



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OBE-2023-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	11-05-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	25-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - Bergen		
Flowkode:	203 BACH301 1 OBE 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	250
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	9998
----------------------	------

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

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	81
Andre medlemmer i gruppen:	369, 242

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



BACHELOROPPGAVE

Motivasjon og selvbestemmelse: Nøkkelen til å skape et positivt arbeidsmiljø for pedagogiske medarbeidere i barnehagen

Motivation and self-determination: the key to creating a positive work environment for educational assistants in kindergarten

Kandidatnummer:

242, 250 & 369

Barnehagelærerutdanning

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Vigdis Foss

Innleveringsdato: 25.05.2023

Antall ord: 9998

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 oppgaven bekrefter for oss at motivasjon er en viktig faktor blant ansatte i barnehagen. Vi som kommende barnehagelærere har fått god innsikt i informantenes erfaringer, og tar dette med oss når vi skal ut i yrket for å lede og veilede et personale.

Vi ønsker å takke informantene som har stilt opp til intervju med mange nyttige tanker, meninger, erfaringer og følelser. Takket være informantene og det øvrige personalet i barnehagene har vi kunnet gjennomføre en oppgave om motivasjon blant pedagogiske medarbeidere/assistenter. Vi ønsker også å takke Vigdis Foss som har vært en god støtte og veileder gjennom denne prosessen. Til slutt vil vi takke våre familier som har stilt opp og tilrettelagt for oss.

Bergen, 25. mai 2023

Abstract

Title: Motivation and self-determination: the key to creating a positive work environment for educational assistants in kindergarten

Authors: [Anonymized]

Year: 2023

Pages: 40

Key words: Motivation, competence, participation, co-determination and staffing

Summary:

In this bachelor thesis, we examine how motivation influences the educational assistants during their everyday work in kindergarten. Different motivational factors are discussed through Deci and Ryan's theory of Self-Determination. The results show how both external and internal factors affect motivation. Sufficient staffing, opportunities for skill development, recognition, self-determination, and participation were found to be important aspects. Individual experiences with motivation were shown to affect the employee's work with the children. Therefore, it is important for educational leaders in kindergarten to be aware of different motivational factors for staff and the possible consequences of insufficient motivation.

Sammendrag

Tittel: Motivasjon og selvbestemmelse: Nøkkelen til å skape et positivt arbeidsmiljø for pedagogiske medarbeidere i barnehagen

Forfattere: [Anonymisert]

År: 2023

Sider: 40

Nøkkelord: Motivasjon, kompetanse, medvirkning, medbestemmelse og bemanning

Sammendrag:

I denne bacheloren undersøker vi hvordan forskjellige faktorer innenfor motivasjon påvirker pedagogiske medarbeidere/assistenter i barnehagehverdagen. Vi diskuterer ulike motivasjonsfaktorer gjennom selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan. Resultatene viser hvordan både indre og ytre faktorer påvirker motivasjonen. Nok bemanning, mulighet for kompetanseheving, anerkjennelse, selvbestemmelse og medvirkning er viktige elementer. Informantenes individuelle erfaringer med motivasjon viste seg å påvirke den ansattes arbeid med barna. Derfor er det viktig for pedagogiske ledere i barnehagen å være klar over de ulike motivasjonsfaktorene for sine medarbeidere og mulige konsekvenser av lav motivasjon.

Innholdsfortegnelse

1.0	Innledning	6
2.0	Teori	7
2.1	<i>En drivkraft for en hendelse</i>	7
2.3	<i>Selvbestemmelse</i>	9
2.4	<i>Kompetanse</i>	12
2.5	<i>Medvirkning og medbestemmelse</i>	13
3.0	Metode	13
3.1	<i>Kvalitativ og kvantitativ metode</i>	13
3.2	<i>Uvalg av informanter</i>	14
3.3	<i>Gjennomføring av intervju</i>	15
3.4	<i>Reliabilitet og validitet</i>	15
3.5	<i>Etiske hensyn</i>	16
3.6	<i>Personvern</i>	17
4.0	Empiri	17
4.1	<i>Motiverende faktorer</i>	17
	Informant 1:	18
	Informant 2:	18
	Informant 3:	19
4.2	<i>Demotiverende faktorer</i>	20
	Informant 1	20
	Informant 2	22
	Informant 3	22
5.0	Drøfting	22
5.1	<i>Grunnleggende behov</i>	22
5.2	<i>Selvbestemmelse, medvirkning og kompetanse</i>	24
5.3	<i>Barna som en indre driv</i>	27
5.4	<i>Arbeidsmiljø, sykefravær, foreldresamarbeid og inntekt</i>	27
6.0	Avslutning	29
7.0	Litteratur	32
Vedlegg		34
	<i>Vedlegg 1 - Informasjonsskriv</i>	34
	<i>Vedlegg 2 - Intervjuguide</i>	39

1.0 Innledning

Om ikke lenge er vi ferdig med vår 3-årige barnehagelærerutdanning og er på vei ut i arbeidslivet. Den pedagogiske lederen skal lede, veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen blir oppfylt (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16). Derfor er det viktig å vite hvordan motivasjon påvirker arbeidet og hva som kan fungere som motiverende faktorer. Ryan og Deci (2017) hevder at motivasjon er noe som “beveger” et menneske til en handling, det gir energi og retning til atferd (s. 13). En informant beskrev hvordan en faktor påvirket motivasjonen på denne måten:

«Vi var på et kurs [...] det var veldig inspirerende, jeg [tenkte] med en gang bare: Sånn kan vi gjøre og sånn kan vi gjøre, og har vi det i barnehagen, og jammen da kan vi gjøre det sånn [...]. Så det å ha de kursene var veldig bra [...] det var veldig inspirerende.»

Det var nesten som vi kunne kjenne på entusiasmen til informanten da dette ble fortalt. Eksempelet viser hvordan kompetanseheving gjennom kurs bevegde informanten til handling. I denne oppgaven vil vi undersøke motivasjonen til pedagogiske medarbeidere/assistenter, gjennom utforskning av deres selvbestemmelse, medvirkning og kompetanse.

1.1 Bakgrunn for tema og problemstilling

Vi har erfart at det i barnehagene kan oppstå ulike kulturer som påvirker motivasjonen. Kultur kan defineres som oppfatninger, normer og verdier satt i et system (Skogen & Haugen 2021, s. 124). Ifølge Gotvassli (1999) finnes det i barnehagene enten “drakultur” eller “hengekultur”. Å skape en sterk organisasjonskultur som gir drivkrefter til innsats, er svært viktig. Dette vil kunne påvirke personalets atferd, holdninger og motivasjon. Lederne kan bidra til personalets “pluss-psyke”, en holdning med høy forandringsvilje, stå på-humør og innsatsvilje, eller en “minus-psyke” der man har en holdning med lav forandringsvilje, lav innsats og oppgitthet (s. 190).

Ekholm og Hedin (1993) skriver om drakultur og hengekultur som kan resultere i det som kalles positivt klima og negativt klima. Normer og holdninger i relasjoner på arbeidsplassen og ved utførelsen av arbeidet defineres som klima. Dette gjelder de psykososiale forholdene

og atferden både i forhold til barna og de andre voksne. Barnehagens klima består av ulike faktorer som trivsel, stress, konflikthåndtering og motivasjon (Ekholm & Hedin, 1993). Vi som fremtidige pedagogiske ledere har dermed et ansvar for å skape et positivt klima med pluss-psyke, hvor de ansatte kan dra hverandre opp og motivere hverandre.

I praksis erfarte vi at motivasjon er en viktig forutsetning for et godt samarbeid om det pedagogiske arbeidet. Barnehagehverdagen er både hektisk og travel, man skal planlegge og gjennomføre ulike aktiviteter i løpet av dagen. Vår påstand er at motivasjon bidrar til å skape engasjement både blant ansatte og mellom personalet og barna. Derfor ønsker vi å arbeide for å skape et positivt klima med drakultur, hvor de ansatte er motiverte. Vi ønsker å skrive om motivasjon da vi erfarer at dette er drivkraften for å gjøre et godt arbeid og skape trivsel på arbeidsplassen.

Vi har valgt å intervju pedagogiske medarbeidere/assistenter da vi som fremtidige pedagogiske ledere kan få mer innsikt i hva som motiverer teamet vi skal jobbe med. På bakgrunn av dette har vi valgt følgende problemstilling: *Hvordan opplever pedagogiske medarbeidere/assistenter motivasjon i barnehagehverdagen og hvordan erfarer de at dette påvirker arbeidet med barna?*

2.0 Teori

2.1 En drivkraft for en hendelse

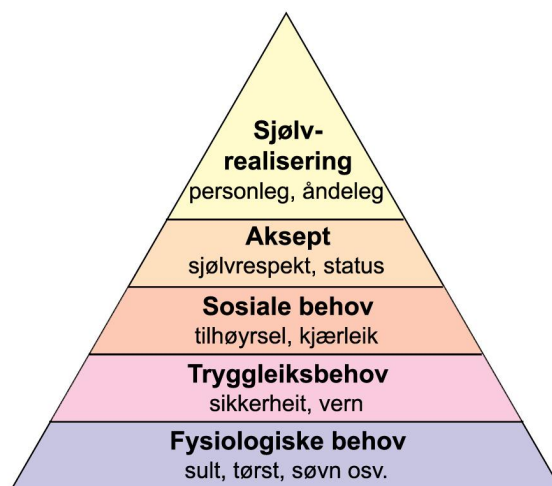
Det finnes ulike teorier om motivasjon. Skogen og Haugen (2021) skriver at motivasjon er en prosess som skjer i øyeblikket. Prosessen kan variere i styrke, intensitet, varighet, interesse, men hensikten er å nå målet. Det handler om å få en drivkraft for en hendelse der du ønsker å oppnå et mål (s. 113). Mennesker har en indre motivasjon fra starten av livet, helt fra fødsel er mennesker nysgjerrige og lekne, som viser en vilje til å lære, forklarer Ryan og Deci (2000a).

Vi har valgt Ryan og Deci sin teori om selvbestemmelse da vi ser på den som relevant for å forstå motivasjonen til personalet. Ryan og Deci fordyper seg i teorien om motivasjon og ulike faktorer som kan påvirke. Vi vil også rette søkelys mot kompetanse og medvirkning.

Først vil vi trekke fram Maslows behovspyramide og de grunnleggende behovene som gir motivasjon.

2.2 Behovspyramiden

Den moderne motivasjonsteorien bygger på Maslows teori om behovspyramiden (Maslow, 1954, henvist i Gotvassli, 1999, s. 194). Pyramiden bygger på menneskets behov og hvordan man er motivert for å tilfredsstille behov, skriver Gotvassli (1999). Motivasjon følger et behovshierarki. De første trinnene i pyramiden er grunnleggende fysiologiske behov og trygghetsbehov. Så kommer søken etter mer trygghet, kontakt og anerkjennelse, som tilhørighet, det å bli respektert og føle seg verdsatt. Deretter sosiale behov, hvor tilhørighet og kjærlighet hører til. Det nest øverste trinnet på pyramiden er aksept, hvor selvrespekt og status er inkludert. Toppen av pyramiden er selvrealisering som vil si behovet for å bruke sine evner og kunnskap (s. 194).



Figur 1: Maslows behovspyramide 1954 (Norheim, 2022)

Pyramiden (jf. fig. 1) gir en hierarkisk oversikt over menneskenes behov, men den kan også brukes i en studie i forbindelse med motivasjon i arbeidslivet. Behovene må være oppfylt i noen grad før man kan bevege seg oppover i pyramiden, de må ikke være helt tilfredsstilt (Gotvassli, 1999, s. 194).

I barnehagesammenheng regner vi med at de primære behovene er oppfylt, med tak over hodet og tilgang til mat og drikke. I forhold til sikkerhet og vern er man som regel flere sammen og det er verneombud som skal ta tak i eventuelle utfordringer, dermed har man også

det andre behovet oppfylt. Når det gjelder trinnet med sosiale behov er det muligens variasjoner. Noen kan oppleve at de får sosiale behov oppfylt med støttende venner og kollegaer, andre kan derimot kjenne på mangel av tilhørighet og ikke får sine sosiale behov oppfylt. I forhold til det neste trinnet som omhandler aksept, kan det i barnehagesammenheng relateres til at ens kompetanse blir anerkjent og en opplever seg verdsatt. Selvrealisering kan handle om å tørre å ta ordet og videre inspirere medarbeidere og det å ta selvstendige valg som kan relateres til selvbestemmelse.

2.3 Selvbestemmelse

Teorien om selvbestemmelse er en teori presentert av Deci og Ryan (1985). Self-Determination-Theory, altså teorien om selvbestemmelse er empirisk basert på menneskets personlighetsutvikling og atferd, forklarer Ryan og Deci (2017). Teorien viser hvordan et menneske sin fremgang kan påvirkes av sosiale faktorer. Dette kan innebære grunnleggende psykologiske behov og kompetansebehov. Teorien er psykologisk, men har også søkelys på det biologiske. Forskningen viser hvordan ulike faktorer kan legge til rette for motivasjon (s. 3). I barnehagesammenheng kan motivasjonen til de ansatte spille en rolle for hvordan kroppsspråket deres vises til barna. Barn er observante, derfor er det viktig at pedagogiske ledere har fokus på motivasjon og arbeidsmiljøet hos de ansatte. Nygård (1993) hevder at alle mennesker er forskjellige når det kommer til lyst og ulyst, noe som påvirker menneskets handlemåte (s. 167). Noen ansatte er motivert for uteaktiviteter og andre foretrekker aktiviteter innendørs, som for eksempel bordaktiviteter. Som pedagogisk leder må man se hva medarbeiderne har lyst til, men også se hva som er deres behov.

Skogen og Haugen (2021) viser til at Deci og Ryan mener selvbestemmelsesteorien deres alltid er i utvikling (s. 128). Den blir alltid vurdert og endret basert på forskningen, skriver Skogen og Haugen (2021) videre. I selvbestemmelsesteorien er det tre grunnleggende faktorer, disse er *selvbestemmelsesbehovet*, *kompetansebehovet* og det *interpersonlige behovet*. Selvbestemmelse er personlighetstrekk eller egenskaper ved et menneske, som også kan påvirkes av miljøet. Mennesket vil ha kontroll over omgivelsene man befinner seg i ved å kunne ta egne valg i for eksempel jobbsammenheng. Kompetansebehovet innebærer menneskets behov for å mestre og fullføre det den står overfor. I barnehagen har man ulike oppgaver i løpet av en dag. Ved at mennesket mestrer oppgaver vil initiativet for å utføre flere arbeidsoppgaver eller aktiviteter komme av egen vilje. Interpersonlig behov vil si man har lyst til å føle seg inkludert og å få en tilknytning til andre mennesker. Hvordan disse

behovene blir dekket, er bestemmende for hvordan mennesket opplever selvbestemmelse (Skogen & Haugen, 2021, s. 128). Opplever en medarbeider at hen velger selv og er med på avgjørelser, eller føler hen seg overkjørt? Vilje og kompetanse vil være faktorer som kan påvirke behovet for selvbestemmelse. Pedagogisk leder har et ansvar for å lede samt veilede ansatte til å tørre å ta initiativ og selvstendige avgjørelser.

Ryan og Deci (2017) forklarer at det er ulike faktorer som gir motivasjon, hvor noe stammer fra det indre og andre fra det ytre (s. 13-14). Indre motivasjon dreier seg om en person som utfører en handling ut ifra egen glede den har for å gjennomføre "aktiviteten" (Skogen & Haugen, 2021, s.129). Ifølge Ryan og Deci (2000a) vil motivasjonen øke hvis man får bestemme selv og det kommer fra det indre. Indre motivasjon henger også sammen med kompetanse, et menneske har behov for å bruke sine kunnskaper og ferdigheter. Dette har sammenheng med mestring og selvbestemmelse (2000a). Kompetanse er noe vi vil snakke mer om under punkt 2.4.

Ytre motivasjon vil si at motivasjonen påvirkes av ytre faktorer (Skogen & Haugen, 2021, s. 129). En ytre motivasjon kan være om en person utfører en handling, grunnet ytre faktorer som for eksempel påvirkning fra en kollega (Ryan & Deci, 2000a). I teorien til Deci og Ryan snakker de om fire grader av selvbestemmelse som påvirker hvor mye en person har av interesse og motivasjon til å utføre et gjøremål. De fire gradene er *eksternal integrering*, *introjektivt regulering*, *identifisert regulering* og *integrert regulering* (Skogen & Haugen, 2021, s. 130). Vi vil nå presentere de ulike gradene ytterligere.

Eksternal integrering handler om ytre motivasjon, hvor handlingen er kontrollert av miljø, som for eksempel at en person gjør jobben sin grunnet penger (Skogen & Haugen, 2021, s. 130). Det er da lønnen som er drivkraften og ikke selve arbeidet.

Introjektivt regulering innebærer ego-involvering til en viss grad. Handlingen du utfører er styrt av indre psykologiske strukturer som angst, normer, handlinger og samvittighet som sier noe om hva en burde gjøre. Personen er selv ikke interessert i oppgaven som skal gjennomføres. En faktor som kan spille inn er redsel for kritikk som gjør at oppgaven blir gjennomført. Handlingen er introjektivt i den grad at personen bestemmer selv, men samtidig eksternal da man gjør oppgaven fordi de psykologiske faktorene sier det er nødvendig. Det handler om indre kontroll og hva tankene til personen forteller (Skogen & Haugen, 2021. s.

130-131). Dette kan for eksempel vises ved at den ansatte gjør oppgaver gitt fra pedagogisk leder, ikke fordi den ansatte selv føler at oppgaven er viktig, men grunnet frykt for kritikk fra lederen.

Identifisert regulering vil si en person føler seg identifisert til aktiviteten og ønsker å gjennomføre fordi det føles rett for hen, forklarer Skogen og Haugen (2021). Individet får en personlig tilhørighet til aktiviteten og føler det er viktig å utføre handlingen. Aktiviteten får verdi og derfor vil personen yte best mulig (s. 131). I barnehagen utføres det ulike aktiviteter, som for eksempel bordaktiviteter. En ansatt kan ha lyst å være med å gjennomføre bordaktiviteten på grunn av det er der de andre kollegaene befinner seg. Motivasjonsfaktorene for denne ansatte vil derfor være ønske om å være med personalgruppen.

Integrert regulering er den graden av ytre motivasjon som vil være mest selvstendig og har størst fokus på selvbestemmelse, skriver Skogen og Haugen (2021). En person som godtar at man har en ledelse som innimellom bestemmer, kan være et eksempel. Da innebærer det at man har en leder som hører på sine medarbeidere, men likevel setter grenser. Integrert regulering kan gjøre en aktivitet til indre motivasjon (s. 132). Det kan være en pedagogisk leder som har bestemt at man skal arbeide med et tema en ansatt ikke finner spennende. Den ansatte velger likevel å sette seg inn i tema og oppgaver for å yte best mulig, og skaper selv engasjement for oppgaven og temaet, og da en indre motivasjon.

En pedagogisk leder må vite hva som motiverer medarbeiderne sine, skriver Skogen og Haugen (2021, s. 132). På den måten kan lederen få en personalgruppe som har et godt samarbeid, trives i jobben og er motivert til å gjøre det best mulig. Kildene til motivasjon kan være autonom, altså selvstyrende til mer eller mindre påvirkning fra ytre faktorer, forklarer Ryan og Deci (2017). Ytre faktorer påvirker slik at du tilegner deg verdier, holdninger og normer og gjør det til ditt eget. Det vil så bli brukt videre, og dermed regulere graden av selvbestemmelse. Atferden kan også være ekstern regulert, som betyr at en opplever det som om en er kontrollert (s. 13-14). Motivasjonen kan da både stamme fra det indre og det ytre, og litt av begge på samme tid. Det er graden av den indre motivasjonen kontra den ytre motivasjonen som viser hvordan den ansatte sin motivasjon påvirker arbeidet.

2.4 Kompetanse

I arbeidet som barnehageansatt kan en føle man mestrer noen sider av jobben, men ikke strekker til på andre arbeidsoppgaver. Alle ansatte har sin kompetanse, og lederen har et ansvar for å la personalgruppen få arbeidsområder som de liker og mestrer (Skogen & Haugen, 2021, s. 127). Pedagogisk leder har et ansvar for sine kollegaer og for å gi rom for åpenhet slik at alle skal kunne bidra med sin kompetanse og kunne tørre å ta valg.

Barnehageansatte kan ha behov for å føle seg som en ressurs, og om de ikke får bruke sin kompetanse vil motivasjonen forsvinne. For at mennesket skal få indre motivasjon er det viktig at man får tilfredsstillelse av behov for kompetanse og selvbestemmelse, som betyr at man trenger frihet til utførelse av for eksempel aktiviteter, skriver Skogen og Haugen (2021, s.129).

Gotvassli (2004) mener kompetanse innebærer en sum av kunnskap, holdninger, erfaringer og ferdigheter (s. 74). Hvis en assistent føler den mangler kompetanse innenfor et område og bestemmer seg for å søke etter mer informasjon, gjør den en selvstendig orientering, forklarer Skogen og Haugen (2021). Det kan være en annen ansatt eller litteratur som gir personen den informasjonen som den trenger, men det var personen selv som ønsket kompetanseheving (s. 137). Her kan den pedagogiske lederen for eksempel gi sine ansatte mulighet til å velge mellom ulike kurs, slik at de kan få mulighet til selvstendig orientering. Dette kan gi mer motivasjon blant de ansatte, samtidig som de tilegner seg mer kunnskap.

En pedagogisk leder må kartlegge for å finne ut hvor kompetansen til medarbeiderne ligger. Skogen (2021) forklarer man kan se etter hva medarbeiderne kan, hvor lærevillige de er og hvilke muligheter de har for å tilegne seg mer kunnskap. Pedagogisk leder må finne en balanse mellom hvor styrende eller støttende hen skal være i forhold til opplevd kompetanse for medarbeiderne sine. Personlighet, erfaring og kunnskap er noen faktorer som kan ha innvirkning på hvordan den pedagogiske lederen skal veilede medarbeideren sin (s. 35).

I en barnehagehverdag er det viktig å la ansatte kjenne på opplevd kompetanse, samt rom og plass til å dele sin kunnskap med både voksne og barn på avdelingen. Da vil den ansatte få anerkjennelse og støtte av lederen til å utføre det den måtte ønske, og får dermed mulighet til å medvirke. Det vil gi en motivasjon til å ta initiativ til ulike oppgaver og aktiviteter ved flere anledninger.

2.5 Medvirkning og medbestemmelse

Motivasjon henger sammen med mulighet til medvirkning og medbestemmelse. Medvirkning er nedfelt i ulike lover, både i forhold til barn, men også i forbindelse med personale. I arbeidsmiljøloven (2022, § 4-2.) står det at en arbeidstaker skal få mulighet til faglig ansvar, innflytelse og selvbestemmelse i forhold til utforming av den enkeltes arbeidssituasjon. Medvirkning vil si man har mulighet for å si meningen sin, og den skal bli lyttet til, ifølge Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU, 2023). I barnehagehverdagen er medvirkning viktig når det gjelder å kunne ha innflytelse på arbeidet, mulighet for selvbestemmelse samt faglig og personlig utvikling. Medbestemmelse er en mulighet til å kunne delta i avgjørelser som blir tatt (NTNU, 2023). I barnehagen skjer det fort endringer og man må ta mange avgjørelser i løpet av en dag. En motivasjonsfaktor kan derfor være at man føler seg anerkjent og hørt, samt deltakelse i avgjørelser, fremfor å bli overkjørt. Det er derfor viktig at alle i personalgruppen får medvirke og ha medbestemmelse.

3.0 Metode

Vi vil nå presentere metode som vi har brukt i oppgaven vår, hvor vi forklarer hvorfor vi har tatt de ulike valgene vi har gjort underveis i arbeidet.

3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode

Det finnes ulike metoder en kan bruke for å samle inn forskningsdata, og man velger mellom kvantitativ og kvalitativ metode. Kvantitativ metode er en tilnærming der man teller opp fenomener og kartlegger en utbredelse ved hjelp av for eksempel spørreskjema, skriver Johannessen et al. (2021). Ved kvalitativ metode bruker man intervju som metode, der man får detaljert og utfyllende informasjon. Kvalitativ metode er mest hensiktsmessig dersom man skal undersøke fenomener som man ikke kjenner så godt og som det ikke er forsket så mye på. Det er også hensiktsmessig om man ønsker å forstå hvorfor mennesker tenker og handler som de gjør (s. 23).

I vår oppgave har vi valgt kvalitativ metode, nærmere bestemt semi-strukturert intervju der vi intervjuer personene individuelt. Årsaken er at vi ønsker å komme dypere inn på informantene våre og ha mulighet til å utdype svarene vi får. Vi ønsker deres opplevelse av motivasjon og dermed bruke intervju med preg av samtale. Christoffersen og Johannesen (2018) skriver at kvalitative intervjuer både er fleksible og gir fyldige og detaljerte

beskrivelser. Det er vanlig at den som intervjuer også skriver notater (s. 76). Et semistrukturert intervju har en intervjuguide som utgangspunkt, men man kan bevege seg fritt mellom spørsmål og temaer, skriver Christoffersen og Johannesen (2018). Da bruker man intervjuguide som inneholder temaer og spørsmål som skal oppmuntre informantene til å komme med utdypende informasjon (s. 79-80). Dette var noe vi på forhånd hadde laget, der vi ville stille åpne spørsmål (se vedlegg 2). I tillegg ba vi informantene om å skrive en motivasjonslogg, altså skrive ned noen hendelser om når de følte seg motivert eller demotivert. Loggen skulle være et utgangspunkt for intervjuet. Vi ønsket at informantene skulle få mulighet til refleksjon angående hva som faktisk motiverer eller demotiverer, og tror svarene da blir mer autentisk.

3.2 Utvalg av informanter

Vi hadde valgt en strategisk utvelgelse av målgruppen som er pedagogisk medarbeider/assistent. Ifølge Johannesen et al. (2021) vil strategisk utvelgelse si man har valgt ut hvilken målgruppe som må delta for at man skal få samlet nødvendige data (s. 58). Metoden vi brukte for utvelgelse av våre informanter var tilfeldig trekking, hvor vi ønsket fire informanter. Ulike bydeler ble skrevet på lapper og trukket, deretter skrev vi ned alle barnehagene innenfor denne bydelen og trakk på nytt. Vi sendte e-post til styrer i de to barnehagene som var trukket og spurte etter de to neste pedagogiske medarbeider som hadde bursdag. Det ble også trukket reserve barnehager i de ulike bydelene, i tilfelle noen barnehager ikke kunne stille til intervju.

Dette viste seg å ikke fungere. Vi fikk ikke respons på e-postene våre og ringte dem for å få svar. Styrerne fortalte at de får mange e-post i løpet av dagen, og det er travle dager med høyt sykdomsfravær. Derfor så vi oss nødt til å utvide horisonten, dette ved å kontakte de andre barnehagene på listen. Likevel fikk vi bare avslag. Vi valgte derfor å gå fra barnehage til barnehage, fra dør til dør, i håp om å få noen informanter til intervjuet. Dette viste seg å hjelpe oss, men vi måtte også bruke kontaktnettverket vårt. Den opprinnelige planen var å få tak i fire informanter, men vi måtte nøye oss med tre. Fra den ene barnehagen hadde vi bare kjennskap til styrer, men ingen fra den andre. Da vi hadde vansker med å få tak i informanter ville vi ikke kreve de to neste pedagogiske medarbeiderne som hadde bursdag, da vi fryktet de ville si nei og at det ville bli mer utfordrende å få tak i deltakere. Dermed ble det til at styrerne i de ulike barnehagene spurte pedagogiske medarbeiderne om det var noen som ønsket å være med på prosjektet vårt.

3.3 Gjennomføring av intervju

Vi har gjennomført tre individuelle intervjuer. Rundt en uke før intervjuene skulle gjennomføres dro vi på besøk i barnehagene hvor vi introduserte oss og snakket om motivasjonsloggen, de fikk også mulighet til å stille spørsmål. De fikk utdelt informasjonsskriv (se vedlegg 1), loggbok og penn. I forbindelse med motivasjonsloggen fikk vi høre at informantene ble litt nervøse. Dette forsøkte vi å ufarliggjøre ved å si at vi ikke hadde behov for å se loggen, men at vi under intervjuet ville høre om hva de hadde funnet ut. Det ble også informert om intervjuguiden vår, slik at de ville få forståelse av at det ville gå fint dersom de ikke skulle ha skrevet noe i loggen sin (se vedlegg 2). Intervjuene foregikk i barnehagene til informantene. Vi var to studenter til stede, hvor en student intervjuet og den andre skrev notater. Mot slutten kunne den andre studenten stille spørsmål.

Analysering av kvalitative data vil si tolkning og bearbeiding av teksten (Johannessen et al., 2021, s. 24). Etter intervjuene var gjennomført transkriberte vi dem. Vi noterte i tillegg kroppsspråket til informanten. Empirien ble trukket ut gjennom at vi sammen gikk gjennom ett og ett intervju, samt tolket dette. Vi skrev notater der teorien vi har valgt ut kunne passet inn for å få en bedre oversikt. Deretter markerte vi sitater som skilte seg ut, som vi kunne ta med i oppgaven.

3.4 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet kommer fra det engelske ordet reliability som betyr pålitelighet, forklarer Christoffersen og Johannesen (2018). Det knyttes til nøyaktighet ved innsamling av data, hvilke data en bruker og hvordan den bearbeides (s. 21-22). Johannessen et al. (2021) skriver man må sørge for at informasjonen kommer frem på en pålitelig og troverdig måte. Å styrke påliteligheten kan gjøres ved å gi en god beskrivelse av konteksten, gjerne i form av en casebeskrivelse, eller en åpen og detaljert fremstilling av fremgangsmåten gjennom hele studieprosessen (s. 256). Validitet handler om hvor relevant dataen er, ifølge Christoffersen og Johannesen (2018). Ordet kommer fra det engelske ordet validity, som betyr gyldighet. Det handler om at dataen korresponderer med virkeligheten eller fenomener (s. 24).

For å sikre reliabilitet har vi forklart konteksten og fremgangsmåten i arbeidet vårt, som står forklart under punkt 3.2 og 3.3. I forhold til validitet, mener vi at den vil styrkes ved at

informantene fikk mulighet til å tenke gjennom hva motivasjon vil si for dem. Dette grunnet motivasjonsloggen de skulle jobbe med på forhånd, som vi har skrevet om i punkt 3.1.

Som vi ser i punkt 3.2 fikk vi utfordringer i forhold til innsamling av informanter, derfor fikk styrerne i oppgave å finne informanter, ved å spørre hvem som hadde mulighet til å være med. Dermed kan det tenkes at styrer kunne ha mulighet til å påvirke svarene. Det kan også påvirke hvor motivert de ansatte var for intervjuet, da noen kanskje kunne følt seg presset til deltakelse. I forhold til validiteten i vår oppgave ble den muligens svekket grunnet dette også, som kan være en mulig feilkilde. Feilkilder er noe som kan oppstå før, under og etter et intervju, ifølge Løkken og Søbstad (2017). Dette er forhold som kan påvirke og derfor gjøre intervjuet mindre pålitelig (s. 60-61). Det er flere faktorer som spiller inn i forhold til feilkilder, som for eksempel observatørens fysiske og psykiske tilstand. Løkken og Søbstad (2017) skriver at tretthet og humør kan være faktorer som kan påvirke hva en observatør klarer å oppfatte fra informantene i observasjonene sine. Det kan derfor være lurt å være to personer som intervjuer så feilkilder ikke får en stor plass. De nevner også at førsteinntrykk og sisteinntrykk til en viss grad kan påvirke observasjoner som blir gjort (s. 60). For å forsøke å unngå diverse feilkilder var vi to studenter til stede under intervjuet, som tidligere skrevet i punkt 3.3.

3.5 Ethiske hensyn

Det er utviklet normer gjennom forskningsetikken for å fremme god og forsvarlig forskning, ifølge Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2021). Dette er både institusjonelle normer, men også normer om sannhet og metodologi. Normen om sannhet handler om ærlighet, redelighet, sannhetsforpliktelse og sannhetssøken. Metodologiske normer handler om etterprøvbarhet, etterrettelighet, klarhet og saklighet. Institusjonelle normer skal bidra til at forskningen er uavhengig, kritisk, åpen og kollektiv (NESH, 2021, s. 5). Motivasjonsloggen som vi har skrevet om under punkt 3.1, ble brukt som utgangspunkt for intervjuet, og vi snakket rundt hva som kom frem her. Under intervjuene var vi bevisst på ikke å påvirke svarene. Det vil bli brukt ulike teorier for å forsøke å belyse eller støtte ulike synspunkt, blant annet Deci og Ryan sin teori om indre og ytre motivasjon.

Som vi så i punkt 3.2 og 3.4 ble det utfordringer ved innsamling av informanter, noe som gikk utover validiteten. Dette handler også om etiske hensyn, da det kan sees på som ikke

etisk riktig fordi styrerne kunne føle seg presset til å svare “ja”. Vi valgte likevel å gjøre det da vi så det som siste utvei for å få tak i informanter.

3.6 Personvern

Forskerne skal ta hensyn til personer, velferd, sikkerhet, deres personlige integritet og respektere deres menneskeverd, ifølge NESH (2021). Innunder dette kommer også samtykke til å delta i forskningen, som er et forskningsetisk hovedprinsipp. Det foreligger lover særlig knyttet til behandling av personvern (s. 8-9). I forhold til personvern søkte vi til Sikt som gjør en vurdering om man fyller kravene for personvern og vi fikk godkjent. Sikt (u.å.) har et meldeskjema som studenten/forskeren må fylle ut ved behandling av personopplysninger til et forskningsprosjekt. Samtykke ble innhentet og informantene ble informert skriftlig og muntlig om muligheten til å trekke seg fra intervjuet. Vi har ikke kommentert fra hvilken barnehage eller avdeling informantene arbeider i. Personene har blitt anonymisert i intervjuene og lydopptaket har blitt lagret på en enhet med passord frem til det blir slettet ved prosjektslutt. I oppgaven vår har vi valgt å bruke begrepet “hen” istedenfor “han” og “hun”, dette for å ytterligere sikre personvern. Begrepet “hen” er et kjønnsnøytralt pronomen som kan benyttes i tilfeller der kjønn ikke har noe betydning (“Hen”, 2022).

4.0 Empiri

I dette kapittelet vil vi presentere funnene våre. Empiri blir brukt i forskning om kunnskap hentet ved hjelp av systematiske observasjoner og undersøkelser (empirisk dokumentasjon). Det står i motsetning til gjetting, tro, hypoteser og personlige inntrykk, eller ikke systematisk innhentet observasjoner eller erfaringer (Malt & Tranøy, 2021). Vi har valgt å kalle informantene for 1, 2 og 3 for anonymitet. Empirien vil bli presentert ut fra to hovedmomenter som omhandler hva som kan være motiverende eller demotiverende i barnehagen. I forhold til motiverende faktorer forteller informantene om barna, kollegaer, kompetanse og mulighet for selvbestemmelse. Det som viste seg å være demotiverende faktorer var liten mulighet for egen råderett både i forhold til det sosiale og avgjørelser i hverdagen, samt liten anerkjennelse for kompetanse.

4.1 Motiverende faktorer

Hva som motiverer de ansatte i arbeidet og hvordan de opplever at det

påvirker arbeidet i barnehagen:

Informant 1:

Ved spørsmål om kurstilbud sier informanten at de under korona fikk mange kurstilbud de kunne velge selv. Informanten sier at det ga motivasjon for arbeidet. Hen fikk bestemme innhold i samlinger annenhver dag og ellers i “det rent daglige [...]”. Hen er glad i å bruke musikk sammen med barna og det gir motivasjon. Hen sier: “Musikk er noe av det aller viktigste vi har”, og at man kan lære mye gjennom musikk. Informanten forteller hen trives med barn og sier: “Jeg er jo flink med det.”. Hen forteller hen arbeider i barnehage for inntekt, og det var den enkleste jobben å få uten utdanning.

Hen synes det er viktig at alle skal jobbe på en måte som passer en selv, men at man må tilpasse seg hverandre. Informanten mener hen tilrettelegger slik at pedagogisk ledere kan bruke hen som en ressurs, men det vil være opp til lederen å bruke ressursene riktig. Hen avslutter samtaleemnet med å si “Men, det går jo begge veier.”.

I forhold til det sosiale forteller informanten at hen kan treffe noen utenfor arbeidstid for å prate. Da kan man få pratet om ting som har blitt båret på lenge og det “kan være godt å bare få snakket [...]”. Samtidig sier hen at det er fullt mulig å få hjelp og støtte av andre på huset. Informanten trekker frem at en motivasjon i hverdagen er å få prate med foreldre når de leverer og henter barnet sitt. Hen mener det er viktig å ha et godt forhold til dem.

Informant 2:

Informant 2 forteller at barna er årsaken til å arbeide i barnehagen. Hen forteller at det er kjekt å delta i barns lek- og læringsmiljø, noe som gir motivasjon i hverdagen. Informanten liker godt å lese bøker og leke ute i sandkassen med barna, og opplever hen mestrer å være sammen med barna. Hen setter pris på at barna gir uttrykk for at de blir glade for å se når hen kommer på jobb.

Informant 2 trekker frem gode arbeidskollegaer som en motivasjonsfaktor. Hen forteller at de støtter hverandre og sier videre: “det gjør slik at jeg kan komme på jobb og bli motivert til å være på jobb.”. Informanten forteller at “når noen ikke har helt dagen så er vi der [...]”.

Personalet får tilbud om kurs, noe som gir motivasjon fordi en lærer mer, forteller hen. Informanten sier hen har “en flink leder [...]”, som gir god motivasjon. Hen forteller at det som påvirker motivasjonen positivt var veiledning, ros, det å føle seg sett og anerkjent. Lederen gir beskjed hvis det er noe man må ta tak i, og på denne måten blir de bedre i arbeidet. Informanten opplever at lederen gir utfordringer og oppgaver som hen opplever som vanskelig først, men etter hvert klarer og sitter igjen med mestringsfølelse. Videre sier hen at mestringsfølelsen gir motivasjon til å gjennomføre oppgaver, som for eksempel samlingsstund på eget initiativ, også når den pedagogiske lederen ikke er til stede. “Det bestemmer jeg selv, ja.”, sier informanten om det. Videre forteller informanten: “vi er sammen. [Når] det er ting som skal bestemmes, så spør vi hverandre om vi er enig i det. Og det gjør at jeg får være med.”.

Informant 3:

Informant 3 forteller at det først og fremst er barna som gir motivasjon, inspirasjon og glede. Dette grunnet blant annet barna sin undring, spørsmål og alle de fine tingene barna sier. "Det er den indre motivasjonen, den indre driven i meg som gjør at det er barna jeg kommer her for.", forteller informanten.

Informanten synes at det er: “et veldig godt arbeidsmiljø.”. Ved spørsmål om hvordan det er et godt arbeidsmiljø og hvordan de motiverer hverandre, forteller informanten:

“at vi tilrettelegger for hverandre. At vi hjelper hverandre på best mulig måte, og ja: At vi alle er hyggelige mot hverandre og at vi sier hei til barna på morgenen, at vi sier det samme til de voksne også. At vi er, ja - alle er veldig inkluderende.”

Hen sier at dette gir motivasjon. Ved spørsmål om hvordan motivasjonen blir påvirket ved inkludering i personalgruppen sier informanten: “kommunikasjonen er jo det aller viktigste da, nøkkelen vi har.”.

Informanten fikk spørsmål om hvordan hen opplevde motivasjon ut fra hvordan hen ble ledet. Informanten svarer: “Ja, du tar litt og litt, og mestrer og sånn får jeg det til, og du får den mestringsfølelsen, og da får du litt mer den driven og mestringsfølelsen til å fortsette [...]”, hen forteller at hen dermed kommer inn i rutinene og får motivasjon til å fortsette.

Informanten forteller videre at “alle er selvfølgelig redd for kritikk.”, men at hen sier ifra, og at det blir anerkjent og tatt tak i.

Informanten forteller hen får bruke sin kompetanse selvstendig og ta del i planleggingen for å gjennomføre aktiviteter i barnegruppen når de jobber med ulike temaer, og tenker på hvordan aktivitetene kan gjøres best mulig for barna. Hen får være delaktig i avgjørelser på avdelingen og gjøre opplegg med barna like mye som de andre ansatte. Informanten forteller at hen opplever seg som “pedagog.” fordi pedagogisk leder er flink til å ta alle med i planleggingen. Informanten forteller hen fikk være med å bestemme fra starten av, men at det likevel var et preg av: “her gjør vi det sånn og her er rutiner, og her henger det plakater på rutiner [...] og vi vil ha det sånn.”.

Lenger ut i intervjuet ble informantene spurt om de jobber med motivasjon i barnehagen. Informanten forteller oss at de har gått på kurs, hvor noen omhandlet motivasjon. Hen forteller at det gir mange ideer om hvordan hen ønsker å arbeide med det i barnehagen. Hen sier: “det var veldig inspirerende [...] så jeg er veldig glad for at jeg fikk gå på kurset.”. Hen forteller at de jobber med motivasjon i personalgruppen, og på planleggingsdager har de ulike temaer og snakker sammen om hvordan de kan forbedre for eksempel sykefravær. Informanten får spørsmål om de kan spørre om å få gå på kurs, hvis det for eksempel er et tema de ønsker å lære mer om. Det er ikke noe hen har tenkt på, men sier det godt kunne vært mulig. I oppfølgingsspørsmålet blir det spurt om tilgang på kurs hadde vært en motivasjonsfaktor, informanten svarer: “Ja, for da viser jeg at jeg engasjerer meg. Da vil det motivere meg at de lar meg gå på det kurset. [...] da får jeg lov til å bidra selv om jeg ikke er utdannet.”.

4.2 Demotiverende faktorer

Hva som kan være demotiverende i arbeidet og hvordan informantene opplever at det påvirker arbeidet i barnehagen:

Informant 1

Informant 1 ser alvorlig ut og forteller hen opplever seg lite respektert som assistent fra pedagogiske ledere. Hen sier: “Føler jeg kan mye i denne jobben som assistent. Blir ikke respektert så mye av den erfaringen jeg har i hverdagen blant [pedagogiske ledere] og sånne ting.”, og at denne følelsen oppstår ukentlig. Informanten mener hen kan bidra med for

eksempel IUP - individuell utviklingsplan, for barn, om hen skulle kjenne barnet godt. Informanten opplever hen har kompetanse og har også erfaring fra et annet relevant yrke. Likevel blir ikke dette anerkjent på arbeidsplassen. Informanten erfarer hen får tildelt oppgaver av pedagogisk leder uten noe forklaring på hvorfor. Hen opplever det som at hen skal "redde [...]" pedagogisk leder, samtidig som hen har andre oppgaver. Informanten forteller at hen gjerne skulle hatt mer kompetanse eller utdanning for å få mer anerkjennelse på jobb. Hen tilrettelegger for at pedagogisk leder skal få bruke kompetansen hens, men erfarer hen ikke får det samme tilbake. Lenger ut i intervjuet fikk informanten spørsmål om hen opplever motivasjonen ble påvirket dersom kommunikasjonen fra den pedagogiske lederen kan være nedlatende. Informanten forteller at hen aksepterer det meste, men "kan være greit å tenke på at vi skal lære å være pedagoger hele tiden, og ikke bare med ungene.", og at det er noe å tenke på.

Hen trekker frem at det er travelt på jobb, og ved fravær hos personalet blir det vanskelig å rydde og noen ganger får de det ikke til: "nå klarte vi det ikke, dette er nå våres problem [...]". Noe som går ut over renholderne, forteller hen videre. Derfor står hen igjen på overtid for å gjøre avdelingen klar for vasking, og for barnas neste dag. Informanten forteller om mye sykefravær den siste tiden og det påvirker motivasjonen. "det blir jo litt sånn bite tennene sammen", videre at man bruker opp "den ekstra energien [...]", forteller informanten. Hen sier det er som "en ny dag i krigen [...]", men at ingen går rundt og er sure, selv om hen gjerne skulle hatt energi til å gå hjem og bake surdeigsbrød. Informanten snakker om tryggheten ved å være "alle mann alle på jobb [...]", det er da lettere å gjøre det man skal. Informanten erfarer at avdelingen ble en oppbevaringsplass for barna og pedagogiske opplegg ble satt på vent. Informanten sier også: "vi har et høyt gjennomtrekk av vikarer her.". Det går utover arbeidsmiljøet at det er mange som har sluttet i det siste. Hen forteller "vi ligger litt for mye på minussiden.". Hen opplever hen har mistet motivasjonen og de gode møtene og opplevelsene med barna. Jobben som assistent oppleves derfor som en tung jobb.

Informanten trekker frem at de er lite sosiale på jobb med kollegene. Pedagogisk leder synes man ikke skal snakke om for eksempel fotball eller andre ting enn jobb. Motivasjonen til informanten daler når hen ikke kan ha en samtale med en vikar eller kollega selv om de er med barna, forteller hen.

Informant 2

Informant 2 forteller hens motivasjon blir påvirket når det er sykefravær og at det går ut over kvaliteten hen leverer på jobb. Hen ønsker å gjøre en god jobb, og mener derfor at nok bemanning er viktig. I perioder med lite bemanning blir motivasjonen påvirket med: "Man kan bli litt trøtt [...]", og det kan være demotiverende. "da må du jobbe for en ekstra [...]", forteller hen og sier videre at en blir mer stresset og ikke får faste rutiner.

Hen forteller om hendelser ved forrige jobb der motivasjonen dalte grunnet dårlig arbeidsmiljø, hvor hen sier: "Jeg ble alltid minnet på at jeg var vikar.". Informanten forteller hen opplever seg god nok i jobben, og synes det var demotiverende å arbeide på den plassen. Hen forteller videre at når motivasjonen er litt lav så får man "ikke lyst til å gjøre så mye, du gir nesten opp og bare sitter og venter. Det er litt sånn.. Du får ikke lyst til å gjøre noe mer.". Informanten valgte å slutte i det arbeidet grunnet nevnt årsak.

Informant 3

Ved spørsmål om hva som kan være demotiverende på jobb i barnehagen, forteller informant 3 at det kommer utfordringer ved stort sykefravær i personalgruppen, hen sier: "Så det er først og fremst personalet som er største utfordringen. Men det kommer jo sesonger hvor folk er mye syk, og vekke og ja". Informanten sier hen var mye mer trøtt og sliten, men hen "Prøvde å gjøre det beste ut av situasjonen." og "da føler du at du må gå på jobb." og snakker videre om samvittigheten. Informanten viser til at de nettopp har vært inne i en tøff periode med sykdom, men det er noe som kommer og går i en barnehage.

Hen snakker om flere utfordringer som kan oppstå, for eksempel om noen kommer med en negativ kommentar i forhold til arbeidet som blir gjort. Informanten sier at hvis det oppstår slike situasjoner, kommer den som har sagt kommentaren og ber om unnskyldning og utdyper hva som egentlig lå bak kommentaren.

5.0 Drøfting

5.1 Grunnleggende behov

Vi fikk ulike svar i forhold til hva som påvirket motivasjonen til de ulike informantene som kan relateres til behov. Maslows behovspyramide viser de ulike trappetrinnene innenfor

behovene (jf. fig. 1). Vi hadde ingen direkte spørsmål til informantene knyttet til de grunnleggende behovene. Likevel nevnte alle informantene hvordan perioder med lav bemanning påvirket hverdagen, som vi kan se under punkt 4.2. Ved nevnte tilfeller fortalte informant 2 og 3 at det påvirket motivasjonen og at man ble sliten og trøtt. Informant 1 fortalte hen brukte opp energien og skulle gjerne hatt handlekraft til å bake surdeigsbrød.

Vi ser også at informantene ble mer stresset med lite bemanning, dette kan handle om trygghet (jf. fig. 1) i arbeidsdagen. Alle informantene svarte på spørsmål om hva som kan være demotiverende, at det i sykdomsperioder med stort fravær i personalgruppen ble utfordrende. Informant 1 sa hen måtte bite tennene sammen og at det ble som en ny dag i krigen. Hen savnet tryggheten ved å være alle mann alle på jobb. Informant 2 fortalte at hen ble mer stresset og måtte jobbe for en ekstra.

Angående sosiale behov (jf. fig. 1) snakket informantene om personalgruppen. Høyt gjennomtrekk av vikarer går ut over arbeidsmiljøet, fortalte Informant 1. Hen sa de ikke fikk snakket om for eksempel fotball når de var med barna, og informanten avtalte å møtes på privaten for å få snakket ut. Likevel fortalte hen at det er et støttende miljø i barnehagen, og at det er hyggelig å prate med foreldre ved levering og henting. Informant 2 og 3 sa at et godt arbeidsmiljø er viktig for motivasjonen. Informant 3 fortalte at dette innebærer at man ser hverandre, og tilrettelegger dersom noen har behov for det. Informanten sa kommunikasjon er det viktigste de har, selve nøkkelen. Videre fortalte informanten at hen følte seg inkludert i personalgruppen og hadde gode arbeidskollegaer.

Informant 1 fortalte hen opplevde seg kompetent innenfor arbeidet, men erfarte seg ikke respektert av pedagogisk leder. Dette kan relateres til de neste behovene pyramiden. Aksept, selvaksept og status er 3. trappetrinn i pyramiden (jf. fig. 1). Informanten sa hen opplevde seg flink med barna, som vil si selvaksept. Informant 2 viste til tidligere arbeid hvor motivasjonen var lav og forklarte årsaken som ytre påminning om at hen var vikar. Videre sa informant 2 hen nå får positive tilbakemeldinger og opplever mestring, som gir motivasjon. Informant 3 fortalte hen fikk mer motivasjon til å fortsette gjennom at oppgaver ble mestret. Informantene opplevde dermed aksept, gjennom positive tilbakemeldinger.

I forhold til selvrealisering (jf. fig. 1) forklarte informant 1 at hen bestemte innhold i egne samlinger, hvor hen brukte musikk og spesielt gitar, som er hens sterke side. I det rent

daglige får hen være med å bestemme, som kan være en grad av selvrealisering. Å bestemme selv er noe informant 2 og 3 også gjør, de setter i gang aktiviteter og oppgaver av eget initiativ.

Alle informantene fortalte at det i perioder med lav bemanning går ut over både fysiologiske behov og trygghetsbehov. Det hadde vært spennende å høre hvordan de opplevde at det gikk utover de andre behovene som de sosiale, aksept og selvrealisering i disse gitte periodene. Gotvassli (1999) forklarer at alle behovene ikke trenger å være helt tilfredsstilt før man går over til neste trappetrinn, men behovene må være oppfylt i noen grad (s. 194). Både informant 2 og 3 viste til at de får dekket sosiale behov, aksept og mulighet til selvbestemmelse i nåværende arbeid, så kan en gå ut fra at de fysiologiske behovene og trygghetsbehovene er noenlunde oppfylt. Informant 1 fikk delvis sine behov oppfylt, men det er likevel vesentlige mangler både i forhold til det sosiale (på arbeidsplassen) og i forhold til aksept og status. Likevel følte informanten at hen fikk være med å bestemme noe og ta egne valg (innenfor det den pedagogiske lederen hadde bestemt at hen fikk lov til). Det kan dermed se ut til at informanten fikk oppleve selvrealisering til en viss grad, men dette hadde nok vært bedre om de andre behovene hadde vært bedre realisert.

5.2 Selvbestemmelse, medvirkning og kompetanse

Vi vil nå se på hvordan informantene våre har opplevd ulike faktorer innenfor selvbestemmelse, herunder medvirkning og kompetanse. Teorien om selvbestemmelse er en viktig del innenfor motivasjonsteorien til Deci og Ryan (1985). Den tar for seg menneskets personlighetsutvikling og atferd og viser hvordan sosiale faktorer kan påvirke menneskers fremgang (Ryan & Deci, 2017, s. 3). Det er ulikt hvor mye selvbestemmelse informantene våre erfarte, hvor informant 2 og 3 ser ut til å ha mest selvbestemmelse.

Selvbestemmelsebehovet, kompetansebehovet og det interpersonlige behovet er grunnleggende faktorer i selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017, s. 128). I selvbestemmelsesbehovet ønsker man kontroll over omgivelsene sine, man har behov for å ta egne valg (Skogen & Haugen, 2021, s. 128). Dette kan for eksempel være medvirkning eller medbestemmelse og mulighet for å bruke sin kompetanse. For faglig og personlig utvikling, og selvbestemmelse, er medvirkning i barnehagehverdagen viktig (NTNU, 2023). Under intervjuene kommer det frem ulike erfaringer når det gjelder medvirkning og medbestemmelse, hvor for eksempel informant 1 fortalte hen ikke fikk medvirke i for eksempel IUP til barn hen har tilbragt mye tid med. Dette tyder på hen har lite innflytelse i

arbeidet med barna og lite anerkjennelse av pedagogisk leder. Det kan tenkes hen får lite faglig og personlig utvikling, og det dermed går utover mulighet for selvbestemmelse. Informant 2 og 3 mente derimot de fikk medvirke, medbestemme og har innflytelse på arbeidet i barnehagehverdagen. Informant 2 fortalte de spør hverandre når det er ting som skal bestemmes og sa: "det gjør at jeg får være med.", dette påvirker motivasjonen i positiv retning da hen følte seg sett og anerkjent av lederen sin.

På den ene siden fortalte informant 3 at den pedagogiske lederen spurte om hen kunne finne på noen aktiviteter når de jobber med ulike tema. Informanten fortalte hen dermed følte seg som en "pedagog.". Dette kan trekkes til medbestemmelse. Medbestemmelse vil si å ha mulighet til å ta del i avgjørelser (NTNU, 2023). Dette kan gjenspeile hvorfor medvirkning og medbestemmelse er viktig og er en motivasjonsfaktor i barnehagehverdagen. På den andre siden fortalte informant 3 at hen fikk være med å bestemme fra begynnelsen av, men det likevel var et preg av "Her gjør vi sånn og her er rutiner, og her henger det plakater på rutiner og sånn vi vil ha det [...]". Medvirkning er muligheten til å si sin egen mening og at meningen blir lyttet til (NTNU, 2023). Det kan tenkes at selv om man får beskjed om "Her gjør vi sånn [...]", betyr ikke det at man ikke får medvirke og si sin mening. Man får imidlertid kanskje ikke den personlige og faglige utviklingen man trenger av å lese på plakater og ikke mulighet til å teste ut sine ideer til aktiviteter. Ved å se på de ulike erfaringene innenfor medvirkning og medbestemmelse, kan det gi en forståelse av hvor viktig det er å få mulighet til å si sin mening og den blir lyttet til. Medarbeideren får da sitt behov for selvbestemmelse mer imøtekommet, og det blir dermed viktig for egen fremgang.

Kompetansebehovet var også en av de grunnleggende faktorene i selvbestemmelsesteorien. Kompetanse vil si en persons sum av erfaringer, kunnskap, holdninger, og ferdigheter (Gotvassli, 2004, s. 74). Informantene fikk spørsmål om de følte anerkjennelse for sin kompetanse. Informant 2 og 3 fortalte de fikk være deltakende i avgjørelser og planlegging og opplevde mestring i lek med barn, noe som tyder på opplevd kompetanse. De opplevde rom og plass til å dele sine kunnskaper med voksne og barn på avdelingene.

Kompetansebehovet omhandler det man trenger for å mestre og fullføre det man står ovenfor (Skogen & Haugen, 2021, s. 128). Informant 1 fortalte hen ikke fikk mulighet til å vise sin fulle kompetanse, da pedagogisk leder ikke alltid er interessert i å la hen medvirke så mye. Kompetansebehovet er viktig fordi når et menneske mestrer en oppgave, vil initiativet for å utføre flere arbeidsoppgaver eller aktiviteter komme av seg selv (Skogen & Haugen, 2021, s.

128). Det kan dermed tenkes at informanten sin motivasjon for utførelse av oppgaver videre er lav. Informant 1 fortalte at det er pedagogisk leder sitt ansvar å bruke hen der det skulle være nødvendig. En del av jobben til en pedagogisk leder vil være å kartlegge kompetansen til sine medarbeidere (Skogen, 2021, s. 35). Her må en pedagogisk leder observere om den pedagogiske medarbeideren er villig til å tilegne seg ny kunnskap, og om hen viser initiativ til nye utfordringer.

Vi spurte informantene om de jobbet med motivasjon i barnehagen og om de fikk delta på kurs. Alle informantene hadde fått mulighet til kompetanseheving gjennom kurs og var samstemte om at det var positivt for motivasjonen. Informant 3 fortalte at det ga ideer om hvordan hen ønsket å jobbe med det i barnehagen. Informanten fikk spørsmål om de kunne spørre om å gå på kurs dersom det var et tema de ønsket å lære mer om. Hen fortalte at det var en god mulighet, men at hen ikke har tenkt så mye på det. Det ville da vært en selvstendig orientering. Å få tilbudt muligheter fra leder, men selv bestemme hvilken kunnskap en ønsker å tilføre sin kompetanse kalles selvstendig orientering, sier Skogen og Haugen (2021, s.137). Informant 1 nevnte selvvalgte kurs under korona som en ytre motivasjonsfaktor, men fortalte at det er blitt mindre kurs i ettertid grunnet sykefravær og vikarmangel. I forhold til anerkjennelse av kompetanse sa informant 2 at med lav motivasjon får man ikke lyst til å gjøre noe mer. Det vil være pedagogisk leder sitt ansvar å tilrettelegge for personalgruppen (Skogen & Haugen, 2021, s. 127). Den pedagogiske lederen må observere og finne en balanse for hvordan å lede og veilede i forhold til kompetansen til sine medarbeidere (Skogen, 2021, s. 35). Uten mulighet for kompetanseheving kan man føle at man ikke strekker til på arbeidsoppgavene, og at man har mindre kompetanse enn øvrig personale. En mulig forklaring vil være at med lite anerkjennelse og en lite støttende leder, vil også motivasjonen bli mindre - og når motivasjonen er lav blir det slitsomt å gjøre jobben sin.

Behovet for å føle seg inkludert og å få en tilknytning til andre mennesker er det interpersonlige behovet. Hvordan behovene blir møtt blir betydningsfullt for utvikling av selvbestemmelse (Skogen & Haugen, 2021, s. 128). Informant 1 traff noen kollegaer utenfor jobben, og det kan tolkes som hen følte tilhørighet med dem. Informant 2 og 3 fortalte at de følte seg inkludert i personalet. Det er viktig med tilhørighetsfølelse slik man får dekket det interpersonlige behovet. Da utvikler man også selvbestemmelsesbehovet, som igjen øker motivasjonen i det daglige arbeidet.

5.3 Barna som en indre driv

Ved spørsmål om hva som motiverte informantene i jobbsammenheng svarte alle at det først og fremst var barna. Skogen og Haugen (2021) forklarer at indre motivasjon vil si at man gjennomfører en oppgave med tanke på egen glede. For å få indre motivasjon er det viktig med tilfredsstillende av selvbestemmelse og kompetanse (s. 129). Informant 3 fortalte "Det er den indre motivasjonen, den indre driven i meg som gjør at det er barna jeg kommer her for.". Dette tyder på at informanten jobbet for barns beste. Informant 1 legger derimot til at hen fikk en indre motivasjon av å bruke musikk både i hverdagen og i samlinger. Musikk kan være lærerikt for barn og en fin metode til å skape relasjoner, utdyper informanten.

Under intervjuet ble det stilt spørsmål til hvordan informantene opplevde motivasjon ut ifra hvordan de ble ledet. Informant 3 snakket om mestringsfølelse hen kjente på når en kom inn i rutine og mestret oppgaver og eventuelle utfordringer som pedagogisk leder hadde gitt. Informant 1 fortalte derimot at det er ikke bare barna man trenger å være pedagogisk mot. Det kan tyde på at informant 1 foretrekker å bli spurt eller veiledet på en høflig måte av pedagogisk leder. For at den indre motivasjonen ikke skal forsvinne kan det å bli ledet på riktig måte av pedagogisk leder ha stor betydning for barnehagehverdagen og arbeidsmiljøet.

5.4 Arbeidsmiljø, sykefravær, foreldresamarbeid og inntekt

Gjennom intervjuene kom det også frem ulike ytre faktorer som kan påvirke motivasjonen til informantene positivt eller negativt. Ytre motivasjon handler for eksempel om en person som utfører en handling grunnet faktorer utenfra (Ryan & Deci, 2000a). En ytre faktor for informant 1, var sykefravær. Dette påvirket videre til handling da de ikke fikk gjennomført planer de hadde tenkt til i utgangspunktet. Arbeidet ble påvirket og barnehagen ble som en oppbevaringsplass for barna. Informanten fortalte hen har mistet motivasjonen for de gode møtene med barna. I denne sammenheng kan det tenkes at sykefravær går ut over det pedagogiske opplegget barna har rett på i en barnehagehverdag. På den andre siden fortalte informant 3 at sykefravær er noe som kom og gikk. Hen synes ellers at arbeidsmiljøet er bra. Det kan være med på å bidra til en god start på arbeidsdagen når man viser at man er glad for å se noen av kollegaene sine, noe som vil påvirke den ytre motivasjonen.

Vi har tidligere skrevet om teorien til Deci og Ryan som har fire ulike grader for selvbestemmelse. Disse er *eksternal integrering*, *introjektivt regulering*, *identifisert*

regulering og integrert regulering (Skogen & Haugen, 2021, s. 130). Vi skal nå se nærmere på hvilken grad informantene har internalisert den ytre motivasjonen.

Samtlige informanter fikk spørsmål om penger var en motivasjon for å jobbe i barnehage. Her delte informant 2 og 3 at det ikke var en av grunnene til at valget falt på dette yrket. Informant 1 derimot fortalte at å være barnehageansatt var en enkel jobb å få uten utdanning, dermed en ekstern integrering. *Ekstern integrering* handler om at motivasjonsfaktoren og handlingen er kontrollert av miljø (Skogen & Haugen, 2021, s. 130). Her kan vi se skillene mellom informantene. En ytre faktor for informant 1 var en jobb som ga inntekt, og at det ikke var så nøye hvilken jobb hen skulle få.

Da den pedagogiske lederen til informant 1 kun ønsket samtaler rundt jobb, opplevdes det demotiverende for arbeidsmiljøet. Informanten mente det er fullt mulig å snakke om andre ting sammen med kollegaer og samtidig være med barna. Dette vil dermed være en introjert regulering. *Introjert regulering* handler om at motivasjonen og handlingen er styrt av indre psykologiske strukturer, som for eksempel samvittighet og kritikk, da en gjør oppgaven fordi man ikke tør å la være (Skogen & Haugen, 2021, s. 130-131). Informanten var ikke enig i hva lederen ønsket, men gjorde likevel som hen har blitt fortalt. Både informant 1 og 3 fortalte at de hadde vært inne i en tøff periode med masse sykefravær. Her la informant 1 til at det var vanskelig å få tak i vikarer, og de lå for mye på "minussiden.". Informant 3 snakket om samvittigheten og at hen prøvde å gjøre det beste ut av situasjonen. Det kan se ut til at informant 2 utførte arbeid i frykt for kritikk, da hen opplevde demotiverende hendelser i sin forrige jobb. Informanten valgte å slutte i den jobben, og opplevde dermed at arbeidsmiljøet har en betydning for den ytre motivasjonen. Det ser ut til at lav bemanning og høyt sykefravær førte til at motivasjonen sank, og det fikk en negativ påvirkning på kvaliteten i barnehagen.

Identifisert regulering innebærer at aktiviteter får verdi og blir gjennomført fordi en føler seg identifisert til aktiviteten og ønsker å yte best mulig (Skogen & Haugen, 2021, s. 131). Informant 1 så verdien av å opprettholde kontakten med foreldrene. Det følte rett for hen, og dermed en identifisert regulering. Hen mente at et godt samarbeid med foreldre skaper gode relasjoner for at barnet skal få det best mulig i barnehage og hjemme.

Integrert regulering vil si man utfører en oppgave uten å identifisere seg med den, men man finner en indre motivasjon i oppgaven som gjør at man utfører likevel (Skogen & Haugen, 2021, s. 132). Alle informantene fortalte at de utførte oppgaver de først ikke identifiserte seg med, men likevel fant motivasjon for. Hos informant 1 hadde de teater som opplegg, og informanten trakk frem mistriksel i utførelse av slike oppgaver, men sa at barna synes det er kjekt og at det er en del av jobben. Nygård (1993) mener at handlemåte blir påvirket av lyst eller ulyst (s. 167). Det kan se ut til at informanten ikke egentlig har lyst til å utføre oppgaven, men gjør det likevel. Informant 3 fortalte om oppgaver som ikke alltid er like spennende, men ble utført likevel grunnet motivasjonen for barnas beste.

I eksempelet over kan man også se en grad av introjektiv regulering. Handlingen man utfører er styrt av indre psykologiske tanker som for eksempel normer, samvittighet eller en redsel om kritikk fra en leder (Skogen & Haugen, 2017, s. 130-131). Informanten hadde utført handlingen, selv om hen synes det var vanskelig, som vil gjøre det til en introjektiv regulering. Her gav lederen til informant 2 utfordringer som endte med mestring, og informanten satt igjen med erfaringer om å lykkes, som vil gi en ytre motivasjon for videre arbeid. Det vil også gi økt kompetanse til informanten. De ulike reguleringene påvirket på forskjellige måter, slik som informant 1 sin motivasjon både var eksternal i form av lønn, men samtidig identifisert i forhold til foreldresamarbeid. Informantens motivasjonsregulering i forhold til pedagogens klare meninger om sosialt snakk på arbeidsplassen var introjektiv regulert i den handlingen. Informantene har opplevd ulike grader av teorien til Deci og Ryan, men en fellesfaktor er at de gjennomfører oppgavene de får beskjed om av den pedagogiske lederen.

6.0 Avslutning

Vi vil nå presentere konklusjonen av vårt forskningsprosjekt, hvor vi også vil dra inn dra- og hengekultur som vi snakket om innledningsvis. I problemstillingen lurte vi på hvordan de pedagogiske medarbeiderne opplever motivasjon i hverdagen. Vi fikk forskjellige svar og motivasjonen opplevdes ganske ulikt, alt ut fra hvilken kontekst man er i, hvordan man blir møtt og hvilke muligheter man får. Vi spurte også om hvordan de erfarte at dette påvirker arbeid med barna, og svarene vi fikk viser at personalets motivasjon gjenspeiler seg i arbeidet med barna.

Gjennom teksten har det kommet frem at sykefravær påvirker motivasjonen til de ansatte. Gotvassli (1999) viser til at det i barnehagen kan oppstå "drakultur" eller "hengekultur" (s. 190). Perioder med sykefravær kan påvirke og skape oppstå ulike grader av hengekultur. Drakultur og hengekultur resulterer i et positivt eller negativt klima, forklarer Ekholm og Hedin (1993). Det ser ut til at to av våre informanter er deltakere i en drakultur med positivt klima, noe begge sa at spiller stor rolle for deres motivasjon. I barnehagen til en informant var det tendenser til negativt klima og en hengekultur, likevel fortalte informanten at det var fullt mulig å få både støtte og hjelp av andre på huset. En kan stille seg spørsmål om det er en slags subkultur blant de som ikke er pedagoger i arbeidsmiljøet til sistnevnte informant. Det har også vært mye utskifting i personalgruppen. Dette kan vise oss viktigheten av å skape et positivt klima istedenfor et negativt, dersom man ønsker å beholde kollegaer.

Sykefravær var demotiverende for arbeidet i barnehagen, motivasjonen lå dermed i introjektert regulering. Medarbeiderne gjorde mye arbeid fordi de følte de måtte, selv om de både var slitne og trøtte og dermed på det nederste trinnet i Maslows behovspyramide. Det snakkes mye om bemanning og at dette er helt essensielt. Lav bemanning går ut over de ansattes trygghet og mulighet for aksept gjennom å få bruke sin kompetanse til å gjennomføre pedagogisk didaktiske opplegg. De viste til at lav bemanning fører til lav motivasjon, og at det til sist går ut over barna. Barnehagen blir som en oppbevaringsplass for barna, man får ikke forberedt til deres neste dag, og de pedagogiske oppleggene blir satt på vent.

Gjennom teksten har det kommet frem at alle informantene opplevde at det først og fremst var barna som motiverte dem, hvor enkelte nevnte andre motivasjonsfaktorer også. Noen informanter fortalte at deres kompetanse ble anerkjent av blant annet pedagogiske ledere, og de fikk lov til å medvirke i hverdagen. Kompetanseheving gjennom kurs var noe informantene snakket positivt om. De fortalte at når de følte de fikk bruke sin kompetanse, fikk medvirke og ble anerkjent, så økte motivasjonen. Motivasjonsfaktoren var dermed integrert regulert, de fikk være selvstendig og bestemme selv. Informantene som fortalte om flest muligheter til selvbestemmelse var de som fortalte om gode opplevelser med barna. Barn som anerkjente dem, ga dem tillit og virket glad for å se dem. Samtlige av informantene fortalte at motivasjonen sank ved lite muligheter for medvirkning, og hvor kompetansen ikke ble anerkjent.

Som fremtidige pedagogiske ledere bør vi arbeide for å motvirke lav bemanning da dette ser ut til å være en risiko. Vi vil jobbe for å skape en god relasjon til våre medarbeidere, hvor vi ser deres fulle potensiale. Vi må tilrettelegge og arbeide for deres kompetanseheving og at den faktiske kompetanse blir anerkjent, samt at de får medvirke i hverdagen. Som pedagoger må vi huske å alltid opptre pedagogisk mot både store og små.

Gjennom denne oppgaven har vi lært mye som vi vil ta med oss ut i arbeidslivet. Vi ser viktigheten av å arbeide med personalets motivasjon, spesielt da dette også påvirker barna. Det er jo først og fremst barna vi er her for.

7.0 Litteratur

Arbeidsmiljøloven. (2022). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*

([LOV-2022-12-20-99](#)). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2018). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. abstrakt forlag.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.

Ekholm, B. & Hedin, A. (1993). *Det sitter i veggene. Barnehageklimaets betydning for barn og voksnes utvikling*. Ad Notam.

Gotvassli, K.-Å. (1999). *Barnehager - organisasjon og ledelse* (3. utg.). Tano Aschehoug.

Gotvassli, K.-Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale: om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen* (2. utg.). Høyskoleforlaget.

Hen. (2022, 12.september). I Store norske leksikon. <https://snl.no/hen>

Johannessen, A., Tufte, P. A., Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utg.). Abstrakt forlag.

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.

<https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Løkken, G. & Søbstad, F. (2017). *Observasjon og intervju i barnehagen* (4. Utg.). Universitetsforlaget.

Malt, U. & Tranøy, K. E. (2021). *Empiri*. Store norske leksikon. Hentet 24.04.23, fra <https://snl.no/empiri>

Maslows behovspyramide, av Norheim, B. (<https://ndla.no/article/29789>). CC BY-SA 4.0.

NESH Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*.

Forskningsetikk. <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora>

NTNU, 2023 <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/medvirkning+og+medbestemmelse>

Nygård, R. (1993). *Aktør eller brikke?: om menneskers selvforståelse*. AD Notam Gyldendal

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). *Intrinsic and Extrinsic motivations: classic definitions and New directions*. Contemporary educational psychology, 2000, Vol.25 (1), p.54-67

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. The Guilford Press.

Sikt. (u.å). Meldeskjema for personopplysninger i forskning. Sikt.

<https://sikt.no/fylle-ut-meldeskjema-personopplysninger>

Skogen, E., & Haugen, R., (2021). Motivasjon og selvbestemmelse. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (3. utg.) Fagbokforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1 - Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet “Motivasjon hos pedagogiske medarbeidere/assistenter i barnehagen”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke pedagogiske medarbeidernes motivasjon i barnehagen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan pedagogiske medarbeidere/assistenter opplever motivasjon i barnehagen og hvordan dette påvirker arbeidet i barnehagen. Informasjonen vi mottar vil bli brukt til skriving av bacheloroppgave. Problemstillingen er: *“Hvordan opplever pedagogiske medarbeidere/assistenter motivasjon i hverdagen i barnehagen og hvordan erfarer de at dette påvirker arbeidet med barna?”*.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag ved Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er trukket tilfeldig der vi først har trukket ut barnehagen og deretter valgt tilfeldig pedagogisk medarbeider/assistent. Her vil vi be styrer plukke ut de to neste pedagogiske medarbeiderne som har bursdag slik at det blir mest mulig tilfeldig. Det vil til sammen være fire pedagogiske medarbeidere i til sammen to barnehager som vil få henvendelsen. Derfor vil vi spørre nettopp deg om å delta i vårt prosjekt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i dette prosjektet innebærer det at du må skrive en motivasjonslogg før et intervju. Det er ønskelig med tre logger som handler om hva som motiverer deg. Du trenger ikke å skrive mye, et par setninger er nok. Grunnen til at vi ønsker dette er for at du skal få mulighet til å tenke igjennom temaet før et intervju, vi regner også med at svarene blir mer autentisk da. Det er viktig å huske på at du som ansatt i barnehagen har yrkesmessig taushetsplikt og ikke kan dele identifiserende opplysninger om andre barn eller voksne verken i motivasjonsloggen eller i intervjuet.

Vi vil deretter komme ut i barnehagen og ha et individuelt intervju med deg rundt motivasjonsloggen. Intervjuet vil ta ca. 45-60 minutter. Et par av spørsmålene vi vil stille er: *“Hva motiverer deg til å gjøre en god innsats på jobb (i barnehage)?”*, *“Hva kan være demotiverende for arbeid i barnehagen?”* og om hvordan det kan påvirke informantens arbeid i barnehagen.

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 dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

I vårt prosjekt er det frivillig å delta. Vi kommer til å informere våre informanter om at det er mulighet for å trekke seg når som helst både før/under og etter intervju.

Velger en informant å trekke seg vil all data fra informanten bli slettet.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Studenter [Anonymisert] samt veileder Vigdis Foss ved Høgskulen på Vestlandet er de som vil ha tilgang til opplysninger.

I dette prosjektet vil vi kalle informantene våre med tall for å holde på anonymitet.

Vi vil dokumentere intervjuet gjennom lydopptak som midlertidig vil bli lagret på en enhet med passord før det blir transkribert (dvs. nedskrevet).

Vi vil også ta notater underveis i intervjuet. Notatene vil bli oppbevart i en egen låst skuff, som vil være utilgjengelig for uvedkommende. Dette gjelder også notatene vi får innsamlet. Opptakene av intervjuet og notater vil bli makulert/slettet innen utgangen av 2023.

Informantene vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen våres. Dette er grunnet vi verken skal skrive navn på barnehage eller navn på informanten, heller ikke personopplysninger eller personlige særtrekk. Vi vil ha søkelys på informantenes meninger og erfaringer.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen bli avsluttet når oppgaven blir godkjent. Innleveringsdato er 25.05.23, men for å forsikre oss for at vi eventuelt skal kunne levere på nytt har vi satt dato til 31.12.23.

Når oppgaven er godkjent vil all datamaterialet som vi har samlet inn bli makulert/slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskulen på Vestlandet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

Institutt for pedagogikk religion og samfunnsfag ved:

Studenter:

[Anonymisert]

Veileder:

· *Vigdis Foss, tlf.: +47 55 58 58 78, e-post: Vigdis.Foss@hvl.no.*

- Vårt personvernombud er Trine Anikken Larsen, tlf.: 55 58 76 82, e-post: Trine.Anikken.Larsen@hvl.no, ved avdeling for organisasjonsutvikling og digitalisering.

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

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

Med vennlig hilsen

Veileder: Vigdis Foss

Studenter: [Anonymisert]

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Motivasjon hos pedagogiske medarbeidere/assistenter i barnehagen*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 - Intervjuguide

Vi heter [Anonymisert], kommer fra HVL på barnehagelærerutdanninga, nå holder vi på å skrive Bachelor.

Vi skal skrive en oppgave som handler om motivasjon. Problemstillingen vi har valgt er: “Hvordan opplever pedagogiske medarbeidere/assistenter motivasjon i hverdagen i barnehagen og hvordan erfarer de at dette påvirker arbeidet med barna?”

Vi har bedt deg om å skrive en motivasjonslogg over en gitt periode som en forberedelse til intervjuet. Mye av intervjuet vil omhandle dette og ellers om motivasjon.

Informasjon om oppgaven:

Vi vil bare nevne at det alltid kan være risiko for feilkilder, men vi skal gjøre vårt ytterste for å unngå dette.

Vi vil dokumentere intervjuet gjennom lydopptak som vil bli transkribert (dvs nedskrevet), deretter sletter vi opptaket. Lydopptaket vil bli midlertidig lagret på en enhet med passord, før det blir slettet senest ved godkjent oppgave.

- Vi vil også ta notater underveis i intervjuet. Notatene vil bli oppbevart i en egen låst skuff, som vil være utilgjengelig for uvedkommende. Dette gjelder også notatene vi får innsamlet.
- Opptakene av intervjuet og notater vil bli makulert/slettet innen utgangen av 2023.
- Vi kommer til å trekke ut informasjon som vi ser på som viktig for oppgaven.
- Hvis oppgaven vår får A eller B i karakter vil oppgaven bli lagt ut på HVL sine sider.
- Vi skal gjøre vårt ytterste for å beholde anonymitet, barnehagens og ditt navn blir helt anonymt.
- Vi vil informere om muligheten til å avslutte eller trekke seg fra intervjuet.
- Intervjuet vil vare i ca. 45 min.
- Vi vil nå starte med intervjuet. Hvis det er spørsmål du mener er uklare eller du vil at vi skal utdype mer, så er det bare å si ifra.

Nøkkelspørsmålene:

- Du har jo fått en oppgave av oss om å skrive en motivasjonslogg som handler om din motivasjon, fortell om det du oppdaget.
- Hva motiverer deg til å gjøre en god innsats på jobb (i barnehage)?
 - Hvordan opplever du at det påvirker ditt arbeid i barnehagen, ift. barna?
 - Hvordan opplever du at det påvirker ditt arbeid i barnehagen, ift. kollegaer og arbeidsmiljøet?
- Hva kan være demotiverende for arbeid i barnehagen?
 - Hvordan opplever du at det påvirker ditt arbeid i barnehagen, ift. barna?
 - Hvordan opplever du at det påvirker ditt arbeid i barnehagen, ift. kollegaer og arbeidsmiljøet?
- Arbeider dere i personalgruppen med motivasjon i barnehagen?
 - Hvis ja, hvordan?

Avslutning:

- Nå nærmer vi oss avslutning.

- Er det noe mer i forhold til dette temaet du tenker vi burde ha snakket om?

-Tusen takk for at du tok deg tid til å være med på prosjektet vårt.