



# Høgskulen på Vestlandet

## BAMM4000 - Bacheloroppgave

BAMM4000-O-2023-VÅR-FLOWassign

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	18-05-2023 00:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	01-06-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave		
<b>Flowkode:</b>	203 BAMM4000 1 O 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Navn:</b>	Nicolai Fjellheim
<b>Kandidatnr.:</b>	207
<b>HVL-id:</b>	598875@hvl.no

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	10916
----------------------	-------

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

### Gruppe

<b>Gruppenavn:</b>	Nicolai Fjellheim
<b>Gruppenummer:</b>	5
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

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

Nei

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

Nei



Høgskulen  
på Vestlandet

# BACHELOROPPGAVE

Motivasjon og læring hos maskinkadetter

Motivation and learning in engineering  
cadets

**Kandidatnummer 207**

Bachelor i Maritime Management

Høgskolen på Vestlandet

Innleveringsdato 1.juni 2023

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, *jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.*



## Forord

Denne bachelor oppgaven er skrevet som en avsluttende del av min studie i Maritime Management. Studiet er et samarbeid mellom Høgskolen på Vestlandet, Universitetet i Sørøst-Norge, Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (NTNU) og UiT Norges arktiske universitet. Studiet er en skreddersydd overgangsordning for dem som har gått en Maritim Teknisk Fagskole.

Arbeidet med oppgaven har vært krevende, men samtidig lærerik og spennende. Krevende på den måten at jeg har måttet sjonglere oppgave skriving og studie med full jobb, men lærerikt og spennende fordi jeg har fått utforske og «dykke» ned i et tema som jeg har stort engasjement og interesse for. Erfaringen og lærdommen jeg har gjort underveis, håper jeg vil komme meg selv og kollegaer til nytte i fremtidige kadettsituasjoner.

Jeg vil rette en stor takk til de som stilte opp på strak arm, da jeg spurte om de ville la seg intervju. Informantene er venner og bekjente, som arbeider innen den maritime næringen. Mange av de har jeg blitt kjent med fra tiden jeg gikk på Teknisk Fagskole og noen fra tiden når jeg var lærling. Enkelte var i arbeid og ute på sjøen, men teknologien gjorde at de kunne la seg intervju med hjelp av mobilteknologi. Dette gjorde mange av dem etter en lang arbeidsdag – så en stor takk til dere alle som stilte opp. Dere gav liv til oppgaven.

Takk til familie som har heiet og motivert meg når jeg har trengt det mest. En stor takk til veileder Bjarne Gunnar Vandeskog, som har gitt meg konstruktive tilbakemeldinger og veiledet meg når min kurs var på skakke.

Det har vært et godt og trygt samarbeid. Takk.

Arendal, mai 2023.

## Sammendrag

**Bakgrunn:** som menneske motiveres vi av ulike behov. Det som oppfattes som motiverende og lærerikt for en, kan være demotiverende for en annen. Det er derfor interessant å studere hva slags behov som bidrar til å skape motivasjon og læring hos kadetter. Jeg har selv erfaring fra å være kadett og gjort egne erfaringer. Disse erfaringene har jeg etter beste evne prøvd å legge til side i denne oppgaven, da mitt ønske har vært å få frem andre kadetters erfaringer om temaet.

**Hensikt og problemstilling:** hensikten med denne studien er å få en forståelse av kadetters erfaringer fra tiden som kadett og på hvilken måte ulike faktorer påvirker deres motivasjon og læring. Problemstillingen er derfor: *Hva bidrar til å fremme og hemme motivasjon og læring hos maskinkadetter?*

**Metode:** studien har en kvalitativ tilnærming, og er valgt på bakgrunn av at jeg ønsket å få en større forståelse fra en kadetts arbeidshverdag med tanke på motivasjon og læringsutbytte. Jeg har benyttet et strategisk utvalg, hvor det er gjennomført 11 semistrukturerte intervjuer av tidligere kadetter. Kadettene var under praksistiden i aldersgruppen 20-25 år. Dataene er i ettertid blitt analysert og det er kommet frem til syv hovedkategorier

**Funn:** de kadettene som arbeidet turnus på 6-6 timers vakter, slet med å få tilstrekkelig søvn, i tillegg mente de fleste at kadettlønna ikke var til å leve av. Informantene syntes stort sett samarbeidet med de andre fagdisiplinene var bra, men opplevde chiefen som en fjern sjef. Sjømannslivet bar preg av lite skryt og ros, og det beste man kunne håpe på var en «klapp» på skuldra ved godt utført jobb. De fleste mente de mestret de oppgavene de ble satt til å gjøre, men savnet i mange tilfeller større utfordringer og syntes de for ofte ble satt til å gjøre en motormanns arbeid. Dette opplevde flere urettferdig og lite motiverende. Oppgavene i webcadet mente de hadde stort forbedringspotensiale.

**Konklusjon:** fem av kadettene mente at kadettiden hadde gitt de tilstrekkelig opplæring, og flere mente de bare måtte de bare å «hive seg ut i det». Arbeidsoppgavene var i mange tilfeller lite motiverende og sto i sammenheng med opplevd læringsutbytte.

**Nøkkelord:** kadett, motivasjon, samarbeid, læringsutbytte, autonomi og tillit.

## Abstract

**Background:** as humans, we are motivated by various needs. What is perceived as motivating and instructive for one, may be demotivating for another. It has therefore been interesting to study what kind of needs contribute to creating motivation and learning in cadets in practice. I myself have experience from being a cadet and made my own experiences. I have tried to put these experiences to the best of my ability in this thesis, as my wish has been to bring out other cadets` experiences on the topic.

**Purpose and issue:** the purpose of this study is to gain knowledge about cadets experience from their time as a cadet and in what way various factors influenced their motivation and learning. The problem is therefore: *What contributes to promoting and inhibiting motivation and learning in engineering cadets?*

**Method:** the study has a qualitative approach, and been chosen on the basis that I wanted to gain a greater understandig from a cadet`s everyday working life in terms of motivation for the work and learning outcomes. I have used a strategic selection, where eleven semi-structured interviews of former cadets. The cadets were in the 20-25 age group during their internship. The data has subsequently been analyzed and seven main categories have been found.

**Findings:** the cadets who worked in shifts of 6-6 hour shifts struggled to get enough sleep, and most also belived that the cadet salary was not enough to live on. The informants generally thought that the collaboration with the other disciplines was good, but experienced the chief as a distant boss. Life as a sailor was characterized by little boasting and praise, and the best one could hope for was a «pat» on the back for a job well done. Almost everyone thought they masteres the tasks they were set to do, but in many cases missed bigger challenges and thought they were too often set to do the work of a engine man. Several experienced this as unfair and unmotivating. The tasks in the webcadet belived they had great potential for improvement.

**Conclusion:** five of the cadets thought that the cadetship had provided them with sufficient training, and several thought that they simply had to «get out of it». The work tasks were in many cases not very motivating and were related to the perceived learning outcomes.

**Keywords:** cadet, motivation, cooperation, learning, outcomes, autonomy and trust.

# Innholdsfortegnelse

<b>1 Innledning</b> .....	1
1.1 Presentasjon av problemstilling.....	1
1.2 Begrensninger .....	1
1.3 Begrepsavklaring .....	2
<b>2 Teori</b> .....	3
2.2 Læring.....	3
2.3 Tillit.....	5
2.4 Autonomi .....	5
2.5 Motivasjon.....	6
2.6 Behovsteori - Maslow behovshieraki.....	7
2.7 Kognitiv motivasjonsteori – Selvbestemmelsesteorien.....	8
2.8 Sosial motivasjonsteori - Likeverdsteorien .....	9
<b>3 Metode</b> .....	11
3.1 Design.....	11
3.2 Individuelle intervjuer.....	12
3.3 Rekruttering og utvalg.....	13
3.4 Innsamling av data.....	15
3.5 Analysen.....	16
3.6 Etsiske overveielser.....	17



<b>4</b>	<b>Presentasjon av funn</b> .....	19
4.1	<i>Fysiologiske behov</i> .....	19
4.1.1	<b>Primærbehov</b> .....	19
4.1.2	<b>Lønn</b> .....	19
4.2	<i>Trygghetsbehov</i> .....	20
4.2.1	<b>Arbeidshverdagen</b> .....	20
4.2.2	<b>Trygghet versus utrygghet</b> .....	20
4.3	<i>Sosiale behov</i> .....	21
4.3.1	<b>Inkluderingsjobben</b> .....	21
4.3.2	<b>Nærhet og avstand</b> .....	21
4.4	<i>Anerkjennelse</i> .....	22
4.4.1	<b>Ros og ris</b> .....	22
4.4.2	<b>Personlig utvikling</b> .....	22
4.5	<i>Selvrealisering</i> .....	23
4.5.1	<b>Opplevelse av mestring</b> .....	23
4.5.2	<b>Betydningsfull eller ikke?</b> .....	23
4.5.3	<b>Ny rolle</b> .....	24
4.6	<i>Likeverd</i> .....	24
4.6.1	<b>Forskjellsbehandling</b> .....	24
4.6.2	<b>Faglig kompetansekrav</b> .....	25
4.7	<i>Rom for forbedringer</i> .....	25

4.7.1	Hva brenner du inne med? .....	25
<b>5</b>	<b>Drøfting</b> .....	<b>26</b>
5.1	<i>Fysiologiske behov</i> .....	26
5.2	<i>Trygghetsbehov</i> .....	27
5.3	<i>Sosiale behov</i> .....	28
5.4	<i>Anerkjennelse</i> .....	30
5.5	<i>Selvrealisering</i> .....	31
5.6	<i>Likeverd</i> .....	33
5.7	<i>Rom for forbedringer</i> .....	34
<b>6</b>	<b>Avslutning</b> .....	<b>35</b>

**Oversikt over vedlegg:**

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Informasjons -og Samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Skjematisk presentasjon av funn

# 1 Innledning

Motivasjon og læring hos maskinkadetter er det overordnede temaet for denne oppgaven. Da dette er en maritim utdanning, hvor jeg selv har erfaring som maskinkadett, er det spennende å utforske andre kadetters erfaringer i forhold til motivasjon og læring. Dette er et felt som for min del har høy interesse, og det gir en mulighet for å finne ut av i hvilken grad egne erfaringer er lik andre kadetters erfaringer. Det er også interressant å få frem om kadettene mener kulturen til sjøs legger forholdene til rette for motivasjon og læring.

Ønsker at prosjektet skal være interessant for andre, og at den vil gi nyttig lærdom til fremtidige veiledere som skal ha ansvar for maskinkadetter. Prosjektet kan bidra til å gjøre dem mer forberedt på rollen og ansvaret dette gir, hvor de legger forholdene til rette for å motivasjon og lærdom. Å skape en kultur for fellesskap og samarbeid kan bidra til å øke engasjementet og motivasjonen hos kadetter. Prosjektet vil også kunne være til interesse for de som vurderer en maskinistutdanning. Dette med tanke på hvilke utfordringer, prøvelser, gleder og lærdom andre har erfart før dem.

Norge har lange tradisjoner innenfor skipsnæringen. For at vi skal kunne fortsette å rekruttere motiverte og faglig dyktige maskinister, må kadettiden være en god læringsarena. Dette er viktig arbeid som kan bidra til yrkesstolthet og et godt omdømme, som sørger for at Norge fortsetter å være en sterk skipsnasjon.

## 1.1 Presentasjon av problemstilling

Det overordnede temaet for dette prosjektet er hvordan læringen til kadetter påvirkes av alt de opplever i løpet av kadettiden. Basert på teorier om at læring i særlig grad påvirkes av om den som lærer er motivert for å lære har jeg kommet til følgende problemstilling:

*Hva bidrar til å fremme og hemme motivasjon og læring hos maskinkadetter?*

## 1.2 Begrensninger

Ordet kadetter benyttes i praksis som en fellesbetegnelse for maskin og dekkskadetter. I denne oppgavens besvarelse vil ordet «kadetter» kun gjelde maskinkadetter og ordet «informanter»

vil bli benyttet der hvor dette passer inn.

### **1.3 Begrepsavklaring**

Hva er en kadett?

En kadett er en som er i ferd med å fullføre sin siste del av opplæringen for å bli offiser i maskin eller på broen.

## 2 Teori

Motivasjon og læring er sentralt i denne besvarelsen. I dette kapitlet gjøres det rede for teori om læring, tillit, autonomi og motivasjon. Teoriene vil bli anvendt i analyse av dataene for å forstå hvordan informantenes motivasjon og læring fremmes eller hemmes.

### 2.1 Bakgrunn

Ordet *Kadett* kommer fra det franske ordet *Cadet*, som viser til betegnelsen den nest eldste. *Cadet* har flere betydninger, men innen sjøfart viser denne til personer som er i ferd med å fullføre sin siste del av opplæringen for å bli offiser i maskin eller på broen (Wikipedia, 2020). Utdanningsforløpet forgår på to følgende måter; 4-årig videregående skole, som innebærer to år på skolebenken innen en yrkesfaglig retning og to år som lærling før man går opp til et fagbrev som motormann eller matros. Deretter følger to år med teknisk fagskole, før man går ut i kadettpraksisen. Det andre alternativet er 3-årig høyskole, for deretter gå rett ut i kadettpraksis. Enten man velger høyskole eller fagskole har nå elevene/studentene opparbeidet seg et teoretisk grunnlag innen maskinteknisk eller nautisk utdanning. Tiden frem til mottakelsen av offiserssertifikatet kalles kadettiden. Kadettidens lengde varierer, har man gått fagskolen er denne 6 måneder, og om man har 3-årig høyskole er den 1 år (Kystrederiene, 2017).

Kadettene skal også løse 300 skriftlige oppgaver mens de er i praksis og en assessor har ansvar for å godkjenne disse underveis. Når kadettiden er ferdig sendes all dokumentasjon fra webcadet til Sjøfartsdirektoratet. Kadetten kan nå søke om å løse ut sine papirer som offiser (Sjøfartsdirektoratet, 2018; Marint kompetansesenter, u.å).

### 2.2 Læring

Faglitteraturen om læring er stort, og der finnes mange ulike definisjoner og forklaringer av begrepet. Diseth (2020, s.86) viser til Woolfolk som hevder at: *læring er relativt varige endringer av adferd som følge av erfaring*. Säljö (2002) viser til at læring er et aspekt av all menneskelig kontakt, og den finner sted i alle samtaler, hendelser eller handlinger. Dette medfører stor sjans for at individer eller grupper vil ta med seg noe som de vil kunne anvende

i fremtidige læresituasjoner.

Der finnes en rekke ulike former for læring, jeg har valgt å fremheve individuell kognitiv læring, sosial læring og Dreyfus & Dreyfus fem trinns modell for læring.

*Kognitiv læring* er en teori om hvordan læring skjer «inne i» individene. Den fundamentale antagelsen er at kunnskap om «noe» (som man ennå ikke har kunnskap om) oppstår når man klarer å sette dette «noe» inn i en sammenheng som man allerede kjenner. Hvordan mennesket bearbeider ny informasjon, gjennom å sette den i sammenheng med tidligere erfaringer, står sentralt i kognitiv læring. Kognitiv læring består altså av elementer, hvor det ene leder til det andre. Den nye kunnskapen lagres i hukommelsen og brukes ved senere anledninger til å løse liknende situasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

I *sosial læring* trekkes den kognitive læringen inn i en sosial kontekst. Læringen kalles også sosial kognitiv læring og er i særlig grad blitt utviklet av psykologen Albert Bandura. Teorien viser til hvordan læring skjer i et gjensidig samspill mellom adferd, personlige faktorer og miljøet (Einarsen, Martinsen & Skogstad, 2019; Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Et praksisfelleskap defineres som en gruppe mennesker som er sammen i en kollektiv læringsprosess med et sett av felles problemer og interesse for et tema, hvor disse opparbeider seg kunnskap om et gitt område gjennom vedvarende samhandling (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Her kan det trekkes paralleller til kadetter i praksis, hvor de lærer ved å observere og har en assessor/veileder som lærer dem opp i et fellesskap og samhandling med andre. Dette skjer i en sosial sammenheng, hvor læringen er knyttet til den situasjonen læringen foregår i. Dette kaller Kaufmann & Kaufmann (2015) situert læring.

Brødrene Dreyfus har sammen utviklet en fem trinns modell om læring, hvor de viser til en nybegynners vei til å bli ekspert (Dreyfus, 2004).

- Nybegynneren starter på bunn med en regelstyrt tilværelse. Reglene er nødvendige for å utføre handlingene, men trengs samtidig å settes i en forståelsesfull kontekst for at informasjonen skal gi mening.
- Den viderekomne nybegynneren begynner nå etter hvert å få bredere forståelse for arbeidet og kjenner igjen relevante prosedyrer.
- Den kompetente utøver vil nå prøve å lage seg en oversikt og skille ut viktig/uviktige elementer fra ulike situasjoner. Når den kompetente lykkes, vil vedkommende oppleve en annen form for oppstemthet enn hva vedkommende gjorde som nybegynner.

- Den dyktige vil etter hvert engasjere seg mer følelesmessig og får et mer avslappet forhold til valg og tar skjønnsmessige avgjørelse og ser fremover.
- Eksperten er kommet til toppen av fem trinns modellen. Ferdighetene er nå utlært, og vedkommende har utviklet en ekspertintusjon og vet hvordan målet nås (Dreyfus, 2004).

## **2.3 Tillit**

Grimen (2009) viser til at tillit handler om å akseptere usikkerhet og skape en trygghet til seg selv og medkollegaer. I forbindelse med dette prosjektet kan dette bidra til åpen kommunikasjon, motivasjon og god læring for kadettene.

Tillit handler om å gjøre seg sårbar for et annet menneske, i visshet om at den andre parten ikke utnytter dette. Tillit handler om å tørre stole på at avtaler holdes og at forpliktelse opprettholdes (Skyttermoen & Vaagaasar, 2017).

Tillit må bygges over tid ved hjelp av felles og delte opplevelser. Det kan være en krevende prosess og den kan ødelegges raskt og innebærer en viss grad av risiko for den enkelte. Dersom tilliten brister, vil dette kunne ha negative konsekvenser for den som har gitt tillit (Skyttermoen & Vaagaasar, 2017). Kaufmann & Kaufmann (2015) viser til fem nøkkeldimensjoner som kan bidra til å bygge tillit. Disse er; kompetanse, integritet, konsistens, lojalitet og åpenhet.

## **2.4 Autonomi**

Autonomi er et interessant tema i forbindelse med dette prosjektet. Diseth (2020) viser til at autonomi kan påvirke en elevs initiativ til læring i ulike situasjoner, men også evnen til å ta bevisste valg og skape et godt læringsmiljø for seg selv.

Begrepet autonomi refererer til opplevelsen av valgfrihet og muligheten til utføre oppgaver etter egen fri vilje. Det motsatte av autonomi er *heteronomi* og viser til hvor den enkelte kan bli styrt og kontrollert mot sin vilje. Dette kan være av egne indre krefter, situasjoner eller av andre personer (Lai, 2015). Lai (2015) viser til en rekke måleindikatorer i en jobbsammenheng, hvor tillit har stor betydning;

- Frihet til å utføre arbeidsoppgavene slik den enkelte mener er riktig fremgangsmåte
- Muligheten til å tenke og handle selvstendig
- Utføre arbeidsoppgavene slik den enkelte mener er riktig uten for mye unødvendig innblanding fra leder
- Muligheten til å arbeide på egenhånd med oppgaver
- Selv bestemme tempo på utførelsen av arbeidet
- Muligheten til å bruke egne vurderingsevner og ta initiativ
- Avhengighet av andre for å utføre arbeidet

Autonomi innebærer ikke nødvendigvis helt uavhengighet eller påvirkning fra andre, men at man opplever tilstrekkelig handlingsrom i samhandling med andre. Lai (2015, s.166) viser til Ryan & Deci, som uttaler at der er store individuelle variasjoner i hvor sterkt behovet for autonomi er, med andre ord; hvor sterkt ønske den enkelte har for å være selvdreven.

## **2.5 Motivasjon**

Motivasjon kommer fra det latinske ordet *movere* som betyr «bevege» og *motivus*, som betyr «en bevegende årsak» (Diseth, 2020).

I motivasjonspsykologien er man opptatt av å kunne forklare adferdens retning, med andre ord; hvorfor velger den enkelte den retningen som den gjør? Det er da videre naturlig å spørre; hva er målet og hensikten for de valgte handlingene?

Det skilles mellom indre og ytre motivasjon. Ved indre motivasjon oppleves en aktivitet som belønning i seg selv, fordi den er viktig, utfordrende og interessant, i tillegg har den en vanskelighetsgrad som er tilpasset egne forutsetninger. I indre motivasjon vurderes oppgaven som verdifull i seg selv (Kuvaas & Dysvik, 2020).

Ytre motivasjon viser til adferd der kilden til motivasjon ligger utenfor aktiviteten, som for eksempel jobbaktivitet, hvor denne er knyttet til konsekvenser. Typisk vil her være det å unngå ulemper og oppnå fordeler (Kuvaas & Dysvik, 2020). Ytre motivasjon vil kunne være i en jobbsammenheng lønn, frynsegoder, bonuser og karriereopptrykk, men den kan også være for å unngå en sanksjon som nedrykk i arbeidsposisjon eller å bli flyttet til en mindre attraktiv



avdeling, eller redsel for å bli oppsagt. Ytre motivasjon er i større grad drevet av konsekvensene av aktiviteten enn av selve aktiviteten i seg selv (Buch, Dysvik & Kuvaas, 2019).

Teorien fremstiller et skille mellom indre og ytre motivasjon, men det er grunn til å tro at disse henger tett sammen, fordi man blir seg selv gjennom anerkjennelse fra andre og egne personlige mål og verdier.

## **2.6 Behovsteori - Maslow behovshieraki**

Abraham Maslow regnes som en av de fremste og den første teoretikeren som satte menneskelige behov i et system (Kaufmann & Kaufmann, 2015). De biologiske behovene viser til de nødvendigheter som må være til stede for å overleve og oppleve velvære, mens de psykologiske behovene viser til miljømessige forhold som er nødvendig for å oppleve personlig vekst.

Maslows behovspyramide deles opp i fem temaer, hvorav de fire første viser til et mangelbehov og den femte og øverste til et vekstbehov (Kaufmann & Kaufmann, 2015):

*1. Fysiologiske behov.* Dette er det første nivået i behovshierarkiet og er relatert til menneskets overlevelse og grunnleggende behov for blant annet mat, søvn, drikke, oksygen. Kaufmann & Kaufmann (2015) setter dette behovet i sammenheng med arbeids- og lønnsbetingelser.

*2. Sikkerhetsbehov.* Dette nivået er relatert til sikkerhet og trygghet og behovet for struktur, orden, forutsigbarhet, personlig trygghet. Beskyttelse fra farer som kan føre til ulykker eller sykdom som skyldes eksponering for skadelige faktorer over tid.

*3. Sosiale behov/tilhørighetsbehov.* Dette nivået handler om aksept, kjærlighet og vennskap med menneskene rundt oss, og opplevelsen av å være integrert og inkludert.

*4. Aktelsesbehov.* Det fjerde nivået i Maslows hierarki handler om behovet for å oppleve mestring og anerkjennelse – anerkjennelse fra andre mennesker og kollegaer. Anerkjennelse påvirker hvordan man har det, i hvilken grad man presterer og oppfører seg, men det har også betydning for egen selvfølelse og selvtillit.

5. *Selvrealiseringsbehov*. Det er det høyeste behovet i Maslows hierarki og er relatert til menneskets mulighet til å utnytte og utvikle sitt fulle potensiale. Dette nivået vekker utforskertrangen, nysgjerrigheten og skapergleden og innebærer individets mulighet til å virkeliggjøre sine mål.



Fig.1 Maslows behovshierarki

Maslow sier at det er mulig å få tilfredsstilt behov lenger oppe i hierarkiet, uten at behovene under er fullt ut tilfredsstilt. Dette skjer i forbindelse med at man ønsker noe annet. Eksempel kan enkelte ha en forestilling om at det er lettere å oppnå sosiale relasjoner og kjærlighet dersom deres selvaktelse/selvtillit er sterk. Maslow kaller dette en reversering i hierarkiet (Maslow, 1943). Man søker dermed selvtillit før kjærlighet og sosiale relasjoner.

Maslow (1943) uttalte at ikke alle behov trenger å være 100% tilfredsstilt før man går videre til neste, men mangelbehovene er de som i sterkast grad er mest tilfredsstilt.

## **2.7 Kognitiv motivasjonsteori – Selvbestemmelsesteorien**

Teorien om selvbestemmelse er utviklet av Deci & Ryan (1985) og tar utgangspunktet i at mennesket er aktive organismer som søker tilfredsstillelse av tre psykologiske behov. Behovene er ikke tilegnet gjennom læring, men er indre behov som er felles for alle. De tre psykologiske behovene er følgende;

- Behovet for autonomi, som innebærer opplevelsen av- og valgfrihet til å utføre oppgaver av egen fri vilje. Dette gir muligheten for egenkontroll og opplevd selvbestemmelse.
- Behovet for kompetanse, som innebærer å kunne utrette noe og være effektiv basert på egne evner. Sannsynligheten for å lykkes bestemmes ut fra den enkeltes kompetanse for en gitt oppgave.
- Behovet for relasjoner, som gir muligheten til å utføre handlinger og oppgaver sammen med andre, det seg være kollegaer eller venner (Buch et al., 2019; Diseth, 2020).

Slik teorien her fremstilles, kan påstandene oppfattes som en «total» sannhet og trolig gjelder påstandene for veldig mange mennesker – men ikke for alle. Dette er en svakhet ved teoriene som dermed lett kan falsifiseres.

Tilfredsstillelse av behovene forutsetter støtte fra omgivelsene – med andre ord *autonomistøtte*. Diseth (2020) viser i sin bok til Deci & Ryan, hvor dette innebærer at man tilbyr et valg og gir meningsfylte forklaringer, hvor man tar hensyn til andres følelser i ulike situasjoner. Autonomistøtte kan ha stor verdi for en elevs lærings- og prestasjonsopplevelse, slik det kan ha for kadetter i praksis. Diseth (2020) beskriver behovene som en evig kilde til indre motivasjon, og opplevelsen av *en god dag på jobben*.

## **2.8 Sosial motivasjonsteori - Likeverdsteorien**

I sosiale motivasjonsteorier er man opptatt av menneskets opplevelse av seg selv i forhold til sine medmennesker. I en arbeidsrelasjon med kollegaer kan forholdet til medarbeiderne virke motiverende eller demotiverende.

Likeverdsteorien tilsier at den enkeltes motivasjon og arbeidsinnsats er et resultat av opplevelsen av rettferdighet basert på sammenlikninger med hva kollegaer gir og får. Dersom vi opplever at vår arbeidsinnsats og arbeidsutbytte ikke er i likevekt med våre kollegaer, får vi en likevektsspenning, og denne situasjonen kan være medvirkende årsak til konflikter på arbeidsplassen. Utdanningsnivå, ansettelsesnivå og lønnsnivå er gjerne faktorer som gir grunnlag for sammenlikninger innenfor en gitt organisasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Likeverdsteorien skiller mellom fire nivåer der man sammenlikner seg selv ut ifra egen

jobbsituasjon:

- Selvintern – her sammenlikner vi nåværende arbeidssituasjon med tidligere erfaringer fra egen arbeidsplass.
- Selvekstern – her sammenlikner vi nåværende arbeidssituasjon med tidligere erfaringer fra andre arbeidsplasser.
- Andreintern – her sammenlikner vi oss med andre arbeidsgrupper eller personer fra samme arbeidsplass.
- Andreekstern – her sammenlikner vi oss med andre arbeidsgrupper eller personer fra en annen arbeidsplass

Uavhengig av nivå, er det ens egen sensitivitet som er av betydning med tanke på opplevelsen av urettferdighet (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

## 3 Metode

Metoden er et hjelpemiddel, et redskap til å gi en beskrivelse av virkeligheten som undersøkes/forskes på, og som kan bidra til å frembringe ny kunnskap. I dette kapitlet begrunnes valg av metode i forhold til problemstillingen, og beskrivelse av innsamlingen av data og hvordan informantene ble valgt. Til slutt presenteres analyseprosessen og de etiske overveielser som er gjort underveis, samt utfordringer som har oppstått i prosjektarbeidet.

### 3.1 Design

Med utgangspunkt i problemstillingen *Hva bidrar til å fremme og hemme motivasjon og læring hos maskinkadetter*, ble det valgt en kvalitativ fremgangsmåte for å besvare problemstilling. Alle metoder har sine styrker og svakheter, og valg av metode er alltid en avveining mellom disse.

Gjennom individuelle intervjuer ble det opprettet direkte kontakt med informantene. Intervju er en egnet metode når man ønsker dybdekunnskap om et emne, og kunne i dette prosjektet gi en dypere forståelse av hvilke sammenhenger som fremmet og hemmet motivasjon og læring. Den kunne også bidra til å styrke validiteten og troverdigheten til den kvalitative prosessen, og til de funn og resultater som kom frem.

Det ble gjennomført elleve semistrukturerte intervjuer og alle informantene ble på forhånd informert om oppgavens tema, og fikk tilsendt informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet (vedlegg 2) på e-post.

Med tanke på empiriens relevans måtte jeg stille spørsmålet; vil man klare å få tak i all relevant data, slik at man får en fyldig forståelse for motivasjon og læring hos maskinkadetter? Maskinkadettene deler en felles opplæring som er relatert til maritim sektor. Uavhengig av kjønn, alder eller geografisk oppvekst har de felles erfaringer som er relevant for å forstå betydningen av motivasjon og læring i denne kontekst. Samtidig var det viktig å være kritisk til de spørsmålene som ble stilt, for å sikre best mulig relevans til empirien.

Med tanke på empiriens troverdighet må denne være til å stole på og vekke tillit, men i kommunikasjonsprosessen kan der oppstå en rekke feilkilder. Spørsmål kan bli misforstått, og som intervjuer er det ikke alltid man klarer å oppfatte alt som blir sagt. Ettersom dette var en

ny situasjon for meg, var jeg oppmerksom på at notatskrivingen kunne bli mangelfull og at jeg sto i fare for å ikke klare eller forstå betydningen av egne notater i etterkant. Jeg ba derfor informantene om noen sekunders «pause», til å skrive ned viktig informasjon. Dette gjorde jeg for å ikke miste meningsinnholdet i det som ble sagt og mener dette kan ha bidratt til å styrke prosjektets troverdighet.

Informasjonen som kom frem under intervjuene ble tolket i lys av egen *forforståelse*.

Malterud (2011) beskriver forforståelse som innholdet i en ryggsekk, det seg være egne erfaringer, faglig perspektiv, teoretisk referanseramme og hypoteser. Innholdet kan styrke oppgaven, men også bli en tung bær og en svakhet, dersom det kun handler om det jeg bærer med meg, og ikke det som jeg ser langs veien. Min forforståelse var en viktig del av min motivasjon for studien. I den sammenheng måtte jeg tenke igjennom de erfaringer jeg bragte med meg til intervjuobjektene og være oppmerksom på egen rolle. Det var utfordrende å ikke dele egne erfaringer og kadettene visste at jeg ikke stilte med «blanke ark». Egen forforståelse kan ha bidratt til at dataene sa noe om min motivasjon mens jeg var kadett, og ikke informantenes. Egne antagelser og tidligere erfaringer kan potensielt ha påvirket datainnsamlingen og analysen, og svekket prosjektets troverdighet.

Maskinkadettene ulike oppfatninger og erfaringer i forhold til motivasjon og læring vil nødvendigvis ikke gjelde andre maskinkadetter. Resultatene vil ikke kunne generaliseres fordi motivasjon og læring vil kunne fremstå annerledes i andre sammenhenger og det samme vil måten de er blitt håndtert på. Allikevel mener jeg at der vil være momenter som kan overføres, da motivasjon og læring er et aktuelt tema hos maskinkadetter. Dataene kan også danne grunnlaget for nye oppdagelser om temaet.

Min forforståelse før intervjuene startet, var at kadettene ofte føler seg utnyttet og at de opplever å få lite oppfølging i forhold til kompetansemålene.

### **3.2 Individuelle intervjuer**

Jacobsen (2018) viser til at individuelle intervjuer egner seg godt når man ønsker å undersøke den enkeltes beskrivelser og mening for et gitt fenomen. Hensikten var å få frem kadettene beskrivelser av hva som fremmet og hemmet motivasjon og læring når de gikk sin kadettid. Dette skulle i ettertid fortolkes, hvor målet var å få rede på noe man ikke visste fra før.

Det ble tilstrebet å ha en åpenhet og uformell samtale rundt intervjuene. Dette kunne skape et positivt miljø knyttet til intervjusituasjonen og bidra til kadettene ikke holdt tilbake relevant og nyttig informasjon, som kunne belyse temaets aktualitet.

En annen fordel med dybdeintervju er muligheten til fleksibilitet. Det vil si at jeg underveis i intervjuet fikk muligheten til å komme med oppfølgingsspørsmål eller be om utdypende svar som; *kan du fortelle mer om hva du mener nå?* Det ble gjort under de fleste intervjuene, men hyppigst under intervjuene som skjedde ansikt – til - ansikt. Dette hadde nok sammenheng med at det da var lettere å lese kroppsspråk og uttrykte følelser og samtalen bar preg av lite tidspress.

Det blir ofte sett på som en fordel at intervjueren har en viss distanse til sine informanter (Dalland, 2012). Det kan jeg ikke si jeg hadde. Ved å ha kjennskap til hverandres historier med felles erfaringer fra kadettlivet, kan nyttig informasjon blitt oversett eller gått tapt, eller spørsmål ikke blitt stilt fordi de var opplagte for oss med denne erfaringen. Vårt bekjentskap kan også ha gjort det vanskelig for informantene å fortelle om episoder eller utfordringer de ikke ønsket å dele. Det var derfor viktig å ikke komme med motargumenter eller kommentarer til det informantene fortalte. Det ville kunne være enkelt for meg å si; *det var da ikke slik – husker du ikke at...?* På en annen måte var det lite sannsynlig at informantene ønsket å stille opp dersom de hadde ubehagelige situasjoner å se tilbake til, også med tanke på at dette var frivillig.

En annen svakhet i forbindelse med intervjuene, var om informantene hadde svart ærlig på spørsmålene, samtidig var det utfordrende å sikre at alle informantene fikk de samme spørsmålene. Intervjuguiden ble dermed et hjelpemiddel til å sikre at alle relevante spørsmål ble stilt og at intervjuet holdt seg til temaet.

Til tross for mulige utfordringer ble det tilstrebet å beskrive fremgangsmåten på en oversiktlig og ryddig måte, dette kan ha styrket prosjektets troverdighet og relevans.

### **3.3 Rekruttering og utvalg**

Dalland (2012) og Jacobsen (2018) viser til at man må finne informanter som har den rette erfaringen og som kan belyse og bidra til å besvare problemstillingen. Jeg valgte dermed et strategisk utvalg og fant informanter som hadde erfaring med det å være kadett.

Første kontakt ble opprettet via telefonsamtale eller sms. Samtlige informanter fikk da informasjon om studien og intervjumøte ble fastsatt. Flere av informantene hadde spørsmål til temaet og lurte på om det var noe de skulle forberede. Denne informasjon kan ha styrket prosjektet troverdighet ved at de fikk forberedet seg mentalt og «frisket» opp i minnene fra kadettiden.

Jeg satte visse inklusjons- og eksklusjonskriterier til informantene. Jacobsen (2018) beskriver disse kriteriene som trekk informantene bør ha for å kvalifisere til å inngå i undersøkelsen.

Inklusjonskriterien til denne undersøkelsen var alle som hadde fullført og bestått kadettiden og løst ut sine papirer. Samtidig ble det satt et krav til at dette måtte ha skjedd i løpet av de siste tre årene. Det var ønskelig med «nære» minner fra kadettiden. Dersom tidsperspektivet ble for langt, kunne hendelser og episoder bli vage og man sto i fare for å miste rike beskrivelser. I tillegg ble det satt krav til at alle hadde fullført sin kadettid innen de var 25 år, da det var ønskelig med unge kadetter, uten lang arbeidserfaring. Lang arbeidserfaring kan påvirke hvordan man oppfatter og håndterer enkle og krevende situasjoner i arbeidslivet. Eksklusjonskriteriet var dermed kadetter som var over 25 år når kadettiden var ferdig.

Informantene besto av en kvinnelig og ti mannlige kadetter. Samtlige hadde gått den yrkesfaglige retningen. Syv av informantene gjennomførte sin kadettid på båt innen offshore næringen og fire av dem på ulike passasjerbåter.

Kadettiden;

Offshore	Passasjerbåt
7 kadetter	4 kadetter

Jacobsen (2018) hevder at metningspunktet er nådd når nye informantene kommer opp med lite nytt. Det ble elleve maskinkadetter, som jeg mente gav et godt datagrunnlag for å gi tilstrekkelig varianser og nyanser.



### **3.4 Innsamling av data**

Som nevnt ovenfor har alle metoder både fordeler og ulemper. Min problemstilling var å identifisere faktorer som kadetter selv opplever at påvirker deres motivasjon og læring.

Det ble under innsamlingen av data benyttet en intervjuguide (vedlegg 1). Denne var semistrukturert utformet. Her var spørsmålene forhåndsbestemt, men jeg sto fritt til å velge oppfølgingsspørsmål ut ifra det informantene hadde å si. På den måten ble intervjuet formet til en viss grad ut ifra informantenes svar, noe som gjorde det lettere å komme inn på sidesporene og informantene kunne ta opp temaer de ønsket.

Alle kadettene arbeider i dag som maskinister og det var utfordrende å klaffe at alle hadde turnus fri, inkludert meg selv. Derfor ble fem av informantene som var på sjøen, intervjuet mens de var på jobb. De stilte opp i pausene/fritimene sine og tidfestet selv dag og klokkeslett. Det ble ikke like mye rom for «small-talk» når intervjuene ble gjort på telefonen, da kadettene ikke hadde mye tid. Under disse intervjuene var ikke alltid lyd kvaliteten like bra, og hos to av informantene måtte kadetten ringe opp på nytt. Dette var en svakhet ved intervjuet da informasjonsflyten ble oppstykket og kan ha svekket prosjektets troverdighet.

Hos seks av informantene ble intervjuene utført i deres hjem, hvor de fastsatte dag og klokkeslett. Dette gav rom for «small-talk», og en myk overgang før intervjuet startet og bidro til å skape en avslappet atmosfære. Under fire av intervjuene hadde samtalen en tendens til å flyte ut, og det var nødvendig å «hente» den inn igjen for å sikre at alle temaene ble besvart. Under ett av intervjuene måtte vi bytte rom, slik at vi fikk mer ro. Dette skyldtes at der var små barn i huset.

Jeg valgte å ta notater under intervjuene. Fordelen med dette var at den analytiske prosessen kunne begynne allerede mens dataene ble samlet inn. Det gjorde det mulig å plukke opp uventede momenter og følge opp svar som var utydelige. Jeg vurderte også å ta intervjuene opp på bånd, men valgte å la være av to grunner. For det første krevde min problemstilling at jeg kunne identifisere de faktorene som kadettene selv opplevde påvirket deres motivasjon. Å oppdage disse faktorene krevde ikke at svarene ble transkribert, fordi svarene lå ikke innebygget i uttalelser som kun kunne bli oppdaget gjennom en analyse med transkribering. For det andre ville opptak ført til mer arbeid ved at jeg måtte få etiske tillatelser. Jeg valgte derfor å bruke min begrensede tid på å lese teori, samle og analysere data. Jeg synes jeg fikk gjort tilstrekkelige notater, i tillegg påså jeg å renskripe disse samme dag intervjuene var

ferdig. Minnene var da sterke og notatene og stikkordene ble utfylt til forståelige setninger.

Mot slutten av intervjuene ble det gjort en oppsummering av samtalen, dette for å unngå misforståelser og for å gi den enkelte muligheten til å korrigere eller legge til informasjon. Helt på slutten fikk den enkelte mulighet til fritt å tilføye informasjon som kadetten syntes var viktig, her hadde enkelte mye på hjertet. Det kom her frem meninger og synspunkter som jeg selv ikke hadde tenkt på.

Intervjuenes varighet varte lenger ved ansikt til ansikt enn ved telefonkontakt, men i det store og det hele varte intervjuene fra 21 til 42 minutter.

### **3.5 Analysen**

Jacobsen (2018) viser til at kvalitativ analyse handler om å redusere tekster til mindre setninger og ord og allerede ved første gjennomlesing av de renskrevne notatene begynte prosessen med å identifisere foreløpige temaer. Malterud (2011) viser til at disse foreløpige temaene danner grunnlaget for spesifikke funn, som deretter danner grunnlaget og innholdet i subkategoriene. Etter notatene var renskrevet, begynte organiseringen av all dataen. Det ble tatt utgangspunkt i intervjuguiden og de renskrevne notatene, og bygget videre på dette. Det ble benyttet fargestifter som markerte like ord og setninger, eller ord og setninger som omhandlet samme tema. For eksempel ble alle elleve intervjuene som omhandlet mat, søvn og hviletid markert med fargen oransje og ord og setninger som omhandlet lønn, markert med fargen blå. Slik fortsatte arbeidet gjennom alle intervjuene. Det var en krevende prosess, hvor det ble mye frem og tilbake og blading mellom arkene. Enkelte av de spesifikke funnene var ganske like, som for eksempel *temperatur og varme* og det ble vurdert som riktig å slå disse sammen. Når alle ord og setninger var markert med ulike farger, ble disse samlet i ulike subkategorier og gitt navn som representerte en felles betydning. For eksempel ble de oransje spesifikke funnene samlet i subkategorien *Primærbehov* og de blå kodene samlet i subkategorien *Lønn*.

Deretter gjensto arbeidet med å finne likheter i subkategoriene som kunne representeres i en felles hovedkategori. Flere subkategorier ble slått sammen i en felles hovedkategori. For eksempel fikk subkategoriene *Primærbehov* og *Lønn* en fellesnevner i hovedkategorien *Fysiologiske behov*. Satt til slutt igjen med 7 hovedkategorier, som vist i tabellen nedenfor.

SPESIFIKKE FUNN→	SUBKATEGORI→	HOVEDKATEGORI
	Primærbehov	<b>1. Fysiologiske behov</b>
	Lønn	
	Arbeidshverdagen	<b>2. Trygghetsbehov</b>
	Trygghet versus utrygghet	
	Inkluderingsjobben	<b>3. Sosiale behov</b>
	Nærhet og avstand	
	Ros og ris	<b>4. Anerkjennelse</b>
	Personlig utvikling	
	Opplevelse av mestring	<b>5. Selvrealisering</b>
	Betydningsfull eller ikke?	
	Ny rolle	
	Forskjellsbehandling	<b>6. Likeverd</b>
	Faglig kompetansekrav	
	Hva brenner du inne med?	<b>7. Rom for forbedringer</b>

Se utfyllende tabell vedlegg 3.

En av styrkene ved å organisere dataen på en slik måte, er at den bidrar til å organisere og systematisere den innsamlende dataen. Den kan også gjøre analyse arbeidet lettere ved å identifisere relevante trender og mønstre, men også til god hjelp når det gjelder å dokumentere og registrere funnene. Den kan bidra til å øke dataens troverdighet og validitet, og gjøre det enklere å spore tilbake til den opprinnelige dataen.

En svakhet ved en slik tabell kan derimot være at man ikke klarer å fange opp nyansene og kun ser begrensede aspekter ved funnene. Det kan også være utfordrende å definere alle kategoriene som bør inngå i tabellen, og man står i fare for å miste unike og relevante funn. Min forforståelse kan også ha gjort at verdifulle og uventede funn har gått tapt.

### **3.6 Etiske overveielser**

Etikk handler om å reflektere og vurdere over hva som er moralsk galt og rett, og hva som er dårlige eller gode handlinger (Jacobsen, 2018).

Informantene ble ved første kontakt informert om oppgavens hensikt og at det var frivillig å delta og at de når som helst kunne trekke sitt samtykke og få notater slettet.

Autonomiprinsippet ble ivaretatt ved at de fikk lese igjennom informasjonsskrivet og samtykkeskjema før intervjuene startet. De kunne på den måten ta stilling til om de ønsket å delta. I møtet med informantene var jeg meg bevisst på å ikke legge press på den enkelte eller ha en krenkende adferd som kunne virke støtende. De fikk informasjon om at de når som helst

kunne avbryte intervjuet og dersom der var temaer de syntes var vanskelig å snakke om, måtte de si ifra. I situasjoner der det var usikkert om spørsmål og svar ble oppfattet riktig, ble disse gjentatt for å avklare misforståelser. Prøvde på denne måten å ivareta informantenes integritet, samtidig som det var en mulighet til å bygge en relasjon preget av respekt, likeverd og tillit. I motsatt tilfelle kunne man risikere at informantene opplevde mistillit til meg som intervjuer.

Informantene er- og vil under hele forløpet være anonymisert. Det vil kun bli opplyst informantenes kjønn, aldersgruppe og type skipsnæring. De er informert om at notater fra intervjuene vil bli slettet en måned etter at bacheloroppgaven er innlevert 1.juni. Jeg er oppmerksom på risikoen det innebærer å intervjuer bekjente, hvor også enkelte av intervjuobjektene er bekjente av hverandre. Noen kan på den måten oppleve seg «avslørt» om de skulle få et direkte spørsmål på om de også er blitt intervjuet. Det har derfor vært svært viktig å formidle at all informasjon om hva og hvem er taushetsbelagt og anonymisert.

## 4 Presentasjon av funn

Maslows behovshierarki er valgt som et rammeverk i prosjektet. Maslows behovshierarki har en helhetlig tilnærming til menneskelig motivasjon ved å identifisere og rangere de ulike behovene. Ved å benytte denne kan man vise hvordan ulike behov på ulike nivåer kan bidra til å fremme og hemme motivasjon og læring hos maskinkadetter. Samtidig er Maslows behovshierarki lett-forståelig, noe som kan gjøre den mer tilgjengelig for flere.

### 4.1 *Fysiologiske behov*

*Fysiologiske behov* er tatt ut fra subkategoriene *Primærbehov*, og *Lønn*. Dette datamaterialet beskriver kadettene opplevelse av hverdagen ombord i forhold til nødvendige behov og hvordan de opplevde å få endene til å møtes hva angikk lønn.

#### 4.1.1 Primærbehov

Syv av kadettene som gikk 6-6 timers turnus opplevde dette som krevende og utfordrende. Turnusarbeidet gav ikke tilstrekkelig hviletid, og enkelte mente de utgjorde en sikkerhetsrisiko for seg selv og mannskapet. De bemerket at de følte seg uopplagte og at dette gikk utover oppmerksomheten. Den kvinnelige kadetten uttrykte at hun bare fikk 2 timers sammenhengende søvn og at dette var en av grunnene til at hun byttet båt. To av kadettene hadde 3-delt turnus og var heller ikke særlig fornøyde, og oppgav de samme årsakene som dem som gikk 6-6 timers turnus. I tillegg kunne ofte støy fra maskinene eller dekkarbeid forstyrre søvnen. Enkelte trakk også frem at en 3-delt turnus var lite gunstig i forhold til sosiale livet.

Kadettene var fornøyd med maten de fikk ombord. Alle syntes hyppigheten av måltider var tilstrekkelig, og ingen hadde noe å utsette på kvaliteten.

#### 4.1.2 Lønn

Kun to av kadettene mente at kadettlønnen var tilstrekkelig til livets opphold. De fleste mente derimot at kadettlønnen ikke var til å leve av og var avhengig av å ta ekstrajobber i

friperioden sin, og noen var avhengig av familie som kunne hjelpe til. Seks av kadettene fikk lønn som motormann under kadettiden. Dette innebar en høyere lønn og for en av kadettene var dette avgjørende for om vedkommende i det hele tatt var villig til å løse ut sine papirer, da lønn var svært motiverende for han. Han mente lønn var avgjørende for hans yrkesvalg, da han på sikt så for seg en sikker økonomisk fremtid. Flere mente at innsatsen de la i kadettiden, ikke sto i stil med lønna og at de fikk lite anerkjennelse for deres innsats. En av kadettene kom med følgende sitat;

*Kadetter er slavedrift i norsk næring!*

## **4.2 Trygghetsbehov**

*Trygghetsbehov* er tatt ut fra subkategoriene *Arbeidshverdagen* og *Trygghet versus utrygghet*. Disse kategoriene beskriver kadettenes arbeidshverdag i forhold til muligheter og begrensninger, men også graden av selvstendig arbeid og trygghet.

### **4.2.1 Arbeidshverdagen**

Halvparten av kadettene satt igjen med en positiv opplevelse av å ha fått mulighet til selvstendig tenking i utførelsen av arbeidsoppgaver. En kadett opplevde å bli irettesatt om han satt i gang med en oppgave uten klarsignal fra 2.maskinisten og opplevde at mannskapet var lite villige til å tenke nytt. En annen opplevde sin hverdag som «håndlager» for 2.maskinisten og følte seg i stor grad utnyttet. Andre mente at man måtte kjempe for muligheten, og overbevise maskinistene om at de var gode nok. Dette kunne være deres mulighet til selvstendig arbeid.

### **4.2.2 Trygghet versus utrygghet**

Flere av kadettene mente der var rom for å feile uten at det fikk store konsekvenser, men det forutsatte at de sa ifra om feilen. En kadett fikk skjennepreken for tåpelige feil, men mente maskinisten håndterte det greit. Andre mente at maskinisten(e) var såpass kontrollerende at der ikke var mulighet eller rom for å feile. Kun to av kadettene hadde erfaringer som skapte stor utrygghet. Den ene opplevde, det han mener en usaklig kjefting som virket så

demotiverende, at han vurderte å slutte. Den andre kadetten endte nesten i slåsskamp med 2.maskinisten, og følte seg sviktet av de andre kollegaene.

I forhold til verneutstyr mente ni av kadettene at dette sjeldent bød på problemer, de fikk stor sett det de hadde behov for. En kadett hadde derimot dårlig erfaring og hadde derfor valgt å kjøpe sitt eget verneutstyr. En annen mente at rederiene er sparsomme med å dele ut verneutstyr, da de vet at kadettene er der for en kortere periode.

### **4.3 Sosiale behov**

*Sosiale behov* er hentet fra subkategoriene *Inkluderingsjobben* og *Nærhet og avstand*. Disse uttrykker kadettenes opplevelse av det å bli inkludert til relevant og viktig arbeid og deres relasjon til de ulike yrkesgruppene.

#### **4.3.1 Inkluderingsjobben**

Kun tre av kadettene gav uttrykk for at de ble inkludert og tatt med på råd når det oppsto maskintekniske problemer. De øvrige kadettene beskrev ulike grader av inkludering. En uttalte at han fikk være med på prosessen i å løse utfordrende oppgaver, men den/de dagene når det «brant som verst», ble han plutselig bare en tilskuer. To kadetter oppgav at de måtte selv være på «hugget», ellers ble det godtatt at de satt i et hjørne og ikke deltok. De savnet maskinistenes engasjement for å ville inkludere dem. En kadett ble så å si aldri inkludert i prosessen i å løse problemer og ofte ble ting ordnet før han kom til. Han følte seg i veien og at maskinistene kunne bli brydd over spørsmål han stilte.

#### **4.3.2 Nærhet og avstand**

Kadettene syntes stort sett samarbeidet med de andre fagdisiplinene var bra, men de fleste hadde kun direkte kontakt med 1.og 2.maskinisten og savnet større inkludering i arbeidsoppgavene. De uttrykte også store forskjeller i trivsel ettersom hvem de arbeidet sine skift med. Chieften var i ni av elleve tilfeller en person som var fjern og som de sjeldent hadde noen faglige diskusjoner eller prat med. En av kadettene syntes derimot det kunne være utfordrende at yrket er så sterkt preget av rang og hierarki og sa;

*Kadettene er på bånn i hierarkiet og de blir utnyttet av maskinistene*

Fem av kadettene fortalte om faste dager hvor festligheter ble arrangert om bord som f.eks vinlotteri, spill og konkurranser og fredagsvaffelen. Alle gav uttrykk for opplevelser med humor og glede, og fire av kadettene hadde fått kamerater som de tilbrakte tid sammen med på fritiden.

## **4.4 Anerkjennelse**

*Anerkjennelse* er hentet fra subkategoriene *Ros og ris* og *Personlig utvikling*. Disse kategoriene beskriver kadettene opplevelser av å få tilbakemeldinger fra sine overordnede og hvilken betydning dette hadde for dem.

### **4.4.1 Ros og ris**

Kadettene var enige at ros og skryt var med på å bygge motivasjon, selvtillit og troen på seg selv. Kun fire av kadettene hadde en ubetinget positiv opplevelse av dette, de øvrige mente dette er mangelvare blant sjøfolk. En kadett sa at «greit» var det best du kunne regne med å høre. En annen opplevde at han var under konstant vurdering og opplevde dette som en psykisk påkjenning. Denne kadetten mente der var lite anerkjennelse å få i den maritime næringen. Kadetten sa følgende;

*Du skal gjøre en jævlig bra jobb for å høre noe og gjerne langt over ditt prestasjonsnivå og gjerne på høyde med offiserer som har arbeidet i mer enn 15 år.*

Vedkommende kadett mente der manglet pedagogisk innsikt i opplæringen, og mente der må skapes en kultur for ros og skryt for fremtidige kadetter. En annen kadett sa at et klapp på skuldra var det beste du kunne håpe på og en annen sa følgende;

*No news is good news*

### **4.4.2 Personlig utvikling**

Mange av kadettene mente de utviklet seg som person når de fikk muligheten til å bruke egen



vurderingsevne i arbeidet. Syv av kadettene var veldig fornøyde med hvordan 1. og 2. maskinistene utfordret dem på dette, men i uttrykte også at de trengte klarsignal fra maskinisten før de satte i gang. De opplevde likevel tillit og frihet. Den kvinnelige kadetten mente hun ville bli husket for sine feil fordi hun var kvinne, og trengte tilbakemeldinger på sine vurderinger i ulike arbeidssituasjoner. De øvrige var i større eller mindre grad ikke fornøyd med egen utvikling under kadettiden. Den ene kadetten mente besetningen under dekk hadde en «cochy-holdning», og uttalte at det var liten vits i å komme med egne vurderinger eller forslag. Det var de som hadde vært der lengst som hadde stemmerett. Han følte seg verken sett eller hørt.

## **4.5 Selvrealisering**

Hovedkategorien *Selvrealisering* er hentet fra subkategoriene *Opplevelse av mestring* og *Betydningsfull eller ikke?* Disse uttrykker kadettenes egen opplevelse av mestring til de arbeidsoppgaver de ble satt til, men også deres følelse av at jobben de utførte var viktig. Mot kadettiden går de så inn i en *Ny rolle*.

### **4.5.1 Opplevelse av mestring**

De fleste kadettene uttrykte at det å være «fersk» kan være utfordrende, og måtte kjenne seg frem og lære etter hvert. Ni av kadettene mente at de mestret de oppgavene de ble satt til å gjøre, men savnet å bli utfordret i større grad og få være mer delaktig slik at de kunne bygge en bredere systemforståelse. En av kadettene sa;

*Jeg kunne bidratt mer, men slapp ikke til.*

### **4.5.2 Betydningsfull eller ikke?**

Der var delte meninger blant kadettenes i forhold til deres rolle som betydningsfull og viktig. Fire mente denne tiden kun var sysselsetting og de ble satt til oppgaver som andre ikke gadd å gjøre. Ni sa at de ble satt til å gjøre motormannens jobb. Flere av disse så nytteverdien av dette, en mente derimot at han bare var *en ekstra*, for at systemet skulle gå rundt. En kadett uttrykte at han måtte gjøre *pissarbeid* og følte seg utnyttet og opplevde dette demotiverende

og kalte kadettene;

### *Nordens polakker*

Fire av informantene var ubetinget positive til deres funksjon som kadett. Disse kadettene opplevde seg som viktig for skipets drift og en ressurs for sine kollegaer.

#### **4.5.3 Ny rolle**

Fem av kadettene mente de hadde fått tilstrekkelig opplæring og et godt grunnlag for å løse ut papirene som maskinist. En av dem mente derimot at man aldri blir klar og det er bare å *hive seg ut i det*. En mente han lærte mer som maskinist på 1 måned, enn hva han gjorde som kadett i 6 måneder. Han manglet systemforståelse og mente dette kom i ettertid som maskinist. Den kvinnelige kadetten mente det var forskjell på kvinnelige og mannlige kadetter, og mente hun måtte prestere og overbevise mer for å bli «godtatt» som en verdig maskinist. Hun mente også at det bare var å hive seg ut i det, for hun ville følt seg utrygg uansett hvor lenge kadettiden hadde vart.

#### **4.6 Likeverd**

Hovedkategorien *Likeverd* er hentet fra subkategoriene *Forskjellsbehandling* og *Faglig kompetansekrav*. Disse viser til kadettens opplevelse av rettferdighet, hvor de sammenlikner seg med en annen yrkesgruppe i forhold til de arbeidsoppgaver de ble satt til å gjøre, men også til nødvendig oppfølging fra sine overordnede.

##### **4.6.1 Forskjellsbehandling**

De fleste av kadettene opplevde å bli satt til å utføre en motormanns eller lærlings jobb. Enkelte syntes dette var greit, da det var viktig å bidra der det trengtes, mens andre følte seg overkvalifiserte til dette arbeidet og ønsket mer tid i kontrollrommet. To av kadettene opplevde det som utfordrende og vanskelig at noen av kadettene fikk mer tid i kontrollrommet enn andre. En kadett mente det ble gjort store forskjeller på de yrkesfaglige kadettene og høyskole kadettene, da de nesten utelukkende ble satt til å utføre en motormanns arbeid.

## 4.6.2 Faglig kompetansekrav

Kun tre av informantene var fornøyde med måten de fikk hjelp og oppfølging i forhold til oppgaver de skulle løse i Webcadet. De andre oppgav at de måtte be om -eller oppsøke hjelp og en ble overlatt til seg selv med dette arbeidet. En av kadettene fikk hjelp til oppgavene når kadettiden var ferdig og skulle søke sertifikatene – først da ble det en systematisk gjennomgang av målene.

En av kadettene hadde lagt merke til at enkelte fikk mer hjelp enn han selv, og syntes dette var urettferdig og brukte ordet *trynefaktor*.

Fartstiden i kadettiden varierte fra 3 måneder til 1 år. En av kadettene måtte signere 1-års kontrakt med rederiet. Han opplevde dette som svært urettferdig og følte seg utnyttet. Han uttalte følgende;

*Noen blir brukt som ressurs og billig arbeidskraft for rederiene.*

## 4.7 Rom for forbedringer

Hovedkategorien *Rom for forbedringer* er hentet fra subkategorien *Hva brenner du inne med*. Her fikk kadettene ordet fritt og kunne komme med innspill til noe de mente jeg hadde glemt å spørre om, eller ønsket å tilføye. Det viste seg at kadettene hadde mye på hjertet.

### 4.7.1 Hva brenner du inne med?

Alle kadettene mente at 300 oppgaver i webcadet er altfor mye. Åtte av kadettene syntes oppgavene var demotiverende og mente at spørsmålene i webcadet er lite relevante. Flere uttalte at det er alt for lett for maskinistene å ikke gi oppfølging og veiledning til kadettene. En kadett mente oppgavene er så mange at for hans del ble det «rushing» gjennom for å bli ferdig. En annen måtte gjøre oppgavene hjemme i friperiodene for å rekke over dem. Alle kadettene mente oppgavene i webcadet har et stort forbedringspotensial.

## 5 Drøfting

I dette kapitlet vil jeg drøfte funn opp mot valgt teori. Kapitlet er inndelt etter hovedkategoriene og vil bli drøftet i kronologisk rekkefølge etter *Presentasjonen av funn* i kapitel 4.

### 5.1 Fysiologiske behov

Informantene gav uttrykk for at søvn og hvile var svært viktig for dem, men det var de færreste som opplevde å få tilfredsstilt dette behovet tilstrekkelig. Syv kadetter arbeidet turnus med 6-6 timers skift og to av dem 3 delt skift. Disse kadettene uttrykte at de ofte følte seg slitne og uopplagte og mente dette gikk utover oppmerksomheten deres. En av kadettene uttrykte;

*Jeg var så sliten innimellom at jeg var en fare for sikkerheten til oss ombord.*

For den kvinnelige kadetten var tilstrekkelig søvn så viktig at hun valgte å bytte båt. Dette viser til hvilken grunnleggende verdi søvn hadde for henne, som samsvarer med Maslows fysiologiske behov (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Den kvinnelige kadetten viser her til hvilke tiltak hun gjør for aktivt prøve å ivareta sitt mangelbehov, men også til hennes motivasjon for å forsette sin læretid. Hadde derimot den kvinnelige kadetten ikke fått gjort et skifte av båt, som ivaretok hennes behov for søvn, ville dette trolig kunne hemmet hennes motivasjon for å fullføre kadettperioden og videre læring.

Alle kadettene var fornøyd matsituasjonen. Lite mat ville derimot kunnet påvirket deres energi og konsentrasjonsevne og evne til å ta til seg læring og blitt en hemmende faktor.

Kaufmann & Kaufmann (2015) fremstiller lønn som et mangelbehov som er nødvendig for å dekke de grunnleggende behovene, men lønn kan også gi trygghet og en opplevelse av anerkjennelse for godt utført arbeid, og bidra til å fremme motivasjon og læring. Kun to av kadettene som var fornøyd med lønna. En kadett sa;

*Kadettens lønn er å regne som slavedrift i norsk næring! Nei - Norges Filipinere – det er kadettene!*

Til tross for misnøye i forbindelse med lønn, kunne det virke som det å «løse ut papirene» var

en fremmende motivator, da flere så for seg en fremtid med stor økonomisk frihet.

## **5.2 Trygghetsbehov**

Omtrentlig halvparten av kadettene opplevde å få mulighet til selvstendig tenking i utførelsen av arbeidsoppgavene. De beskrev hvordan de fikk mulighet til å komme med løsninger og rapportere forbedringsarbeid og utføre selvstendige oppgaver som vedlikehold og reparasjon.

En kadett sa følgende:

*Det var deilig å kunne få muligheten til å få den tilliten fra maskinisten.*

Tilliten som kadetten referer til, kan tolkes som om kadetten fant en mellommenneskelig trygghet i maskinisten, hvor maskinisten hadde tro på at kadetten ville mestre sine oppgaver. En slik tilnærming kunne fremme kadettens motivasjon for videre læring, men også kunne bidra til kreativitet og produktivitet, engasjement og økt ansvar og opplevelsen av autonomi. Dette er i tråd med Lais (2015) beskrivelse av autonomiprinsippet, hvor den enkelte får tillit til å utføre arbeidsoppgaver uten for mye innblanding og bruke egne vurderingsevner. Tilliten kan også gi muligheten til å «vokse» i henhold til Dreyfus (2004) fem trinns læringsmodell og bidra til en forutsigbarhet og mellommenneskelig relasjon, som samsvarer med Maslows behov for trygghet (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Den andre halvparten av kadettene hadde derimot andre erfaringer. En kadett syntes der var for mye rutinepreget arbeid, og uttalte:

*Jeg ble satt til det samme kjedelige arbeidet hver dag.*

En opplevde at dagene gikk med til å være «håndlager» for 2.maskinisten, en annen følte seg utnyttet. Flere av kadettene mente de ikke kunne sette i gang med arbeidsoppgaver uten at de fikk klarsignal fra 2.maskinisten. En av kadettene uttrykte:

*Kunne ikke komme med forslag. Ble ikke hørt uansett, så det var bare å holde kjeft.*

Kadettene gir her uttrykk for faktorer som bidro til å hemme deres motivasjon og læring. Slike opplevelser kunne gjøre dem usikre og utrygge. Utrygge på hva som forventes av dem og lite forutsigbarhet og orden. Opplevelsene kunne også bidra til at kadettene mistet følelsen av tilhørighet og gjorde kadettperioden utfordrende med tanke på læringssituasjonen, da

denne var bygd på et praksisfelleskap i en sosial sammenheng. I forhold til teorien, kan kadettene her stått i fare for å bli værende på Dreyfus sin nybegynner nivå, med en regelstyrt tilværelse. Dreyfus (2004) viser nemlig til at samhørighet, fellesskap og tillit til hverandre er viktig for utvikling og vekst.

To av kadettene fortalte også om episoder med skjenn og usakelig kjeft og for en kadett endte en uoverensstemmeles med nær slåsskamp. Kadetten var nær ved å avbryte kadettperioden. Kaufmann & Kaufmann (2015) viser til Maslow, som sier at man skal søke beskyttelse fra skadelige faktorer over tid, det seg også være emosjonell skade. En kadett som befinner seg i usikker arbeidssituasjon vil kunne ha utfordringer med være motivert for læring. Det vil også kunne være utfordrende å gi tillit, og samsvarer med teorien til Kaufmann & Kaufmann (2015) om at tillit må bygges over tid med felles positive forventninger med lojale kollegaer. Nær slåsskamp-opplever bidro neppe til det.

Kadettene var opptatt av at riktig og tilstrekkelig verneutstyr, som kan settes i sammenheng med Maslow behov for sikkerhet og beskyttelse (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Ni av kadettene gav her uttrykk for at de var fornøyde og hadde tillit til at rederiene gav dem tilstrekkelig og riktig verneutstyr. En kadett sa:

*Nei – det var bare å si ifra det, så fikk jeg det jeg trengte. De var opptatt av sikkerhet og sånn.*

Tillit til rederiene kunne bidra til å skape motivasjon, men også anerkjennelse av deres posisjon. Anerkjennelse ved å høre til, være en del av rederiet og at deres rolle var viktig og meningsfull. To av kadettene uttrykte derimot mistillit til rederiene og mente de ble utnyttet og at de ikke fikk tilstrekkelig rent eller helt verneutstyr. Slike opplevelser kunne være hemmende for kadettens motivasjon for læring, ved at de ikke følte seg verdsatt og at deres sikkerhet ikke var viktig.

### **5.3 Sosiale behov**

Alle kadettene opplevde i en eller annen grad sosial tilhørighet til sine kollegaer og viste i den forbindelse til positive erfaringer. For noen var fredagsvaffelen ukens høydepunkt, og andre hadde opplevd at denne tilhørigheten hadde gitt vennskap på fritiden. Til tross for dette kunne det virke som om enkelte av kadettene uttrykte et sosialt skille i det «ikke-faglige rommet» og

«det faglige rommet». Altså at det var enkelt å bli inkludert i sosiale sammenhenger som ikke gjaldt fag og arbeid, men vanskeligere å bli inkludert i en felles arbeidsgruppe når det gjaldt arbeidoppgaver. En av kadettene sa:

*Når den sosiale fredagsvaffelen var unnagjort var det tilbake til arbeid, og da var jeg liksom glemt igjen.*

Kun tre av kadettene mente de til enhver tid ble inkludert og tatt med på råd i forbindelse med arbeidsoppgavene. Åtte av kadettene mente de måtte – i en eller annen grad, arbeide aktivt for å få være en del av den sosiale arbeidsgjengen som løste utfordrende arbeidsoppgaver. For kadettene kan dette ha blitt en hemmende faktor som bidro til redusert arbeidsglede, tillit til sine kollegaer og evnen til å vokse og lære. Dette kan sees i sammenheng med det sosiale behovet i Maslows behovshierarki, det å bli *integrert* og *inkludert* i en jobbsammenheng til kollegaer og ledere (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Maslow viser til at det å få dekket sitt sosiale behov kan bidra til motivasjon hos den enkelte og Deci & Ryan (1985) sier at et støttende miljø kan påvirke den enkeltes utvikling av indre motivasjon.

Selvbestemmelsesteorien til Deci & Ryan (Diseth, 2020) viser til behovet for tilhørighet som kan relateres til Maslows sosiale behov. Denne viser til at trygge og gode relasjoner vil kunne styrke den indre motivasjonen og bidra til tilfredsstillelse av tilhørighetsbehovet. Vi skal likevel være oppmerksom på forskjellene mellom teoriene. Der hvor Maslows teori bygger på en hierarkisk oppbygging av behovene, viser selvbestemmelsesteorien til at behovet for tilhørighet må sees i en sammenheng med de to andre behovene, her autonomi og kompetanse. Selvbestemmelsesteorien viser til at alle tre behovene må være tilfredsstilt før man opplever en indre motivasjon (Diseth, 2020). Ensidig fokus på kadettens sosiale arbeidssituasjon ville dermed ikke være tilstrekkelig for å oppnå dette.

Kadettene gir uttrykk for at livet på sjøen var preget av rang og hierarki, og en kadett uttalte:

*Kadettene er på bønn i hierarkiet og må ta til takke med det de får.*

Slike opplevelser kunne påvirke kadettens negativt og slå uheldig ut på motivasjon og læring, men også tilliten til de ulike fagdisiplinene. Kadettene gav også uttrykk for at den sosiale trivselen var avhengig av hvem de arbeidet sammen med og kulturen kunne være ulik i arbeidsgruppene.

I ni av tilfellene opplevde de chiefen som en fjern kollega som de sosialiserte seg svært lite

med. Dette kan ha gjort det vanskelig for kadettene å få innsikt og kunnskap i en chiefs arbeidsområde, noe som kunne være nyttig med tanke på deres videre karrierevei.

## **5.4 Anerkjennelse**

Anerkjennelse var viktig for kadettene, men kun av fire kadetter hadde i den forbindelse positive opplevelser. En av de som stadig opplevde å få tilbakemeldinger uttalte:

*Det gjorde selvsagt noe med selvtilliten min når maskinisten gav meg cred på mitt arbeid.*

De øvrige uttalte at dette er en mangelvare «på sjøen». Kadettene savnet anerkjennelse igjennom tilbakemeldinger i form av ris og ros på godt/mindre godt utført arbeid, forbedringspotensiale og resultater av deres arbeid. Syv av kadettene uttalte at det beste de kunne oppnå var ordet «greit» eller en klapp på skuldra. En kadett syntes dette var så belastende at han syntes det ble en psykisk belastning. Han sa:

*Dagene ble lange når du aldri visste om det du gjorde var godt nok. De månedene var et helvete. Så glad jeg klarte å fullføre.*

Informantene gir her uttrykk for at de savnet tilbakemeldinger. I forhold til Maslows behov for anerkjennelse (Kaufmann & Kaufmann, 2015), vil dette ha betydning for egen selvfølelse og selvtillit og kan settes i sammenheng med eksemplet til kadetten over. Hvordan ris og ros ble gitt, kunne ha betydning for om den fremmet eller hemmet motivasjon og læring. Ved å belønne gode prestasjoner i form av positive tilbakemeldinger kan man styrke selvtilliten. I tillegg kan forholdene legges tilrette for at kadettene fortsetter på samme nivå eller får et ønske om å gjøre det enda bedre, hvor kadettene setter realistiske forventninger til seg selv og økt bevissthet til hva som kreves for å oppnå suksess. I slike situasjoner kan kadetten oppleve arbeidet som en belønning i seg selv, hvor kadetten drives av en indre motivasjon. Dette er i tråd Diseth (2020) som også viser til at glede og stolthet i forbindelse med arbeidet vil styrke muligheten til selvbestemmelse. Det vil i tillegg kunne bidra til en stigende utvikling på Dreyfus fem trinns modell for læring (Dreyfus, 2004) og gjøre praksisfeltet motiverende og lærerikt.

På den annen side kan overdreven ros gi opplevelse av at denne ikke er fortjent og hemme



kadettens motivasjon, hvor man mister tilliten til kollegaer og ønske om læring og gode prestasjoner synker. Derfor bør ros gis i passende situasjoner og i passe form.

Syv av kadettene gav uttrykk for mangel på anerkjennelse og tilbakemeldinger og de sto i fare for å ikke se noen sammenheng i egen utvikling og kanskje også tvile på egne ferdigheter når de skulle tre inn i ny rolle som maskinist. Trolig var disse kadettene styrt av ytre motivasjon. Kuvaas & Dysvik (2020) viser til adferd der kilden til motivasjon kan være relatert til for eksempel en jobbaktivitet hvor denne er knyttet til konsekvenser. Konsekvensene var her å bli ferdig med kadettiden og tre inn i en ny stilling som maskinist etter fullført kadettperiode. Situasjonen kan ha hemmet motivasjon for læring under kadettiden.

Kadettenes mangel på anerkjennelse kan også knyttes opp til Maslows sosiale relasjoner, da det er i sosiale relasjoner anerkjennelsen gjør seg til kjenne. Disse betraktes som grunnleggende verdier for alle mennesker og essensielt for å oppleve mening med tilværelsen.

Den kvinnelige kadetten var tydelig på at for henne var relasjonene til kollegaene svært viktig. Hun var avhengig av tillit og tilbakemeldinger på sitt arbeid. For henne var dette nødvendig for å bygge kompetanse, for å bli selvstendig og autonom. Hun er et eksempel som illustrerer at alle behovene i selvbestemmelsesteorien må være til stede for å oppnå indre motivasjon.

## **5.5 Selvrealisering**

Ni av kadettene mente de mestret de oppgavene de ble satt til å gjøre, men savnet å bli utfordret i større grad. Fire av kadettene viste til god faglig utvikling, hvor de hadde fått ansvar og ble satt til selvstendig arbeid, og oppfattet seg som viktige for skipets drift. Kadettene nevnte i den forbindelse arbeidsoppgaver som; ventilklaring, skift av slanger med lekkasje og reparasjon av ødelagt utstyr. Dette hadde stor betydning for deres mestringsfølelse, motivasjon og selvtillit. En av disse sa:

*Maskinisten gav meg fri tøyler til og lot meg arbeide selvstendig.*

Ni av kadettene mente de i stor grad ble satt til å gjøre en motormanns arbeidsoppgaver, og ikke alle syntes noe om dette. Enkelte av disse følte seg i den forbindelse utnyttet, og en kadett sa:

*Trodde jeg skulle få utfordret meg mer, nå som jeg gikk fra lærling til kadett. Nei – vi*

*kadetter kan vel kalles Nordens polakker på sjøen. Glad jeg er ferdig!*

Selvrealisering viser til det høyeste nivået i Maslows behovspyramide og innebærer blant annet å realisere sine personlige mål og ens potensiale. Det kan se ut som om under halvparten av kadettene fikk den muligheten. Man kan heller ikke se bort fra at flere kadetter hadde muligheten, men ifølge Maslow vil behovet for å selvrealisere seg variere fra menneske til menneske og vil først gjøre seg gjeldende når de fire andre behovene er tilfredsstillt (Maslow, 1943). Det er dermed ikke sikkert at alle kadettene hadde et behov for å selvrealisering, men var fornøyd med mindre.

Kadettene oppgir mestringsfølelse ved at de er viktige for skipets drift og følelsen av å strekke til og få utnytte sitt potensiale. Kadettene fikk da muligheten til å utvikle og utforske sine evner. En kadett viser til hvor han fikk tildelt «caser» hvor denne ble evaluert i ettertid. Han satte pris på å bli utfordret på denne måten og gjorde han «sulten» på å lære mer. Dette er i tråd med Maslows behovshierarki hvor frihet til å ta egne valg og ansvar for egen læring kan bidra til selvrealisering (Maslow, 1943). Dreyfus (2004) viser samtidig til at den som lykkes vil kunne oppleve en form for oppstemthet og for kadetten ville dette kunne innebære «et hopp» på Dreyfus fem trinns modell om læring.

Enkelte opplevde å inneha et potensiale som de ikke fikk vist og ingen ny lærdom å strekke seg etter, en kadett sa:

*Jeg kunne bidratt mer, men slapp ikke til og følte meg ofte kontrollert. Stressende!*

Slike opplevelser kunne være hemmende for motivasjon og læring, ved at kadettens ferdighetsnivå ikke ble tatt hensyn til og han mistet muligheten til å lære mer og ikke fikk opparbeid seg økt kompetanse.

Enkelte av kadettene mente det var helt nødvendig at de selv var frempå, og opplevde dette stressende. Dette kan ha gjort dem usikre på egen kompetanse, men også følelsen av å bli ekskludert og ikke tilhøre et inkluderende læringsmiljø. Særlig utsatt var kanskje kadettene med tanke på deres unge alder. Det kunne være utfordrende å ta til orde imot erfarne overordnede. Med tanke på kadettens erfaringer i forhold til rangsystemet ombord, var neppe dette en enkel ting å gjøre for dem.

Maslows behovshierarki bygger på en rangorden, fra bunn til topp hvor den enkeltes aktivitet blir styrt av behovene (Kaufmann & Kaufmann, 2015). I selvbestemmelsesteorien ansees

derimot forholdet mellom autonomi, kompetanse og tilhørighet som nødvendighet for å oppnå varig motivasjon. Styrkeforholdet mellom disse kan variere, men for å oppnå indre motivasjon må disse helt eller delvis dekket (Diseth, 2020). Kadettene viser også at styrkeforholdet mellom de tre behovene varierte. For kadettene kunne det virke som om behovet for kompetanse og autonomi var det viktigste. Mulig dette kan ha sammenheng med deres tidligere erfaring som lærlinger, hvor livet på sjøen bærer preg av lite -og sparsomme tilbakemeldinger. En av kadettene sa at *et klapp på skuldra var det beste du kunne håpe på*. Samtidig varte kadettiden en kort periode sammenliknet med lærlingetiden. Mulig dette medførte en følelse av at de måtte få mest mulig kompetanse ut av den lille tiden de hadde, før de selv sto ansvarlige på vakt. Mulig de selv ikke la stor egeninnsats i tilhørighet og sosiale relasjoner, men søkte personlig vekst og selvrealisering før sosiale behov. Maslow (1943) viser nemlig til at det er mulig å få tilfredsstilt behov lenger oppe i hierarkiet, uten at behovene under er fullt ut tilfredsstilt.

## **5.6 Likeverd**

I likhet med likeverdsteorien, som beskrevet av Kaufmann & Kaufmann (2015), var kadettene opptatt av egne opplevelser i forhold til sine kollegaer. Samtlige kadetter hadde en formening om det å skulle utføre en motormanns sine arbeidsoppgaver og flere syntes lite om dette. De følte seg utnyttet og overkvalifiserte, og syntes dette var lite motiverende. En kadett uttalte:

*Jeg gikk ikke to år ekstra på skole for å gjøre samme jobben som jeg gjorde som motormann.*

Kadettene gjorde her en sammenlikning med andre personer fra samme arbeidsplass, altså en andreintern sammenlikning. De samme reaksjonene gjaldt også når det kom til hvor mye tid de fikk i kontrollrommet og hjelp og tid til å løse kompetansemålene i webcadet.

Opplevelsen av rettferdighet/urettferdighet viser til individuelle forskjeller blant kadettene og samsvarer med Kaufmanns & Kaufmanns (2015) likeverdsteorien, om egen sensitivitet med tanke på opplevelsen av rettferdighet/urettferdighet.

Slike hendelser kunne føre til at kadettene ikke følte seg anerkjent eller at de ble urettferdig behandlet. Dette kunne resultere i redusert engasjement, lavere innsats og bidra til å hemme

deres motivasjon og videre læring og føre til spenninger. Ifølge Kaufmann & Kaufmann (2015) vil også spenninger kunne være medvirkende årsak til konflikter.

Kadettene hadde mange meninger om oppgavene som skulle løses i webcadet og det gir grunn til å tro sensibiliteten for nettopp dette temaet vekket ekstra sterke reaksjoner. Andre var mer tolerante ovenfor disse arbeidsoppgavene og syntes det var ok. Motivasjonen for å fullføre oppgavene varierte og trolig også læringsutbyttet.

Fartstiden vakte også sterke meninger i forhold til hva som er rettferdig og urettferdig. En av kadettene hadde måttet binde seg til 1-års kontakt for å løse ut papirene, og sammenliknet seg her med de som kun gikk 3-6 måneder.

## **5.7 Rom for forbedringer**

Det siste spørsmålet i intervjuguiden ble alltid rundet av med et åpent spørsmål om det var noe de ønsket å tilføye?

Her hadde kadettene overraskende mye på hjertet, og det som opptok de aller mest var igjen oppgavene i webcadet. Åtte av kadettene syntes disse oppgavene var lite motiverende. Oppgavene bar lite preg av å være en kollektiv læringsprosess, slik Kaufmann & Kaufmann (2015) viser til at et praksisfelleskap bør være. En av kadettene uttalte at han bare «rushet» gjennom de 300 oppgavene – bare for å kunne krysse av at de var gjort. Kadetten var i den forbindelse neppe styrt av læring gjennom en indre motivasjon, men heller ytre motivasjon knyttet til en konsekvens. Kuvaas & Dysvik (2020) viser til det typiske her vil være å unngå ulemper og oppnå fordeler. Ulempen i dette tilfelle ville være å ikke få løst ut maskinistpapirene, fordi oppgavene ikke var fullført og fordelene var å bli ferdig med de 300 oppgavene, slik at man kunne få løst ut maskinistpapirene. I forhold selvbestemmelsesteorien kan man trolig si at kadettens indre motivasjon ikke ble styrket i form av oppgavene i webcadet og det kunne virke som om læringsutbyttet var svakt.

Kadettene hadde mange gode forslag til utbedring av kadettoppgavene, og mente det i første omgang burde avsettes mer tid og oppfølging fra assessorene/veilederne, og de ønsket å være deltakende i utarbeidelsen av oppgavene. De hadde tro på at disse da kunne bli mer «treffsikre» og relevante i forbindelse med kadettopplæringen. Kadettene kom med forslag som kunne bidra til å fremme motivasjon og læring for fremtidige kadetter.

## 6 Avslutning

Dette prosjektets problemformuleringen er *Hva bidrar til å hemme og fremme motivasjon og læring hos maskinkadetter?*

Jeg har ved hjelp av elleve tidligere kadetter, fått et innblikk fra deres praksishverdag og fått belyst faktorer som kan påvirke motivasjon og læring. For kadettene var frihet i arbeidet en viktig motivasjonsfaktor. De syntes det var lite motiverende når kollegaer/maskinistene ble for kontrollerende og de ikke fikk friheten og tilliten til å utøve arbeidsoppgaver, som de mente de mestret. Flere mente det derfor var nødvendig å være «frempå» for å søke kunnskap og læring. Det å utføre en motormanns arbeidsoppgaver anså flere som ren utnyttelse av deres kompetanse og etter endt kadettid mente de fleste det bare å «hive seg ut i det».

Kadettoppgavene var det overraskende momentet og noe som engasjerte dem alle. De hadde mange gode forslag til hvordan disse kunne utarbeides. Disse uttalelsene kom på slutten av intervjuet når ordet var «fritt».

Metoden som er blitt benyttet kan brukes til å oppdage hvilken betydning et lite utvalg av maskinkadetter har i forhold til motivasjon og læring. Jeg mener funnene viser til et forbedringspotensiale. Samtidig håper jeg funnene vil kunne være til nytte og nysgjerrighet for fremtidige kadetter og rederier som benytter seg av kadettordningen.

Egen forforståelse til temaet sammenfaller i stor grad med funnene i studien.

## Litteraturliste

Buch, R., Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2019). Produktiv motivasjon i arbeidslivet. Latvia: Cappelen Damm AS.

Dalland, O. (2012). Metode og oppgave skriving. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Deci, E.L. & Ryan, R.M (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum Press.

Diseth, Å. (2020). Motivasjonspsykologi. Hvordan behov, tanker og emosjoner fremmer prestasjoner og mestring. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Dreyfus, S.E. (2004). The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition. *Bulletin of science, technology & society*, 24(3), 177-181. Hentet 8.april 2023 fra: <https://journals-sagepub-com.galanga.hvl.no/doi/epdf/10.1177/0270467604264992>

Einarsen, S.V., Martinsen, Ø.L & Skogstad, A. (2019). Organisasjon og ledelse. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Grimen, H. (2009). Hva er tillit. Oslo: Universitetsforlaget.

Jacobsen, D.I. (2018). Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Latvia: Cappelen Damm AS.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). Psykologi i organisasjon og ledelse. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2020). Lønnsomhet gjennom menneskelige ressursrer. Evidensbasert HRM. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS.

Kystrederiene (2017). Har vi rom for flere kadettstillinger...? Hentet 15.01.2023 fra: <https://kystrederiene.no/har-vi-rom-for-flere-kadettstillinger/>

Lai, Linda. (2015). Strategisk kompetanseledelse. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Malterud, K. (2011). Kvalitative metoder i medisinsk forskning. Oslo: Universitetsforlaget

Marint Kompetansesenter (u.å). Generelt om kadettordningen. Hentet 15.01.2023 fra: <https://marint.no/kadett>

Maslow, A.M. (1943). A Theory of Human Motivation. Floyd Va: Wilder Publications, Inc.

Sjøfartsdirektoratet (2018). Kadett. Hentet 15.01.2023 fra:

<https://www.sdir.no/veiledninger/kadett/>

Skyttermoen, T. & Vaagaasar, A.L. (2017). Verdiskapende prosjektledelse. Latvia: Cappelen Damm AS.

Säljö, R. (2002). Læring i praksis. Et sosiokulturelt perspektiv. Cappelen Akademisk Forlag AS.

Wikipedia (2020). Kadett. Hentet 15.01.2023 fra: <https://no.wikipedia.org/wiki/Kadett>

## Intervjuguide

### **Innledningsvis**

Innledningsvis vil jeg informere mine informanter om oppgavens hensikt og vil starte med å stille generelle spørsmål og snakke litt om når de var ferdig med kadettiden og hva slags fartøy de avla denne på. Fartøyets navn og rederi vil ikke bli notatført.

### **Hoveddel**

Mitt mål vil her være å «oppdage» (identifisere), beskrive og forstå de faktorene som bidrar til at kadettens motivasjon synker, stiger eller forblir den samme. Jeg vil starte intervjuet åpent, uten å lede informantens tanker eller assosiasjoner i noen bestemte retninger. Jeg vil derfor begynne intervjuene med å få informantene til å snakke generelt om kadett tiden og deres opplevelse av denne. Jeg ønsker å få frem det som var positivt og negativt ved kadett tiden.

Temaene som kadettene tar opp, vil jeg benytte til å be dem utdype ytterligere ved å stille mer presise spørsmål.

Aktuelle spørsmål vil i den forbindelse kunne være;

*Hvordan opplevde du arbeidsforholdene og skiftordningen om bord?*

*(stikkord; søvn/hvile/mat/støy/temperatur/sikkerhetsutstyr).*

*Var du fornøyd med lønna under kadettiden?*

*Ble du satt til å løse og utføre utfordrende oppgaver, slik du mente var riktig?*

*Fikk du tillit til å bruke egen vurderingsevne og til å tenke og vurdere selvstendig?*

*Opplevde du å få tilbakemeldinger i form av ros eller skryt?*

*Var der noen form for arrangerte festligheter og hvordan opplevde du det sosiale livet om bord?*



*Hvordan fungerte samarbeidet om felles oppgaver og utfordringer?*

*Dersom du gjorde noen «feil», fikk det noen konsekvenser? Eventuelt hva slags konsekvenser?*

*Mestret du de oppgavene du fikk tildelt og følte du at jobben du gjorde var viktig?*

*Følte du at du var klar for å gå som maskinist/styrmann etter endt kadettid?*

*Fikk alle kadettene de samme faglige utfordringer og muligheter?*

*Fikk alle kadettene samme oppfølging ifm kompetansemålene til kadett utdanningen?*

*Regelverket sier at kadettiden er 6 mnd – hvor lenge varte din kadettid?*

### **Avslutning**

*Er der noe du tenker jeg har glemt å spørre om eller noe du ønsker å tilføye?*

## Vil du delta i forskningsprosjektet

### *«Motivasjon og lærling hos kadetter»?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å studere hva som kan bidra til motivasjon og lærling hos kadetter i praksis. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Som en del av mitt Bachelor studie i Maritime Management ønsker jeg å studere hva som kan fremme og hemme motivasjon og lærling blant kadetter i praksis. Jeg har selv erfaring som kadett, noe som har gjort meg nysgjerrig på hvilke erfaringer andre har gjort seg i tilsvarende situasjoner.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Høgskolen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet. Min veileder er Bjarne Vandeskog, Førsteamanuensis ved Institutt for Nautiske Studier ved Høgskolen på Vestlandet

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

For å kunne best besvare min problemstilling, ønsker jeg å innsamle informasjon fra kadetters praksisvirkelighet. Jeg tar utgangspunkt i å intervju 10-12 personer som har erfaring fra det å være kadett. Da jeg selv har erfaring og mange bekjente i dette miljøet, tar jeg sikte på å spørre bekjente og tidligere kollegaer. Jeg tar sikte på å intervju personer som har fullført sin kadettid.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Dette er en kvalitativ studie, hvor jeg ønsker å intervju deg om din opplevelse fra tiden som kadett. Intervjuet vil ta cirka 20-40 minutter. Jeg vil skrive notater underveis i intervjuet. Disse notatene vil bli slettet 6 måneder etter at Bachelor oppgaven er innlevert.

#### **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 notatene fra intervjuet vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Din deltakelse vil ikke ha noen ulemper eller fordeler for deg, men dine erfaringer vil kunne bidra til økt forståelse og kunnskap for teamet. Når og hvor intervjuet skal foregå avtaler vi på et senere tidspunkt.

## Anonym undersøkelse

Ingen personopplysninger vil bli samlet inn.-Alt du sier i intervjuet vil bli behandlet og i samsvar med personvernregelverket ([www.nsd.no](http://www.nsd.no)). Ingen opplysninger om din person vil bli samlet inn og ingenting av det du sier vil kunne spores tilbake til deg som person. Det vil kun være meg og eventuelt min veilder som vil kunne ha tilgang til opplysningene i notatene.

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

- Nicolai Fjellheim, telefon: 95400771. Mailadr.:nifjell@gmail.com
- Eller Høgskolen på Vestlandet ved min veileder Bjarne Vandeskog, Førsteamanuensis ved Institutt for Nautiske Studier. Bjarne Vandeskog, telefon 98401488 Mailadr.:bjarne.vandeskog@hvl.no

Med vennlig hilsen

Nicolai Fjellheim

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Motivasjon og lærling hos kadetter*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i å bli intervjuet i forbindelse med studiet; *Hva kan bidra til å fremme og hemme motivasjon og lærling hos kadetter?*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til 6 måneder etter at prosjektet er avsluttet mai/juni 2023.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3

**Skjematisk presentasjon av funn**

<b>SPESIFIKKE FUNN→</b>	<b>SUBKATEGORI→</b>	<b>HOVEDKATEGORI</b>
Mat Søvn 12/12 vakter 6/6 vakter 3 - delt turnus	Primærbehov	<b>1. Fysiologiske behov</b>
Kadettlønn Ekstra jobber Motormannslønn/lønn	Lønn	
Rutinepreget arbeid Håndlanger Utnyttelse Kjempe for muligheter	Arbeidshverdagen	<b>2. Trygghetsbehov</b>
Forståelsesfulle Slåsskamp Usaklig kjeft Føler seg dum Sikkerhetsrisiko Verneutstyr Temperatur	Trygghet versus utrygghet	
Være på «hugget» Tenke «sjæl» Observatør Ekskludert Innspill	Inkluderingsjobben	<b>3. Sosiale behov</b>
Fjern chief Liten båt Alle bidro	Nærhet og avstand	
Under vurdering Bygge selvtillit Ikke typisk sjøfolk Psykisk påkjenning Mangel på pedagogisk innsikt	Ros og ris	<b>4. Anerkjennelsesbehov</b>
Godkjenning «Cocky» - holdning Frihet	Personlig utvikling	
Lære etter hvert Viste vei Utfordringer Løftet meg	Opplevelse av mestring	<b>5. Selvrealiseringsbehov</b>
Ressurs Strekke meg	Betydningsfull eller ikke?	

Demotiverende Pissarbeid Nyttig Arbeidsfordeling En ekstra		
Forskjell på kjønn Kaste seg uti det Lite systemforståelse Klar Godt grunnlag	Ny rolle	
Bidra der det trengs Kontrollrommet Overkvalifisert I god tro To ekstra hender Store variasjoner Svak oppfølging Lite tilpasset	Forskjellsbehandling	<b>6. Likeverd</b>
Eget ansvar Oppsøke hjelp Systematisk gjennomgang Fartstid	Faglig kompetansekrav	
Webcadet Tidkrevende Stort forbedringspotensial Mer «handsone» Dårlig tid 300 oppgaver – demotiverende Billig arbeidskraft	Hva brenner du inne med?	<b>7. Rom for forbedringer</b>