktig del av deres oppgave. Slik sett kan reformen ha ført til en sentralisering av beslutningsmyndighet i skolen som organisasjon, ved en strukturell endring der den skjønnsutøvende makten er flyttet oppover i organisasjonen til rektor (Jacobsen og Thorsvik 2013). Til tross for dette opplever flertallet av respondentene i vår undersøkelse at dersom de ønsker at en elev skal få karakter, lytter rektor til lærernes anbefaling og tar i bruk muligheten til å utøve skjønn opp til 15 prosent ved spesielle tilfeller.

Nå sier rektor at vi skal forholde oss til denne grensa og ikke være fleksible, men man har en mulighet mellom 10 og 15 prosent til å utvise skjønn og da vil rektor sannsynligvis følge det faglærer eller kontaktlærer anbefaler. Det blir enklere å argumentere nå som du har den absolutte grensa, jeg føler jeg har mine ting på det tørre når jeg eventuelt ikke gir karakter. Men vi har fortsatt muligheten til å vurdere eleven mellom 10 og 15 prosent, så reglene er til å leve med (...) (Respondent 2).

Dette sitatet vitner om at lærerne har anledning til å påvirke om eleven skal få karakter eller ikke, til tross for de nye skjønnsbestemmelsene i fraværsgrensen. Dermed indikerer våre funn at lærerne ikke er fratatt deler av det profesjonelle skjønnnet helt, men at ansvaret er overført mer til rektor enn tidligere.

## 4.5 Oppfølging

Flere intervjuobjekter oppgir at det brukes en del tid på elevene for å tydeliggjøre at det er viktig at de dokumenterer fraværet og hvorfor, samt å følge opp at det blir dokumentert. Dette gjelder særlig elever som har en del fravær. En respondent sier at «når jeg er kontaktlærer, og har elever som har en del fravær, da bruker jeg ekstra tid på dem, følger dem opp(...)» (Respondent 4). En annen fremholder at det er «mer arbeid rundt elever i gråsonen, du er mer forpliktet til å følge opp disse og grunnen til fraværet» (Respondent 1). Disse utsagnene kan tolkes som at faglærerne, men kanskje særlig kontaktlærerne, føler en forpliktelse til å følge opp elevene sine.

I forarbeidene til fraværsgrensen er det tydeliggjort at oppfølging av elever når det gjelder fravær, ikke skal ligge på den enkelte lærer eller rådgiver. Det presiseres at skolen som organisasjon i samarbeid med skoleeier skal lage system for oppfølging og videre tilpasse dette etter hver enkelt elev (Utdanningsdirektoratet 2015). Våre funn kan i motsetning peke i den retningen at oppfølgingen i stor grad ligger nettopp på den enkelte lærer. I tillegg oppgir flere respondenter, i likhet med respondent 1, at grunnen til fraværet også følges opp. Et eksempel på dette gis også av respondent 3 som forteller at «fraværsgrensen har ikke betydning for selve tilpasset opplæring, men litt mer sånn oppfølging om det er noe sosialt og sånn» (Respondent 3). Disse funnene sammenfaller med funn i Fafos delrapport, hvor det meldes om en ny oppfølging av de svakeste elevene (Andresen, Bjørnset, Reegård, og Rogstad 2017).

I delrapporten meldes det om at dette går på bekostning av den faglige oppfølgingen av elevene. Ved spørsmål om fraværsgrensen og oppfølging av elever går på bekostning av andre oppgaver lærerne har, er det derfor interessant at ingen respondenter har en slik opplevelse – til tross for at flere opplever at de bruker mer tid på å følge opp elever med fravær enn tidligere. Det kan imidlertid kritiseres at spørsmålet vårt ikke var konkret nok rettet mot oppgaver som omhandlet fag, og dermed ikke gir godt nok grunnlag for sammenligning. Det er likevel verdt å trekke frem at i henhold til valgt metode, er ønsket at intervjuobjektene skal føre og sette kriteriene for samtalen. Videre ga spørsmålene i intervjuguiden, intervjuobjektene flere anledninger til å uttrykke en slik opplevelse dersom det hadde vært tilfelle. Likevel synes det som at lærerne føler et utvidet ansvar for å sikre at elevene ikke kommer på feil side av fraværsgrensen, selv om dette i praksis går utover

det formelle ansvarsforholdet. Dette kan også forklare hvorfor de ikke anser den nye oppfølgingen av elever som å gå utover noe annet, da dette er noe de selv føler ansvar for.

## 4.6 Kontaktlærere

I intervjuene kommer det frem at lærerne skiller mellom kontaktlærerfunksjonen og det å være faglærer, når det kommer til endringer. En av respondentene forteller at hun som faglærer ikke har opplevd noen særlig endring som følge av fraværsgrensen, men ser for seg at kontaktlærere nok har fått et ekstra arbeid. Dette bekrefter også andre respondenter som innehar begge rollene.

Litt forskjell på om jeg er inne som vanlig faglærer og fører fravær, og om du er kontaktlærer og skal følge opp heldagsfravær og varsler. Som faglærer går jeg inn i timen og skanner klasserommet, også registrer hvem som kommer for sent og sånt. Som kontaktlærer må du ha en oversikt over fravær og totalt fravær, og ta vare på varsler du får fra andre lærere, for du skal ha en kopi (Respondent 3).

I Utdanningsdirektoratets høring omkring fraværsgrensen fremgår det at de forventer et økt administrativt arbeid for lærere og administrasjonen ved de ulike videregående skolene. Våre funn viser at det er kontaktlærere som har fått det økte arbeidet, og at faglærere i motsetning ikke opplever dette like ettertrykkelig. Respondentene opplever som faglærere endring ved at flere elever er tilstede, men har ingen opplevelse av det økte administrative arbeidet forventet i høringen.

Da det ville vært uhensiktsmessig, etter vår mening, å opprette en egen stilling til å behandle elevens dokumentasjon ved fravær, har dette arbeidet tilfalt kontaktlæreren ettersom de allerede har ansvar for oppfølging av sine elever. Siden alt fravær må dokumenteres (Utdanningsdirektoratet 2017), er resultatet at kontaktlærerne får et ekstraarbeid med å samle inn og registrere dokumentasjon. Denne oppgaven knyttes opp mot tidsbruk ved fraværføring, og tar lengre tid å utføre enn før fraværsgrensen. Dette bunner i at det er mer å dokumentere og systemet bruker lenger tid.

Som kontaktlærer blir det en del oppgaver som det er mer fokus på, mer trykk på og fra elevene om å levere dokumentasjon, og det er mer nøyaktighet i fraværføring enn det vi

hadde før. (...) Jeg er positiv til at vi har fått en fraværsgrense, jeg synes tilstedeværelsen har blitt et hakk bedre, jeg føler selv det er mer tidkrevende, men jeg får igjen for det ved at elevene møter mer i timene, så jeg er positiv til endringene (Respondent 2).

Som konsekvens av at det er kontaktlærer som får dette arbeidet, er det også kontaktlærer som opplever et større press på å følge opp elevene. Påstanden støttes av våre funn hvor respondentene er enige i at det er kontaktlærerne som opplever en økning i tidsbruk rundt fraværstføring, og ikke faglærerne.

For meg har ikke det med fraværsgrensa ført til så store endringer. Arbeidsbyrden med fraværsgrensa har jeg ikke merket noe til (...). Føler på endring i form av at det er kommet noe nytt, og da må jo det implementeres i organisasjonen. Men ikke noe spesielt med fraværsgrensen. Elevene er mer tilstede i klasserommet, det gir en mer forutsigbar hverdag. Som vanlig faglærer har fraværsgrensen hatt liten betydning og ført til få endringer, annet enn at det er positivt at elevene er mer tilstede. Men som kontaktlærer tror jeg det er mye mer arbeid (Respondent 1).

Det er derfor interessant når alle intervjuobjektene trekker frem større oppmøte blant elevene som et resultat faglærer opplever, men ikke mener dette er merkbar nok endring i deres arbeidshverdag. Vi vil også anta at et videre resultat av det høyere oppmøtet blant elevene, er at flere elever er tilstede på prøver hyppigere. Dette vil igjen medføre at det er flere prøver å rette for faglærer. Flere prøver må kunne regnes som mer arbeid for faglærer – til tross for at arbeidsoppgaven allerede tilligger dem, men er nå utvidet og mer tidkrevende. Da dette anses som positivt ekstraarbeid, etter én respondents mening, er det likevel interessant at ingen av respondentene trekker frem denne endringen av deres arbeidshverdag – uavhengig av om den er positiv eller ikke.

Begrunnelsen for at intervjuobjektene utelater det antatte ekstraarbeidet hos faglærere, kan forklares med et funn i Fafos devalueringssrapport. «... for eksempel trekkes fram fra et fylke på Østlandet at det har vært færre situasjoner hvor de har gjennomført utsatt prøve, fordi flere møter til første prøvesituasjon.» Dersom dette funnet stemmer overens med arbeidshverdagen til våre respondenter, kan det bane vei for en teori om at faglærerne bruker lengre tid på å rette prøver, men kortere tid på å avholde prøvesituasjoner. Derfor går tidsbruken deres opp i opp, og blir derfor ikke lagt merke til og fremmet som en endring. Selv om det meget mulig er en endring i faglærers arbeidshverdag.

Samlet sett tyder funnene på at fraværsgrensereformen slår ulikt ut alt etter om det er snakk om kontaktlærere eller faglærere. I et større perspektiv kan det tyde på økt rolledifferensiering i skoleorganisasjonen.

## 4.7 Oppsummering

Våre funn i denne undersøkelsen viser flere trender. Det er interessant at fraværsgrensen ser ut til å ha påvirket kontaktlærernes arbeidshverdag på den måten den har gjort, og at faglærerne derimot ikke opplever like stor endring i sin arbeidshverdag. Faglærerne presenterer selv elevenes økte oppmøte som den største endringen i deres arbeidshverdag, men sier også at utenom dette har de opplevd få endringer som følge av fraværsgrensen. Et moment som gjelder lærerne generelt er opplevelsen av at de synes det er enklere å ikke gi karakterer på sviktende grunnlag som følge av fravær nå enn tidligere. Dette er et resultat av at lærerne nå har mindre adgang til å utvise skjønn, ettersom elever med fravær over 10,0 prosent i faget ikke skal motta karakter (Utdanningsdirektoratet 2017).

Av intervjuene våre kan vi oppsummere med at kontaktlærerne har fått belastningen som følge av fraværsgrensen. En av grunnene til belastningen er økt byråkratisering. Som følge av kravet til dokumentasjon av fravær har det blitt et større administrativt arbeid som har tilfalt kontaktlærerne. Den økte arbeidsmengden medfører derfor økt tidsbruk på fraværshåndtering.

Økt tidsbruk på fraværshåndtering er et resultat av at elevene må dokumentere fravær, i tillegg til et økt fokus på korrekt fraværshåndtering. På grunnlag av dette opplever kontaktlærerne et større press på oppfølging av elever med betydelig fravær. Likevel er opplevelsen jevnt over blant kontaktlærerne at de er positive til den ekstra belastningen fordi resultatet er at elevene er mer på skolen.

## **5.0 Avslutning**

Undersøkelsen har tatt sikte på å avdekke hvordan lærerne opplever endringer i arbeidshverdagen etter innføringen av fraværsgrensen. For å belyse problemstillingen har vi intervjuet to informanter og seks respondenter ved ulike videregående skoler i Møre og Romsdal fylke. Undersøkelsen tar utgangspunkt i en interessentmodell som en forenklet fremstilling av undersøkelsesopplegget. Utvalget av informanter og respondenter er basert på et grunnlag av hvem som er ansett å best besvare problemstillingen, hvorav lærere er naturlige intervjuobjekter. Det er også valgt å intervjuere rektorer for å få et overordnet perspektiv på problemstillingen. Etter interessentmodellen er det informantene og respondentene som har gitt grunnlag for datainnsamlingen.

### **5.1 Konklusjon**

Ut ifra drøftelsen kan vi konkludere med at fraværsgrensen har ført til flere endringer for lærerne i undersøkelsen og deres arbeidshverdag. Flere elever enn tidligere er tilstede i undervisningen, og som resultat opplever lærerne at det er lettere å planlegge undervisningen. Et sentralt funn er at endringene på faglæreres arbeidshverdag handler om økt oppmøte av elever og mindre utvisning av skjønn ved at skjønnet har blitt sentralisert til rektorene. Når det kommer til kontaktlærerne ser vi her en mer betydelig endring i arbeidshverdagen. Kravet om mer dokumentasjon av fravær har ført til en økt byråkratisering i form av mer papirarbeid. En annen endring er et økt press på kontaktlærer om korrekt fraværføring i forhold til før, en effekt av dette er at kontaktlærerne bruker lengere tid på behandling av fravær og dokumentasjon enn før innføringen av fraværsgrensen. Videre medfører dette at kontaktlærerne føler seg mer forpliktet til å følge opp elever med betydelig fravær, til tross for at myndighetene presiserte at dette ansvaret ikke skulle tilfalle lærerne.

Avslutningsvis kan vi konkludere med at lærerne i undersøkelsen opplever endringer i arbeidshverdagen etter innføringen av fraværsgrensen som mer belastende, men at de samtidig mener mer arbeid er verdt det fordi endringene fører til at elevene er mer tilstede på skolen.

## 5.2 Videre forskning

Undersøkelsen har tatt sikte på å kartlegge endringer i lærernes arbeidshverdag som følge av fraværsgrensen. Funnene i undersøkelsen viser gjennomgående opplevelser og erfaringer hos intervjuobjektene. En styrke med undersøkelsen er at den går i dybden av problemstillingen som det på forhånd fantes lite kunnskap om. Likevel begrenser undersøkelsen seg til en liten kvalitativ undersøkelse og kan derfor ikke legges til grunn for hele populasjonen. Her kan det stilles spørsmål om det kan være spesielle trekk ved skolene vi har intervjuet som gjør at vi får funnene vi gjør.

Derfor mener vi at en videreføring av studien burde være gjennom kvantitativ metode for å avdekke om våre funn gjelder for den totale populasjonen eller om nye funn vil vise noe annet. Videre forskning på dette kan vise hvilke områder det er nødvendig å forbedre, som for eksempel et mer effektivt varslingsystem eller en omgjøring av rutiner ved skolene. Tilslutt fant vi det interessant at ingen av intervjuobjektene omtaler om det kan ha blitt en endring i relasjonen til elevene. Lærerne kan nå forsvare seg bak regler og dermed ikke føle seg utsatt for press på samme måte som før. Det kan her reises spørsmål om dette har ført til at de har distansert seg til elevene som «hele mennesker». Av dette er et spørsmål om sentralisering og differensiering er bra for elevene og lærerne, noe vi ville fokusert på videre.



## 6.0 Referanseliste

- Andresen, Silje, Mathilde Bjørnset, Kaja Reegård, og Jon Rogstad. 2017. *Fraværet er redusert, men...* Fafo-rapport 2017:33. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo  
Hentet 15. februar 2018  
<http://www.fafo.no/images/pub/2017/20641.pdf>
- Barstad, Stine. 2016. «Rektor sender hjem syke elever uten fravær»  
*Aftenposten.no*. 26. september, Hentet 16. mai 2018  
<https://www.aftenposten.no/norge/i/3gBav/Rektor-sender-hjem-syke-elever-uten-fravar>
- Ertesvåg, Frank. 2016. «Lærere frustrert over fraværsregelen – stjeler tid og skaper merarbeid». *Vg.no*, 8. september. Hentet 6. februar 2018  
[www.vg.no/nyheter/innenriks/i/AOyqM/laerere-frustrerte-av-fravaersregelen-stjeler-tid-og-skaper-merarbeid](http://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/AOyqM/laerere-frustrerte-av-fravaersregelen-stjeler-tid-og-skaper-merarbeid)
- Gjellan, Marit. 2017. «Medisinering av unge økte etter fraværsgrensa»  
*NRK.no*, 23. august. Hentet 15. mai 2018  
<https://www.nrk.no/norge/medisineringen-av-unge-okte-etter-fravaersgrensa-1.13653372>
- Halvorsen, Hanne, Einar Lier Madsen og Nina Jentoff, red. 2013. *Evaluering, tradisjoner praksis mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, Dag Ingvar, red. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik, red. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget: Bergen
- Kalveland, Julie. 2016. «Problematisk å måtte søke lege for bagateller»  
*Tidsskriftet for den norske legeförening*, Utgave 20, 2016 s. 1775.  
Hentet 15. mai 2018  
[www.tidsskriftet.no/2016/11/aktuelt-i-foreningen/problematisk-matte-soke-lege-bagateller](http://www.tidsskriftet.no/2016/11/aktuelt-i-foreningen/problematisk-matte-soke-lege-bagateller)
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann, red. 2015. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo Gyldendal Akademisk.
- Kveldsvik, Anne Lise, 2017 «Fraværsregelen er innført og elevene møter opp, men ikke alle». Hentet 6. februar 2018.  
[www.laerertjobb.no/artikkel/fravaersregelen-er-innfort-og-elevene-moter-opp-men-ikke-alle/](http://www.laerertjobb.no/artikkel/fravaersregelen-er-innfort-og-elevene-moter-opp-men-ikke-alle/)
- Mellingsæter, Hanne. 2017 «Utdanningsdirektoratet presiserer fraværsgrensen: Nei, 10,4 prosent skal ikke rundes ned». *Aftenposten.no*, 6. juni. Hentet 11. mai 2018  
[www.aftenposten.no/norge/i/kng3k/Utdanningsdirektoratet-presiserer-fravaersgrensen-Nei\\_-10\\_4-prosent-kan-ikke-rundes-ned](http://www.aftenposten.no/norge/i/kng3k/Utdanningsdirektoratet-presiserer-fravaersgrensen-Nei_-10_4-prosent-kan-ikke-rundes-ned)
- Store norske leksikon. «Reform». Hentet 10. mai 2018  
<https://snl.no/reform>

- Norsk Lektorlag. 2014 «*Presses til å sette standpunktkarakter på sviktende grunnlag*». Hentet 8. februar 2018.  
[www.norsklektorlag.no/nyhetsarkiv-2014/presses-til-a-sette-standpunktkarakter-pa-sviktende-grunnlag-article1335-268.html](http://www.norsklektorlag.no/nyhetsarkiv-2014/presses-til-a-sette-standpunktkarakter-pa-sviktende-grunnlag-article1335-268.html)
- Norsk senter for forskningsdata. 2018. a) «*Må jeg melde prosjektet mitt?*» Hentet 19. mai 2018.  
[http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/index.html](http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html)
- Norsk senter for forskningsdata. 2018. b) «*Vanlige spørsmål*» Hentet 19. mai 2018  
[http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/vanlige\\_sporsmal.html?id=2](http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/vanlige_sporsmal.html?id=2)
- Regjeringen. 2016 «*Ny fraværsgrense i videregående skole fra i høst*» Hentet 13. mai 2018  
[www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-fravarsgrense-i-videregaende-skole-fra-i-host/id2505770/](http://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-fravarsgrense-i-videregaende-skole-fra-i-host/id2505770/)
- Ruud, Marianne. 2016. «*Fravær i VGS: Vi trenger ikke en grense, men forebyggende og systematisk arbeid med læringsmiljøet på skolen*». Hentet 8. februar 2018.  
[www.utdanningsnytt.no/magasin/2016/juni/fravarsgrense-til-besvar/](http://www.utdanningsnytt.no/magasin/2016/juni/fravarsgrense-til-besvar/)
- Skarvøy, Lars Joakim. 2016. «*AP sier nei til strenge -Torbjørns fraværsgrense*». *Vg.no*, 06. juni. Hentet 11. mai 2018.  
[www.vg.no/nyheter/innenriks/i/KwqXG/ap-sier-nei-til-strenge-torbjoerns-fravaersgrense](http://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/KwqXG/ap-sier-nei-til-strenge-torbjoerns-fravaersgrense)
- Tornes, Kristin, red. 2012. *Evaluering i teori og praksis*. Trondheim: Akademika forlag.
- Tjora, Aksel, red. 2012. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Utdanningsdirektoratet. 2015. *Høring – Forslag til endringer i bestemmelser om vurdering og innføring av fraværsgrenses*. Høring: 2015/1395. Hentet 5. februar 2018.  
<https://hoering.udir.no/Hoering/v2/24?notatId=25>
- Utdanningsdirektoratet. 2016. *Fraværsgrense Udir-3-2016*. 19. mai. Hentet 5. februar 2018.  
[www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/finn-regelverk/etter-tema/Vitnemal/fravarsgrense---udir-3-2016/](http://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/finn-regelverk/etter-tema/Vitnemal/fravarsgrense---udir-3-2016/)
- Utdanningsdirektoratet. 2017. *Foreløpig fraværstall etter skoleåret 2016-2017*. Hentet 5. februar 2018  
[www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/fravar2/fravar--forelopig-fravarstall-etter-skolearet-2016-17/](http://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/fravar2/fravar--forelopig-fravarstall-etter-skolearet-2016-17/)
- Utdanningsforbundet. 2017. «*Nedgang i fraværstall på videregående*» Hentet 6. februar 2018  
[www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2017/nedgang-i-fravarstall-pa-videregaende/](http://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2017/nedgang-i-fravarstall-pa-videregaende/)
- Vilbli.no. 2018 «*Møre og Romsdal fylkeskommune*». Hentet 11. mai 2018  
[www.vilbli.no/nb/nb/more-og-romsdal/fylkes-skole-og-larebedriftsoversikt/f/15](http://www.vilbli.no/nb/nb/more-og-romsdal/fylkes-skole-og-larebedriftsoversikt/f/15)

## 7.0 Vedlegg

### **Motivasjonsbrev for deltakelse i evalueringsprosjekt om fraværsgrensens innvirkning på lærernes arbeidshverdag.**

Til lektorer, lærere, og rektorer ansatt i Møre og Romsdal fylkeskommune.

Dato: \_\_\_\_\_

Bakgrunn og formål:

I forbindelse med vår bacheloroppgave våren 2018 ønsker vi å utføre intervjuer omkring virkningen av fraværsgrensen i videregående skole, for å undersøke om lærernes arbeidshverdag har blitt endret som et resultat av fraværsgrensen. Vi ønsker å tilegne oss kunnskap om endringer og utfordringer som har oppstått i lærernes arbeidshverdag i lys av innføringen.

Undersøkelsen gjennomføres av undertegnede som er studenter ved Høgskolen i Molde, som vil være ansvarlige for publiseringen av evalueringen og dens funn, samt å sikre deltakernes anonymitet.

Hva deltakelsen innebærer?

Din deltakelse forutsetter at du jobber i den videregående skolen i Møre og Romsdal fylkeskommune, og har vært i arbeid siden før 1. august 2016. Dette er hensiktsmessig for å avdekke endringene innføringen av fraværsgrensen har hatt på lærernes arbeidshverdag. Dine svar vil anonymiseres, slik at ingen personer kan gjenkjennes i undersøkelsen. Deltakelse er helt frivillig, og du må samtykke til å delta før dine svar kan brukes i undersøkelsen.

Hva skjer med dataen som samles inn?

Deltakelse i intervju vil ikke innebære identifisering, hverken under prosessen eller i undersøkelsen. All data som er innsamlet gjennom intervjuprosessen vil bli slettet umiddelbart etter undersøkelsen er publisert for å verne om deltakernes anonymitet. Undersøkerne vil i størst mulig grad prøve å gjengi de innhentede dataene på en representativ og korrekt måte, basert på kravet til privatliv og rett representasjon av data.

Dataen i denne undersøkelsen har som formål å belyse hvilke endringer lærerne ved videregående skoler i Møre og Romsdal opplever i sin arbeidshverdag.

Mvh.

Michael R. Larsen

Ola Eloranta

Hanne S. Stolinski

## **Intervjuguide for lærere**

### **Innledende spørsmål:**

- Hvilken stilling har du på skolen?
- Hva innebærer denne stillingen?
- Hvor lenge har du hatt denne stillingen?
- Kjenner du til målene med fraværsgrensen?
- Hvordan opplevde du sin arbeidshverdag før fraværsgrensen ble innført?
- Hvordan stilte du deg til innføringen av fraværsgrensen da det ble kjent at den skulle innføres? Hvordan stilte lærerne på din skole seg til innføringen?
- Har din oppfatning av fraværsgrensen endret seg, og på hvilken måte? Opplever du at lærernes holdning har endret seg?

### **Fraværsgrensen, tidsbruk og nytte:**

- Hvor mange timer vil du anslå du bruker i gjennomsnitt per uke på fraværsføring etter fraværsgrensen ble innført? Vil du si at det blir brukt mer tid på fraværsføring på denne skolen etter fraværsgrensen ble innført?
- Er tidsbruken større enn før innføringen av fraværsgrensen? Anser du denne tiden i så fall som nyttig?
- Hvor mye av tidsbruken brukes til å utvise skjønn rundt om en elev skal få karakter i faget? Hvor mye tid brukes det på å utvise skjønn rundt om en elev skal få karakter i faget?
- Hvilke rutiner har dere rundt utvisning av skjønn på deres skole?

- Går denne tiden utover dine andre oppgaver som lærer? Går utvisning av skjønn utover andre oppgaver hos lærerne?
- Påvirker fraværsgrensen din oppfølging av elever? Påvirker dette oppfølging av elever for lærerne? I så fall, anser du denne tiden som nyttig i forhold målene med fraværsgrensen?

### Lærerrollen:

- Har selve undervisningssituasjonen endret seg etter innførelsen av fraværsgrensen?
- Hvordan opplever du fraværsgrensen i forhold til vurderingssituasjonen?
- Har det oppstått noen nye utfordringer i forhold til vurderingssituasjonen etter innførelsen?
- Hvilke endringer vil du si fraværsgrensen har hatt på din arbeidshverdag? Hvordan vil du si den har hatt på lærernes arbeidshverdag?
- Opplever du at din arbeidshverdag som lærer har endret seg siden innføringen av fraværsgrensen? Vil du si lærerrollen har endret seg?
- Har det oppstått nye utfordringer i forhold til arbeidshverdagen som lærer?
- Dersom du skulle gjort noen endringer på fraværsgrensen sett i forhold til hvordan den er i dag, hvilken/hvilke endringer ville du gjort?

## Revidert intervjuguide: Lærere

### Ved oppstart av samtale

Åpne med uformell prat og takke for at han/hun tok seg tid.

Fortell om temaet for bacheloroppgaven.

Informert om hva samtalen/intervjuet skal bidra med i undersøkelsen.

Spør om det er noe uklart og om han/hun har noen spørsmål.

Informert om opptak og sørg for samtykke.

### Innledende spørsmål:

- Hvilken stilling har du på skolen?
- Hva innebærer denne stillingen?
- Hvor lenge har du hatt denne stillingen?
- Trives du i jobben?

### Generelt om fraværsgrensen og arbeidshverdag:

- Kjenner du til målene med fraværsgrensen?
- Kan du gi en generell beskrivelse av dine tanker rundt fraværsgrensen?
- Hvordan opplevde du din arbeidshverdag **før** fraværsgrensen ble innført?
- Vil du si at du opplevde merkbare endringer i din arbeidshverdag **etter** at fraværsgrensen ble innført? I så fall, hvilke?
- Hvor lang tid tok det før du fikk implementert de ulike rutinene som kreves som følge av fraværsgrensen inn i din arbeidshverdag?
- Hvordan stilte du deg til innføringen av fraværsgrensen da det ble kjent at den skulle innføres? Hvordan stilte lærerne på din skole seg til innføringen?
- Har din oppfatning av fraværsgrensen endret seg, og på hvilken måte? Opplever du at lærernes holdning har endret seg?

### Fraværsgrensen, tidsbruk og nytte:

- Kan du beskrive hvordan du opplevde fraværstføring **før** innføringen av fraværsgrensen?
- Vil du si at det ble merkbare endringer som følge av innføringen av fraværsgrensen når det kommer til fraværstføring?
- Bruker du mer tid på fraværstføring nå enn du gjorde **før** innføringen av fraværsgrensen?
- Hvor mange timer vil du anslå du bruker i gjennomsnitt per uke på fraværstføring etter fraværsgrensen ble innført?
- Hvor mange timer per uke vil du anslå at du brukte på fraværstføring **før** innføringen av fraværsgrensen?
- Hvor mye av tidsbruken anvendes til å utvise skjønn rundt om en elev skal få karakter i et fag? Hvor mye tid brukes det på å utvise skjønn rundt om en elev skal få karakter i et fag?
- Hvilke rutiner har dere rundt utvisning av skjønn på deres skole? Følger intervjuobjektet disse rutinene? Har du/dere eventuelle andre rutiner?
- Går denne tiden utover dine andre oppgaver som lærer? Går utvisning av skjønn utover andre oppgaver hos lærerne?
- Påvirker fraværsgrensen din oppfølging av elever? Påvirker fraværsgrensen lærernes tid til oppfølging av elever? I så fall, anser du denne tiden som nyttig i forhold til målene med fraværsgrensen?
- Har fraværsgrensen hatt betydning for tilpasset opplæring? Har du mindre (eller mer) tid til å drive tilpasset opplæring etter innføringen av fraværsgrensen?
- *Har du mer inspirasjon til å undervise nå enn før innføringen av fraværsgrensen?*
- Har elementer ved fraværsgrensen gått på bekostning av andre oppgaver du anser som sentrale, og som du nå ikke har tid til? Hvilke?



### Lærerrollen:

- Har selve undervisningssituasjonen endret seg etter innføringen av fraværsgrensen? Hvordan? På hvilken måte?
- Hvordan opplever du fraværsgrensen i forbindelse med vurderingssituasjonen?
- Opplever du at det er blitt enklere eller vanskeligere å sette karakterer på elevene dine etter innføringen av fraværsgrensen, og hvorfor?
- Har det oppstått noen nye utfordringer i forbindelse med vurderingssituasjonen etter innføringen av fraværsgrensen? Hvilke? Bruker du mer tid på å fastsette standpunktkarakter nå i dag enn det du gjorde **før** fraværsgrensen kom?
- Hvilke endringer vil du si fraværsgrensen har hatt på din arbeidshverdag? På hvilken måte har dette hatt betydning for lærernes arbeidshverdag?
- Opplever du at din arbeidshverdag som lærer har endret seg siden fraværsgrensen gjorde sitt inntog? Vil du si at lærerrollen har endret seg, i så fall på hvilken måte?
- Har det oppstått nye utfordringer i forbindelse med arbeidshverdagen din som lærer/for lærerne? Hvilke?
- Dersom du skulle gjort noen endringer på fraværsgrensen sett i forhold til hvordan den fungerer i dag, hvilke/hvilke endringer ville du gjort?

### Avslutningsspørsmål:

- Da nærmer vi oss slutten på intervjuet. Er det noen andre ting vi ikke har snakket om, som du mener er relevant når det gjelder fraværsgrensen og lærernes arbeidshverdag? Er det noen andre/flere momenter du ønsker å trekke frem?

## Intervjuguide rektorer

### Ved oppstart av samtale

Åpne med uformell prat og takke for at han/hun tok seg tid.

Fortell om temaet for bacheloroppgaven.

Informert om hva samtalen/intervjuet skal bidra med i undersøkelsen.

Spør om det er noe uklart og om han/hun har noen spørsmål.

Informert om opptak og sørg for samtykke.

### Innledende spørsmål:

- Hvilken stilling har du på skolen?
- Hva innebærer denne stillingen?
- Hvor lenge har du hatt denne stillingen?
- Har du tidligere jobbet som lærer?
- Trives du i jobben?

### Generelt om fraværsgrensen og arbeidshverdag:

- Kjenner du til målene med fraværsgrensen?
- Kan du gi en generell beskrivelse av dine tanker rundt fraværsgrensen?
- Hvordan opplevde du din arbeidshverdag **før** fraværsgrensen ble innført?
- Vil du si at du opplevde merkbare endringer i din arbeidshverdag **etter** at fraværsgrensen ble innført? I så fall, hvilke?
- Hvor lang tid tok det før du fikk implementert de ulike rutinene som kreves som følge av fraværsgrensen inn i din arbeidshverdag?
- Hvordan stilte du deg til innføringen av fraværsgrensen da det ble kjent at den skulle innføres? Hvordan stilte lærerne på din skole seg til innføringen?
- Har din oppfatning av fraværsgrensen endret seg, og på hvilken måte? Opplever du at lærernes holdning har endret seg?

### Fraværsgrensen, tidsbruk og nytte:

- Kan du beskrive hvordan du opplevde fraværstørning **før** innføringen av fraværsgrensen?
- Vil du si at det ble merkbare endringer som følge av innføringen av fraværsgrensen når det kommer til fraværstørning?
- Hvor mye tid anslår du det brukes på å utvise skjønn rundt om en elev skal få karakter i et fag?
- Går denne tiden utover dine andre oppgaver? På hvilken måte?
- Hvilke rutiner har dere rundt utvisning av skjønn på deres skole? Følger intervjuobjektet disse rutinene? Har dere eventuelle andre rutiner?
- Går utvisning av skjønn utover andre oppgaver hos lærerne? Hvordan?
- Påvirker fraværsgrensen lærernes tid til oppfølging av elever? I så fall, anser du denne tiden som nyttig i forhold til målene med fraværsgrensen?
- Har elementer ved fraværsgrensen gått på bekostning av andre oppgaver du anser som sentrale, og som du nå ikke har tid til? Hvilke?

### Lærerrollen:

- Har selve undervisningssituasjonen endret seg etter innføringen av fraværsgrensen? Hvordan? På hvilken måte?
- Hvordan opplever du fraværsgrensen i forbindelse med vurderingssituasjonen?
- Har det oppstått noen nye utfordringer i forbindelse med vurderingssituasjonen etter innføringen av fraværsgrensen? Hvilke?
- Hvilke endringer vil du si fraværsgrensen har hatt på din arbeidshverdag? På hvilken måte har dette hatt betydning for lærernes arbeidshverdag?
- Opplever du at din rolle har endret seg siden fraværsgrensen gjorde sitt inntog? Vil du si at lærerrollen har endret seg, i så fall på hvilken måte?
- Har det oppstått nye utfordringer i forbindelse med arbeidshverdagen din? Hva med for lærerne? Hvilke?

- Dersom du skulle gjort noen endringer på fraværsgrensen sett i forhold til hvordan den fungerer i dag, hvilken/hvilke endringer ville du gjort?

Avslutningsspørsmål:

- Da nærmer vi oss slutten på intervjuet. Er det noen andre ting vi ikke har snakket om, som du mener er relevant når det gjelder fraværsgrensen og lærernes arbeidshverdag? Er det noen andre/flere momenter du ønsker å trekke frem?

# Samtykkeskjema

## Bakgrunn og formål

Formålet med undersøkelsen er å avdekke eventuelle endringer i lærernes arbeidshverdag etter innføringen av fraværsgrensen i den videregående skolen. Prosjektet er en bacheloroppgave som gjennomføres i forbindelse med siste semester på bachelorgraden jus og administrasjon ved Høgskolen i Molde.

Undersøkelsen er avgrenset til videregående skoler i Møre og Romsdal, hvor vi vil intervjuere rektorer lærere ved skoler lokalisert i byer og utenfor. Utvalget er gjort for å avdekke likheter og forskjeller, samt for å sikre representativitet. Av dette er nettopp deres skole forespurt om å delta.

## Hva innebærer deltakelse i undersøkelsen?

Undersøkelsen vil basere seg på kvalitativ metode, hvor dybdeintervjuer vil nyttes. I tillegg til dataene som samles inn i intervjuene, vil dette bli supplert med andre kilder som berører fraværsgrensen som avisartikler, høringer, stortingsmeldinger osv. Spørsmålene i intervjuet vil omhandle arbeidsdagen før og etter fraværsgrensen, hvor sentrale spørsmål vil være fraværsetting, undervisning, vurdering, rutiner, og videre hvordan eventuelle endringer rundt dette har påvirket lærerrollen. Intervjuet vil bli gjennomført ved lydopptak, for deretter å skrives ned, dataene fra intervjuene vil dermed nyttes i skriftlig form.

Lydopptakene vil slettes etter dette.

## Personopplysninger

Undersøkelsen har ikke som hensikt å samle inn personopplysninger, og vil derfor ikke innhente opplysninger som vil kunne identifisere deg eller eventuelle andre personer.

Lydopptakene kun vil være tilgjengelige for vi tre som arbeider med bacheloroppgaven, og vil som allerede nevnt bli slettet så snart dataene er nedskrevet. Dette for å sikre din og andres anonymitet.

## Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og du kan når som helst trekke deg uten at det oppgis grunn. Anonymiteten vil fortsatt være sikret i et slikt tilfelle.

**Samtykke til deltagelse i undersøgelsen**

*Jeg har lest og bekræfter at jeg er villig til å delta i undersøkelsen:*

-----