



**Å være eller ikke være
førskolelærer**



Pedagogikk-3900

Monica Jensen

*Mastergradsoppgave i pedagogikk
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Universitetet i Tromsø
Våren 2013*

Forord

Å skrive masteroppgave i pedagogikk har vært en svært lærerik men også en krevende prosess i fra begynnelse til slutt. Noen ganger har det vært utfordrende å motivere seg, selv om litteraturen og teoriene om motivasjon har ligget foran meg i mange ulike bøker. Da har det vært svært godt å ha så mange som har støttet, trøstet, oppmuntret og bidratt til denne prosessen og til min læring.

Jeg er ydmyk og svært takknemlig for at jeg fikk dyrebar tid med de flotte, engasjerte og dyktige førskolelærerne, pedagogiske lederne og barnehagelærerne som stilte opp og villig delte sine historier.

Jeg vil også få takke min kunnskapsrike, utholdende, og oppmuntrende veileder Cato R. P Bjørndal. Takk!

Jeg vil få takke alle de utrolige dyktige og inspirerende medstudentene i vår kjære ”rødsofa”. Tusen takk for alle stunder med faglig prat, diskusjoner, refleksjoner og oppmuntringer underveis i vårt arbeid. Er veldig takknemlig!

Jeg vil takke Bjarne Isaksen og Lise Berg for at dere er så gode pedagoger og har lært meg å bli bedre på å ta i mot tilbakemeldinger, men også for uvurderlig hjelp med innhold og språk i oppgaven min.

Tilslutt en stor takk til mamma, pappa, søster, familie og venner som har bidratt på mange og ulike måter til at mitt masterprosjekt er kommet til mål.

Denne oppgaven dedikerer jeg til Sigrid og Maria.

Takk!

Monica Jenssen

Tromsø
Mai 2013

Sammendrag

Tema for denne masteroppgaven har vært valg av førskolelærerutdanning og motivasjon til å fortsette i yrket etter ett visst antall år. Vi har i Norge i dag full barnehagedekning. Det vil si at alle som vil ha en barnehageplass skal få tilbud om det i fra kommunen de bor i. Alle barn under 6 år har altså rett til en barnehageplass.

Barnehagesektoren er i en enorm utvikling og er i dag underlagt Kunnskapsdepartementet. Det vil si at barnehagene som tidligere har vært underlagt barne- og familiedepartementet, er flyttet over til Kunnskapsdepartementet, og har fått status og blir i dag betraktet som en del av det som blir omtalt som det livslange læringsforløpet. Utdanningen som utdanner førskolelærere eller det som skal hete barnehagelærerutdanningen i fra August 2013, er under omorganisering. Vi blir samtidig klar over at det er mange som forlater profesjonen og mange unge som ikke er motivert til å velge denne type utdanning og karrierevei. Dette bekymrer både myndighet og alle med hjerte for barnehagene og et kompetent personale i barnehagene.

Med bakgrunn i dette ønsket jeg å finne de underliggende årsakene for hvorfor informantene hadde valgt førskolelærerutdanningen og jeg ville dykke ned i informantenes motivasjon for å fortsette i yrket etter mer en 10 år i yrket. Dette for å se om jeg kunne finne noen faktorer som muligens ville kunne bidra til å rekruttere flere til å velge en utdanning som barnehagelærer. Jeg valgte en kvalitativ tilnærming til problemstillingen min. Tidlig i prosessen var jeg bevisst på at jeg ville prøve å finne 3 menn og 3 kvinner som informanter. Jeg valgte å bruke intervju som metode og i analyse arbeidet valgte jeg å bruke Grounded theory som verktøy til å analysere intervjuene mine. Jeg benyttet halvstrukturert intervju, som gir mulighet for å stille oppfølgende spørsmål. Mine seks informanter arbeider i dag i ulike barnehager som pedagogisk ledere.

Innholdsfortegnelse

Forord	ii
Sammendrag	iii
1.0 Innledning	1
1.1 Oppgavens tema og bakgrunn	3
1.2 Barnehagens opprinnelse, en kort historisk gjennomgang	6
1.3 Tall og fakta om barnehagesektoren i Norge i dag	7
1.4 Min forforståelse	12
2.0 Metodisk tilnærming	14
2.1 Kvalitativ metode	14
2.2 Intervju som forskningsmetode	14
2.3 Halvstrukturert intervju	15
2.4 Intervjuguiden	16
2.4.1 Prøveintervju	17
2.5 Utvalg til prosjektet	18
2.6 Transkribering	19
2.7 Min forskerrolle	20
2.8 Metode Grounded theory	21
2.8.1 Linje for linje koding	23
2.8.2 Fokuseret koding	24
2.9 Validitet	25
2.9.1 Etikk	27
2.9.2 Forskningsetikk	27
2.9.3 Ethiske retningslinjer	28
3.0 Analyse	30
3.1 Beskrivelse av prosessen	30
3.1.2 Informantene i undersøkelsen	31
3.1.3 Guide til videre lesning av analysen.	33
3.2 Hendelser som har påvirket valg av utdanning.	33
3.3 Informantenes opplevelse av å ha relevante personlige kvaliteter som er viktig i arbeid i barnehagen.	34
3.4 Rollemodeller som motivasjonsfaktorer	36
3.5 Egen utdanning som motivasjonsfaktor	37
3.6 Informantene maktet praksissjokket.	40
3.6.1 Fra praksissjokk til positive erfaringer	41
3.7 Motivasjonsfaktorer som gjør at de fortsetter i jobben	42
3.7.1 Barna som motivasjonsfaktor	42
3.7.2 Leder som motivasjonsfaktor	44
3.7.3 Lønn som en ambivalent motivasjonsfaktor	45
3.7.4 Anerkjennelse og status som ambivalent motivasjonsfaktor	46
3.7.5 Trivsel som motivasjonsfaktor	47
3.7.6 Variert arbeidshverdag som motivasjonsfaktor	48
3.7.7 Videreutdanning som mulig ny motivasjonsfaktor	49
3.7.8 Rammer og endringer som ambivalent motivasjonsfaktor	50
3.8 Kjønn og motivasjon	51
3.9 Utfordringer for motivasjonen	52
3.9.1 valget om bli eller forlate profesjonen	53
4.0 Oppsummering av analysen	56
4.1 Oppsummering av valg	56
4.2 Oppsummering av motivasjon	57

5.0 Diskusjon	59
5.1 Innledning valg av utdanning	59
5.1.2 Et samfunn i endring påvirker våre valg	59
5.1.3 Kulturelt frigjort valg av utdanninger	60
5.1.4 Ungdom, identitet og valg av utdanning	64
5.1.5 Betydningen av økt oppmerksomhet mot barnehagesektoren	68
5.1.6 Utdanningsvalg på videregående	70
5.1.7 Oppsummering av utdanningsvalg	71
5.2 Motivasjon	72
5.2.1 Innledning motivasjon	72
5.2.2 Motivasjonsbegrepet	72
5.2.3 Arbeidsmotivasjon	73
5.2.4 Indre og ytre motivasjon.	74
5.2.5 Hvorfor er motivasjon viktig?	75
5.2.6 Maslow´s motivasjonsteori	77
5.2.7 Frederick Herzberg´s motivasjonsteori	79
5.2.8 Norsk bidrag til arbeidsmotivasjon	81
5.2.9 Oppsummering Motivasjon	82
6.0 Diskusjon av motivasjonsfaktorer som er avgjørende for å bli i yrket	85
6.1 Hendelser som har gitt motivasjon til valg av yrke	85
6.1.2 Opplevelse av å ha reelle kvaliteter til å mestre profesjon	86
6.1.3 Utdanning som motiverer	87
6.1.4 Praksissjokk	88
6.2 Barna som motivasjonsfaktor	90
6.3 Leder som motivasjonsfaktor	91
6.4 Lønn som ambivalent motivasjonsfaktor	92
6.5 Anerkjennelse og status	93
6.6 Trivsel som motivasjonsfaktor	95
6.7 Variert arbeidshverdag som motivasjonsfaktor	96
6.8 Videreutdanning som motivasjonsfaktor	96
6.9 Utvikling og endring som mulig motivasjonsfaktor	97
7.0 Oppsummering og funn i undersøkelsen	98
8.0 Avslutning	101
9.0 Litteraturliste:	104
Vedlegg 1	106
Vedlegg 2	111
Vedlegg 3	115

1.0 Innledning

Barnehagesektoren i Norge har oppnådd målet om full barnehagedekning.

Barnehagene har fått stort fokus på seg, både fra politikere, myndighetene og fra kommunene. I den senere tid ser vi også at forskningen på denne sektoren har tatt seg opp. Barnehagesektoren er under utvikling og i endring, det har blitt satt et større fokus på både kvalitet, innhold og personalets kompetanse. En barnehage til barnets beste krever et faglig og kompetent pedagogisk personale.

Personalets faglige og personlige kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for danning, omsorg, lek, læring og sosial utjevning. Kunnskap om barns utvikling og læringsstrategier på ulike alderstrinn er nødvendig for å kunne drive en pedagogisk virksomhet som gir alle barn gode utviklingsmuligheter. (Kunnskapsdepartement, 2012b)

Med dette utgangspunktet begynte jeg å forme en nysgjerrighet på hva som driver de som har valgt denne utdanningen og hva som motiverer dem til å fortsette i arbeid som førskolelærer etter noen år i yrket. Med brennende engasjement for barn, deres rettigheter, barnehagen og barnehagesektoren ville jeg undersøke,

1) *Hvorfor informantene har valgt førskolelærerutdanning?*

2) *Hva er det som motiverer dem til å fortsette i yrket etter et visst antall år?*

Samtidig som kommunene bygger barnehager for å ha nok plass til alle som vil ha et tilbud, forsvinner mange førskolelærere ut av barnehagen. Mange har valgt å slutte i sin profesjon og gå over til andre yrker og sektorer. Kunnskapsdepartementet, som i dag er ansvarlig for alle landets barnehager, har innsett utfordringen med å rekruttere. Utdanningsforbundet, som er førskolelærerne sin fagforening, har estimert at vi i løpet av de neste årene, vil mangle cirka 6000 førskolelærer på landsbasis. (Utdanningsforbundet, 2013) Det vi i dag vet, er at cirka 10 000 har forlatt yrket (Utdanningsforbundet, 2013). En annen faktor som også er kjent er at det per i dag er en for stor andel ufaglærte som har fått dispensasjon fra utdanningskravet i Lov om barnehagen og er ansvarlig pedagog, enten som styrer eller pedagogiske leder, uten utdanning. Tall fra Utdanningsdirektoratet i fra 2012 viser at 2,5 % av styrerne i

norske barnehager har dispensasjon i fra utdanningskravet og det er hele 2800 årsverk av de pedagogiske lederne som har dispensasjon (Utdanningsdirektoratet, 2012). De faktiske forhold i barnehagene ser annerledes ut enn det departementet har nedfelt i Lov om barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2005). Der hvor det blant annet er nedfelt i paragrafene at barnehagene skal ha en administrativ ledelse og en pedagogisk ledelse med forsvarlig pedagogisk utdanning. I loven står det også at en kan gi dispensasjon i fra utdanningskravet. I hvilken annen yrkesgruppe kan en se bort i fra et krav til utdanning og kompetanse? Det er i skolen og barnehagen hvor dette blir gjort, verken sykepleiere, politi, tannleger eller piloter gis det dispensasjoner i fra kravet til utdanning og kompetanse i yrkesutøvelsen. Selv om hovedregelen i loven sier en ting, så er realitetene en annen. Det i flere av dokumentene og i rammeplanen til barnehagene understreket at det er personalet og deres utdanning og kompetanse som er med på gi innhold og kvalitet til barnehagene.

Personalet, og da spesielt det pedagogiske personalet, er nøkkelen til den gode norske barnehagen. Det er de som skal gi barna som vokser opp gode utviklings- og læringsmuligheter. Når det da viser seg at førskolelærerutdanningen og yrkesvalget ikke er av det som unge i dag foretrekker, og motivasjonen hos unge til å velge denne type karriere er lav, så blir jeg bekymret på vegne av barnehagesektoren og på vegne av alle de barna som ikke får det kvalitative tilbudet de har krav på.

Kunnskapsdepartementet og Kunnskapsminister Kristin Halvorsen har startet et prosjekt hvor de har satt seg som mål å rekruttere flere til å velge førskolelærerutdanningen, eller barnehagelærerutdanningen. Rekrutteringskampanjen har de kalt for ”verdens fineste stilling”. De skal bruke 25 millioner kroner på å gjøre denne utdanningen og dette yrkesvalget kjent for spesielt de unge som er i posisjon til å velge, men også for andre som kan være interessert i denne profesjonen. Denne utdanningen skal i fra 01.08.2013 hete barnehagelærerutdanningen (Kunnskapsdepartement, 2012a). Både utdanningen og tittelen endres til nå å hete barnehagelærer. Dette som et av flere tiltak for blant annet å løfte opp statusen til denne yrkesgruppen. I min oppgave vil jeg benytte førskolelærerbegrepet fordi dette er informanter som har tatt en førskolelærerutdanning og har virket under denne tittelen i hele sin karriere. I tilfeller hvor jeg ser inn i fremtiden vil jeg bruke den nye tittelen barnehagelærer. Først i

oppgaven skriver jeg om oppgavens tema og om barnehagens opprinnelse før jeg tilslutt i denne innledningen skriver om min forforståelse. Kapittel 2 omhandler min metodiske tilnærming, mens kapittel 3 er min analysedel. I kapittel 4 oppsummerer jeg det jeg har funnet i analysen og der er 4.1 omhandler første forskningsspørsmål valg om utdanning, og 4.2 omhandler motivasjon i arbeidet. I det kapittel 5 diskutere jeg funnene i analysen i tilknytning til aktuell teori. I analysen har jeg funnet noen faktorer som er aktuelle motivasjonsfaktorer for disse informantene, disse faktorene redegjør jeg for i kapittel 6. Kapittel 7 og 8 oppsummerer denne forskningsprosessen, mine funn og en konklusjon. Først kommer litt om bakgrunnen for at jeg synes dette er aktuelt og viktig å undersøke.

1.1 Oppgavens tema og bakgrunn

Barnehage har vært og er et hett politisk tema i Norge, spesielt de siste ti årene. Det er i dag slik at alle har rett til en barnehageplass i Norge. Med denne lovpålagte rettigheten så ble det et behov for å bygge ut og skaffe nok plasser, slik at alle barn som trenger en plass i en barnehage, får det. De siste ti årene har derfor gått med til å bygge og skaffe til veie de barnehageplassene som dette ville kreve. Vi er i 2013 kommet i en situasjon at vi har tilnærmet lik full barnehagedekning i Norge. Alle barn som trenger en barnehageplass skal få tilbud om en plass.

Barnehagekameratene, som bestod av politikere i fra opposisjonspartiene Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Senterpartiet, og Sosialistisk Venstreparti (Kunnskapsdepartement, 2009), har oppnådd målet som de på Stortinget satte seg for 10 år siden. Barnehageforliket er kjent som et av de største politiske løftene i den senere tid. Løftet er spesielt fordi dette var en avtale som hadde bred politisk enighet også på kryss av partiene. Våren 2003 kom Bondevik regjeringen med St. meld 24 (2002-2003) Barnehage tilbud til alle. Med et slikt politisk løft, med denne massive utbyggingen, ble det også et behov for flere førskolelærere til alle disse nye barnehagene. Rekruttering gikk ikke i forkant eller parallelt med utbyggingen. Vi ser derfor at det i dag er en reel mangel på kvalifisert personale til sektoren.

Utdanningsforbundet har gjort en beregning som tilsier at vi i dag mangler cirka 6000 førskolelærere på landsbasis. Førskolelærerne er viktig i det arbeidet som gjøres i Norske barnehager, de er avgjørende for kvaliteten i barnehagene. Dette er noe som kommer tydelig frem i fra ansvarlig departement,

Personalets faglige og personlige kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for danning, omsorg, lek, læring og sosial utjevning. (Kunnskapsdepartement, 2012b)

Personalet er avgjørende for kvalitet og innhold i barnehagene. Personalet, men aller mest pedagogene, har et samfunnsmandat i å skape en god arena for lek og læring for barna i barnehagene. Da er det ikke likegyldig hvem som gjør denne jobben. Et kvalifisert og motivert personale er viktig for alle barnehagene. Jeg ville undersøke hvorfor informantene har valgt denne utdanningen, og hva som motiverer dem etter å ha stått i jobben i over 10 år. Hva var deres utgangspunkt for denne profesjon. Kan det gi noen svar som vi kan bruke i arbeid med å rekruttere unge til å velge denne karrieren?

Alle barnehagene i Norge er regulert av Lov om barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2013) og Rammeplanen for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2011), som er forskriftene til denne loven og det som gir retningslinjer for barnehagens verdigrunnlag, innhold og oppgaver. Planen gir altså noen klare retningslinjer for innholdet til norske barnehager. Dette er et av virkemidlene for forsikre seg om at det gis et mest mulig likt tilbud uavhengig av hvor du bor i landet, uavhengig om barnet går i stor eller liten barnehage, eller om barnehagen er privat eller offentlig. Alle barnehager er forpliktet til å følge både Lov om barnehager og Rammeplanen.

§ 17. Styrer

Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse.

Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som førskolelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse. Kommunen kan innvilge dispensasjon fra utdanningskravet etter andre ledd. Kommunens vedtak kan påklages til fylkesmannen.

Departementet gir nærmere forskrifter om dispensasjon fra utdanningskravet og om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra utlandet.

§ 18. Barnehagens øvrige personale

Pedagogiske ledere må ha utdanning som førskolelærer. Likeverdig med førskolelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høghskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk. Kommunen kan gi dispensasjon fra utdanningskravet i første ledd. Kommunens vedtak kan påklages til fylkesmannen. Departementet gir forskrifter om dispensasjon, om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra utlandet og om unntak fra utdanningskravet for personale som arbeider i barnehagen på nattid. Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. Departementet gir utfyllende forskrifter om pedagogisk bemanning (Øie, 2012).

Loven sier noe om og gir noen retninger i forhold til hvem som arbeider og ivaretar barna og deres rett til en pedagogisk og god barnehage. Loven regulerer blant annet den pedagogiske bemanningen i barnehagene. Barnehagens samfunnsmandat er å legge til rette for en pedagogisk virksomhet hvor barn skal få mulighet til lek, utvikling sosialt og faglig. Det er klart og tydelig gitt retningslinjer til at det må være pedagoger som kan og vet hva dette dreier seg om og som legger til rette for dette i disse pedagogiske virksomhetene.

Med andre ord kan en ikke bare gjøre som en vil og starte en barnehage og drifte som en selv ønsker. Alle som skal drive barnehage er regulert av lov og ikke minst retning gitt til innholdet av rammeplanen. Barnehagen er i dag underlagt kunnskapsdepartementet og blir sett som en del av det livslange læringsforløpet som starter med barnehage og avsluttes med studier på universitet eller høyskole. Dette er slik vi kjenner barnehagesektoren i dag, men hvordan startet det hele for barnehagene i Norge?

1.2 Barnehagenes opprinnelse, en kort historisk gjennomgang

Asylbevegelsen la grunnlaget for den sosiale tradisjon til barnehagene i Norge. De første barneasylene var ment som et tilbud til fattige barn. De skulle gi tilsyn, omsorg og oppdragelse (Øie, 2012). Barneasylene blir sett på som de første barnehagene og skulle være et bidrag til fattige som ikke mestret omsorgen selv. Asylene har sin opprinnelse i England på begynnelsen av 1800 tallet. I Norge ble det første asylet etablert i 1837 (Greve, 1995).

Det var også på denne tiden det ble etablert et tilbud til foreldre for å sikre små barn en god oppdragelse og en god start på livet. Helt i fra denne spede begynnelsen inneholdt asylene undervisning. Det var teologer og studenter som ivaretok undervisningen, sammen med det som ble omtalt som asylmoderen og som var den ansvarlige for asylet. Det ble gitt lese-og skriveopplæring og kristendomsundervisning. I følge boka "førskolelærerens historie" var asylmødrene som oftest ugifte kvinner (Greve, 1995). De hadde lønn som lærere og var godt stilte for sin tid.

Barnekrybbene ble så etablert av Frelsesarmeen og hadde også som formål å bidra til de som hadde det vanskelig med hensyn til barn og oppdragelse. Deretter hadde den pedagogiske tradisjon i forhold til barnehager sin fremvekst. De første barnehagene ble etablert og de har sin opprinnelse fra Tyskland helt tilbake til 1839 og det var Friedrich Fröbel som var opphavsmannen til de første barnehagene. Hans pedagogiske grunnsyn, og ideen om barnehagene, ble etter hvert videreført til Europa og USA. Hans ide og grunntanke var at barn har behov for utfoldelse og utvikling av sitt eget selv. Allerede på denne tiden så han på barn som mennesker som hadde iboende anlegg og at samfunnet hadde et ansvar for å legge til rette for deres utvikling (Greve, 1995). Hans barnehagetradisjon tok plass i Norge i begynnelsen av 1900-tallet. Barnehagelærer som det het den gangen drev barnehagene i deres egne hjem eller på lokaler som var tilgjengelig. Det var i begynnelsen en privat tilbud og drevet av private. De hadde sin utdanning i fra utlandet og fra Frøbels utdanningsinstitusjoner i Tyskland. Dette var økonomisk krevende og gjordet til at det gjerne var engasjerte og rike som hadde mulighet til å skaffe seg denne utdanningen.

Etter hvert fikk vi også et offentlig barnehagetilbud og den aller første offentlige private barnehagen ble etablert i Oslo i 1920. De første forskriftene ble utarbeidet i pleie-og barneforsorsgsloven 1947(Øie, 2012). I den første forskriften for barnehager kommer det klart frem at det skal være en leder på hver enhet og denne lederen måtte ha barnehagelærerinneutdanning, som den gang var en toårig utdanning fra barnevernsskolen (Ibid). De første forskriftene var gjeldende frem til den første loven trådte i kraft i 1975. I 1995 kom det en revidert utgave av loven og den første rammeplanen for barnehagene. Den skulle være en plan som skulle ivareta og si noe om innholdet i alle landets barnehager og den var et bidrag for å sikre et likt og godt tilbud på landsbasis. Senest i 2011 har både loven og rammeplanen vært til revidering og ha blitt tilpasset til den utviklingen som sektoren har vært i og er i den dag i dag. Fra å være et tilbud til fattige barn, og fra å være et tilbud til kun noen få, er det i dag hele 6397 barnehager i Norge (Utdanningsdirektoratet, 2012). Det er 286 147 barn som gikk i barnehage i Norge. Med disse tallene innleder jeg til neste del i denne oppgaven som tar for seg faktaopplysninger som har vært med på å gjøre meg engasjert og bidratt til at jeg ønsket å gjøre denne undersøkelsen

1.3 Tall og fakta om barnehagesektoren i Norge i dag

Det er ikke lengere slik at barnehagen kun driver med omsorg, men også med opplæring og danning av små mennesker. Det ligger krav og forventninger til institusjonene ved hjelp av lov om barnehager og rammeplanen.

Barnehagene skal gi barn under opplæringspliktig alder gode utviklings og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barnas hjem (Kunnskapsdepartementet, 2011).

I loven er det fastsatt ulike overordnede bestemmelser mens rammeplanen gir retning til kvaliteten og innholdet i de daglige oppgavene som barnehagene har.

Samfunnsmandatet til barnehagene er betydelig og viktig. Samfunnet har endret seg på den måten at de fleste foreldre er ute i arbeid og det er økonomisk blitt slik at det er behov for to inntekter i husholdningen for å ivareta en families økonomi. Med begge foreldrene i arbeid er det et samfunnsmessig behov for et godt alternativ for barna. Det har barnehagene vært helt siden 1800-tallet. Politikere og samfunnet for øvrig krever mer og mer av barnehagene og av det tilbudet som blir gitt der.

Foreldre i dag har stort sett et høyt kunnskapsnivå, og vet mer om hva de har rett til og hva de kan kreve for deres barn i barnehagen. Kvaliteten og innholdet i Norske barnehager er av stor betydning og det er pedagogene som er ansvarlig for at loven, rammeplanen og dets krav blir overholdt og innfridd i deres daglig arbeid.

Personalet og pedagogene i barnehagene har en mer og mer krevende jobb. Kravene og forventningen vil nok ikke avta, men tvert i mot fortsette å øke, i takt med utviklingen og endringene i barnehagesektoren.

Dette for å fortsette å tilpasse seg den tiden vi lever i nå. Med denne utviklingen og endringene til profesjonen, vil det også utdanningen gjøres om og tilpasninger slik barnehagesektoren og samfunnets krever.

I 2012 var det (Utdanningsdirektoratet, 2012) 86 147 barn i barnehage i Norge. Det er en økning på 3400 barn, sammenlignet med året før. (Utdanningsdirektoratet, 2012). Barnehagesektoren har 91 255 ansatte per 15 desember 2012. I de 6397 barnehagene i landet omsettes det for cirka 40 mrd kroner årlig. Barnehagens betydning er betydelig i det norske samfunn. Barna er grunnmuren til fremtiden, og legge til rette for gode oppvekstvilkår for barna er i dag selvfølgelig. Barnehagene skal bidra i dette arbeidet og har et viktig samfunnsmandat som også legger grunnlaget for det enkelte barns liv. Barna er Norges fremtid og skal selvfølgelig ha de aller beste forutsetninger lagt til grunn helt i fra begynnelsen. De skal ha kvalifiserte personell i barnehagen er også en selvfølge for mange i dag. At dette ikke er tilfelle for alle, er svært beklagelig. Dette er noe som det jobbes for å unngå både i fra myndighetenes side og i fra andre instanser. 12. mars 2013 la nåværende Kunnskapsminister ut en stortingsmelding som sier noe om fremtidens barnehage (St.meld. nr 24 (2012-2013)).

Stortingsmeldingen har skapt et stort engasjement og det har vært gjenstand for en stor debatt rundt om i landet. Det Departementet tar til ordet for i denne meldingen er at det skal arbeides med tilstrekkelig personale og pedagogisk personale til barnehagene. Det oppfordres her til at antall voksne per barn skal økes.

Fagforeningen og andre har tatt til ordet for at planen er for lite ambisiøs i forhold til å sette mål for oppnå det som nabolandene Sverige og Danmark har gjort ,med flere pedagoger til hver enhet, avdeling eller base i barnehagene. Utdanningsforbundet

påpeker at nok pedagoger er avgjørende for å oppnå målene satt for kvalitet og innhold i Norske barnehager (Utdanningsforbundet, 2013).

Regjeringen vil først i 2020 lovfeste kravet om grunnbemanning i barnehagene. Det skal det være et krav om en voksen per tre barn på småbarnplasser og en voksen per 6 barn på storbarnplasser (St.meld. nr 24 (2012-2013)).

Regjeringen har uttalt at de vil fortsette å arbeide for å oppfylle dagens krav til pedagognorm. Gjeldende forskrift om pedagogisk bemanning gitt 1. desember 1995 med hjemmel i §17 tredje ledd fastslår at det skal være én pedagogisk leder per 14–18 barn når barna er over tre år, og én per 7–9 barn når barna er under tre år når barnas daglige oppholdstid er over seks timer (Kunnskapsdepartement, 2005).

Bemanningsnormen omtaler alle ansatte i barnehagen, som inkluderer assistenter, eller barne- og ungdomsarbeidere, mens pedagognormen ivaretar kravene til den pedagogiske bemanningen. I nye loven som settes i verk fra høsten 2013, settes det ingen mål om å oppnå eller utvikle den eksisterende pedagognormen. Dette er noe som opprører fagforeningene fordi de mener dette er for lite ambisiøst. Med tanke på at mange pedagoger som forlater barnehagen, oppgir som en av flere årsaker til at de slutter, mangel på pedagogisk personale. De forteller at det gjør det vanskelig å arbeide med pedagogikk i barnehagen, og med den gode kvaliteten, fordi ressursene er mangelfulle (Utdanningsforbundet, 2013).

Når vi ser tilbake har det vært en enorm endring i fra de første asylene og til dagens barnehager. Samtidig er det interessant å se at en hel del som var aktuelt den gangen, som datidens barnehagelærerinner var opptatte av, er like aktuell i St.meld som kom i mars 2013 (St.meld. nr 24 (2012-2013)). Problematikken og utfordringene angående pedagogikken og innholdet er lik, synet på barn og barndom er noe endret og utviklet i dag, men utfordringene med å rekruttere fagfolk og utdanne nok pedagoger er fortsatt like aktuell i dag som den gangen barnehagesektoren var i sin spede begynnelse.

I Norge var det idealister og enkeltpersoner som begynte kampen og jobben med å etablere barnehager. Det var i begynnelsen noen få barnehagelærerinner, som var tittelen den gangen, som stod på for å etablere en god utdanning og gode barnehager. De første utdannede barnehagelærerinnene tok som kjent sin utdanning i utlandet (Greve, 1995). De var idealister og velbemidlet, og hadde anledning til å ta sin utdanning i utlandet. Etter hvert fikk vi også en utdanning i Norge. I etableringen av denne utdanningen oppstod det interessekonflikter i mellom grupper som var opptatt av pedagogikken og grupper som var opptatt av barnevernet.

Konflikten førte til at det ble barnevernsakademiet som utdannet de første barnehagelærerinnene i Norge (Ibid). Utdannelsen var fra begynnelsen av et studie på et år og ble etter hvert to år. I dag går studiet over tre år. Det inneholder både teori og praksis noe utdanningen har gjort i fra begynnelsen. De engasjerte damene som brukte mye tid og ressurser på barnehagesaken på 30-tallet i Norge, hadde tidlig et behov for å organisere seg og etablerte så tidlig som i 1931 den første fagforeningen for alle som engasjerte seg i saker angående barn, barnevern og barnehager. Så tidlig som i 1934 ble Norsk forening for småbarnspedagoger etablert (Greve, 1995).

I begynnelsen var det 13 av 50 medlemmer som hadde utdanning som barnehagelærerinne. Medlemstallet steg i fra 23 til 120 på noen få år (Greve, 1995). I dag er pedagogene i barnehagene organisert i Utdanningsforbundet og det er totalt 156 000 medlemmer i organisasjonen som inkluderer både lærere og førskolelærere. Det er i dag 21 947 førskolelærere som er organisert i Utdanningsforbundet.

Fagforeningene har gjennom tidene vært med på å kjempe for lønns- og arbeidsvilkår for førskolelærere. Barnehagesektorens enorme utvikling påvirker også profesjonens arbeidsvilkår, lønn og rettigheter i dag. Det er viktig at det er en organisasjon som kan bidra til denne yrkesgruppen og være deres talerør i viktige saker når det gjelder faglige saker og rekruttering til førskolelærer- eller barnehagelærerutdanningen.

Parallelt med sektorens utvikling har også antall førskolelærere økt, 15. desember 2012 var cirka 30 000 pedagoger i Norske barnehager og totalt over 90000 ansatte (Utdanningsdirektoratet, 2012). Det gir oss et bilde av at det er godt under halvparten av de ansatte i Norske barnehager som har en pedagogisk utdanning. Det er ikke i tråd med det som står i alle planer, lover og høringer angående barnehage. Her

kommer det frem at personalets kompetanse er den viktigste kvalitetsfaktoren i barnehagen (Øie, 2012).

Å skaffe til veie tilstrekkelig med pedagoger er en svært stor utfordring i dag. Dette på bakgrunn av den massive utbyggingen og på bakgrunn av at det er i følge utdanningsforbundet er cirka 10 000 førskolelærere som har sluttet og befinner seg i andre yrker i dag. Dette gjør at sektoren har urovekkende store utfordringer med å skaffe til veie tilstrekkelig med pedagoger til barnehagene i Norge, med å beholde dem som har valgt denne profesjonen og fortsatt står i yrket.

Kunnskapsdepartementet har iverksatt et prosjekt som de har kalt for GLØD for å imøtekomme disse utfordringene. Målene i GLØD er:

- Økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen
- Økt rekruttering av barnehagelærere til barnehagen
- Økt rekruttering av personer med relevant høyere utdanning til barnehagen
- Økt rekruttering av barne- og ungdomsfagarbeidere til barnehagen
- Beholde og videreutvikle kompetansen i barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2011)

Som en del av arbeidet i ”Glød” er det et mål å arbeide med rekruttere flere til profesjonen. I arbeidet med å rekruttere 6000 nye barnehagelærere i Norge er det, slik jeg ser det, mange utfordringer for kunnskapsdepartementet som er ansvarlig for dette arbeidet. Det er mange som forlater yrket, av ulike årsaker. Det er i tillegg kjent blant de unge i dag at dette ikke er et yrke som gir høy status og høy lønn. Noe som ser ut til å være svært avgjørende når de unge skal velge utdanning og karriere i dag. Det finnes i tillegg gamle myter og utdatert kunnskap om hvordan denne profesjonen ser ut i praksis. Disse utfordringene er tatt på alvor og i tillegg til ”Glød” som er et prosjekt, har Kunnskapsdepartementet iverksatt et tiltak med en rekrutteringskampanje som de har gitt navnet, ”verdens fineste stilling” (Kunnskapsdepartement, 2011). Der går de ut i ulike medier, og med ulike virkemidler, for å rekruttere flere til å søkere til denne utdanningen og profesjonen. Det er 19 høgskoler og universiteter som utdanner barnehagelærere i Norge i dag. Det er på landsbasis 2500 studieplasser. I 2011 var det 18 % flere søkere til studiet

og Departementet var fornøyd med økningen. D så sin egen kampanje som vellykket til opptaket for 2012. Vi har allerede fått tallene fra samordnet opptak når det gjelder årets søknader til høstens barnehagelærerutdanning. Det viser seg at søknaden til 2013 har gått tilbake og at det er hele 18% nedgang i søkertallene til barnehagelærerutdanningen. (Regjeringen, 2013) Det er registrert 3054 søkere til barnehagelærerutdanningen og det er 2553 plasser tilgjengelig. Til sammenligning er det over 8000 søkere til jusstudiet som har 2000 studieplasser tilgjengelig. Motivasjonen til å velge denne utdanningen ser ikke ut som om den er like høy hos dagens unge, som motivasjonen til å velge for eksempel jusstudier.

1.4 Min forforståelse

Jeg er selv utdannet førskolelærer og har egen erfaring med å være både assistent uten utdanning, førskolelærerstudent, førskolelærer, pedagogisk leder og styrer. Jeg har med andre ord sett barnehagen i fra ulike sider og sett ulike barnehager gjennom mitt virke og min profesjon. Jeg er mer enn gjennomsnittlig opptatt av barn, barns utvikling og rettigheter. Jeg er engasjert og interessert i at barn skal få en best mulig start på sitt liv. At de skal få en tilpasset og god start på sitt lange liv i ulike pedagogiske institusjoner ser jeg på som en selvfølge. Jeg er opptatt av at den grunnmuren som barnehagen i dag er med på å bygge for samfunnets fremtid skal være mest mulig trygg og god. Jeg er opptatt av at barna skal få et mest mulig likt og godt tilbud uavhengig av hvor de bor i landet og uavhengig av hvilken barnehage de går i. Jeg er også opptatt av at de skal ha engasjerte voksne som både vil og kan noe om det å være barn, som har utdannelse og kan være med å legge til rette for et mest mulig godt og variert tilbud til barna i barnehagen.

Samtidig som jeg er opptatt av og engasjert i dette, så blir jeg via media klar over at vi de nærmeste årene vil mangle cirka 6000 førskolelærere på landsbasis. 6000 er veldig mange, og jeg begynte umiddelbart å reflektere på hvordan vi skal få til rekruttere disse 6000 førskolelærerne. Det er kjent fakta at utdanningen har opplevd nedgang i sitt søkertall og en vet i dag at unge både gutter og jenter er ambisiøse i sine valg av yrke og karriere. Å bli Førskolelærer er ikke nødvendigvis det som mange tenker og vurderer som et av de første alternativene i det man står i en reel yrkesvalg situasjon. Det er også noe som jeg selv opplevde i min egen orientering i mulige karrieremuligheter, utdanning og yrkesvalg situasjon.

Til tross for at det er mange som forlater yrket og mange som ikke velger denne utdanningen, er det fortsatt noen tusen som søker førskolelærerutdanningen, og som lar seg motivere til en karriere som førskolelærer og som pedagog i barnehage. Det er også over 30 000 som står i jobben som enten styrer, førskolelærer, pedagogisk leder, støttepedagog i barnehager i Norge i dag.

Hva er det som gjør at noen velger å bli førskolelærer og hva er det som gjør at de fortsetter i sin profesjon? Jeg vil med min masteroppgave bidra til å løfte opp og frem kunnskap om profesjonen og på den måten muligens nå frem til flere som kanskje kunne velge dette som et yrke og karrierevei. Med kunnskap om profesjonen så mener jeg at mange som ikke har et forhold til barnehagen i dag opplever og tror at barnehagen ser ut som og drives slik som det ble gjort for 10-20 eller 30 år siden. Mange utaler seg om barnehagene som om de tror at det foregår oppbevaring av barn og det er det medfører ikke riktighet. Dette er et bidrag som jeg håper kan være med å løfte anerkjennelsen og statusen til en profesjon som er svært viktig i vårt kunnskapsbaserte samfunn.

Fordi at jeg har egen erfaring i fra sektoren har jeg også egne oppfatninger, og det er også utgangspunktet for at jeg var motivert til å gjøre denne undersøkelsen. Fordi jeg personlig har opplevd at denne profesjonen har lavere status, og fordi jeg har opplevd urettferdigheten i lønnsituasjonen, og fordi jeg selv har forlatt yrket, så ble jeg nysgjerrig på hva er det som driver dem som ikke forlater barnehagen og samtidig hvordan skal vi klare å rekruttere til et yrke hvor så mange forlater?

Jeg har jobbet med å kle av mine egne briller og øvde meg gjennom hele prosessen på å se på problemstillingen i fra informantens ståsted. Jeg øvde meg på å være nysgjerrig og ikke ta det for gitt at selv om jeg hadde en viss forståelse av de de fortalte så visste jeg ikke det med sikkerhet. Jeg forsøkte å være mest mulig nysgjerrig og stille spørsmål selv om jeg egentlig trodde jeg visste hva de ville svare. Dette er noe jeg kommer mer tilbake til i neste kapittel, 2.0 som omhandler mine valg av metoder i forskningsprosessen. Der jeg blant annet har brukt Grounded theory analyse som et hjelpemiddel for å distansere meg fra mitt eget perspektiv og fokusere på informantenes ståsted.

2.0 Metodisk tilnærming

Ved hjelp av ulike metoder innenfor forskning, kan forskeren belyse og finne svar på et fenomen, problem eller et kasus. Forskeren kan bruke ulike metoder på å finne svar på sitt forskerspørsmål, det kan enten være kvantitativ eller kvalitativ forskermetode. Det er mange og ulike definisjoner på disse to metodene innenfor forskning, men Cato Wadel sier det slik, Kvalitativ forskning baserer seg på innhold, beskaffenhet og betydning, kontrasten til denne forskningen er kvantitativ forskning hvor utbredelse, antall og mengde er i fokus (Wadel, 1991).

2.1 Kvalitativ metode

Tidlig i min prosess tok jeg valget om å gjøre en kvalitativ orientert tilnærming til mine forskerspørsmål. Jeg ville så godt som overhodet mulig prøve å sette meg inn i, få svar på og forstå informantenes livsverden. Å løfte frem deres perspektiver i fra deres hverdag som pedagogiske ledere (Creswell, 2007). Jeg ønsket å forstå hvorfor de hadde valgt dette yrket og hva som motiverte dem til å bli i yrket. For å forstå ble det for meg naturlig å bruke kvalitativ metode.

Å forske kvalitativt innebærer å forstå deltakernes perspektiv. En kvalitativ forsker retter blikket mot menneskers hverdagshandlinger i sin naturlige kontekst, men dette forskerblikket blir selvsagt farget av forskerens teoretiske ståsted. Teori på ulike nivå gir retning for forskningsarbeidet, samtidig som forskeren egne opplevelser og erfaringer påvirker forskningsfokuset (Postholm, 2005).

2.2 Intervju som forskningsmetode

I kvalitativ forskning er det i tillegg mulig å gjøre valg i form av ulike tilnæringsmetoder. En kan gjøre observasjoner eller intervju som en metode for å samle inn datamaterialet til forskningen. Både intervjuene og observasjonene kan gjøres på ulike måter i innsamlingsprosessen. I forskning som angår barn kan det for eksempel være nyttig å bruke observasjon og eventuelt intervju i tillegg. Å få barn i tale kan være utfordrende og det kan derfor være hensiktsmessig å bruke observasjon.

Intervju kan være et supplement. I mitt tilfelle ville jeg undersøke de voksne i barnehagen eller pedagogene og jeg ville undersøke hvilke motiver de hadde for sitt yrkesvalg og finne ut om deres motivasjon til å fortsette i sin profesjon. Det ble for meg et naturlig valg å bruke intervju som metode. For å få dyptgående kvalitativ informasjon om informantenes valg og motivasjon, var det nødvendig å kunne samtale med dem, slik kvalitative intervjuer gir mulighet for.

Formålet med intervjuet er å fremskaffe fylldig og beskrivende informasjon om hvordan andre mennesker opplever ulike sider ved sin livssituasjon (Dalen, 2011).

En viktig og god retningsgiver er å kjenne til intervjuundersøkelsens 7 stadier.

1. Tematisering
2. Planlegging
3. Intervjuing
4. Transkribering
5. Analysering
6. Verifisering
7. Rapportering (Kvale, Brinkmann, & Anderssen, 2009)

Det finnes ulike former for intervju og ulike fremgangsmåter innenfor intervjutradisjonen. Intervju betyr egentlig en utveksling av synspunkter mellom to personer som snakker sammen om et felle tema (Kvale et al., 2009).

For å strukturere intervjuet kan man kan bruke ulike typer intervju alt etter hva man har som målsetting.

2.3 Halvstrukturert intervju

Det skiller som regel mellom åpne, strukturerte og mer fokuserte intervjuer (Dalen, 2011). I et åpent intervju er målsettingen at informanten skal fortelle mest mulig fritt om sine erfaringer. Med strukturerte eller halvstrukturert intervju som er mest brukt og mest vanlig, har forskeren valgt ut noen aktuelle temaer som kun prater om (Ibid). Fokuserte intervju er intervju hvor man går gjennom en konkret hverdagssituasjon i detalj. Med denne kunnskapen som bakgrunn så valgte jeg å bruke halvstrukturert intervju som metode for å sikre svar på mine forskerspørsmål. En viss struktur sikrer

svar på spørsmålene. Samtidig gir også intervjuformen fleksibilitet når det dukker opp noe underveis som er spennende og som man ikke hadde forutsett. Dette har man mulighet til å følge opp med spørsmål. Intervjuet er strukturert, men bare halvveis.

Når valgene var tatt så langt, var det tid for å utarbeide intervjuguide eller tema for intervjuene. For å forsikre meg om jeg får svar på mine to forskningsspørsmål så valgte jeg å gjennomføre halvstrukturerte intervju. Informantene får fortsette å snakke fritt og fortelle i fra deres hverdag, mens jeg som forsker har satt en struktur på det ved å velge tema og oppbygning på dem. Fordi jeg har en bakgrunn som pedagog i barnehage har jeg også god forutsetning til å utarbeide relevante spørsmål og temaer. Jeg har forkunnskap på feltet og tilrettelegger og utarbeider relevante spørsmål med denne bakgrunnen. Målet er å hente inn beskrivelser om den intervjuedes livsverden for å kunne fortolke betydningen (Kvale et al., 2009). For at forskeren skal få samlet inn relevant data til undersøkelsen er det nyttig at en har gjort forberedelser og utarbeidet noen temaer og spørsmål som beskriver og er aktuell i deres livsverden. Ved å velge en halvstrukturert intervju metode har forskeren også mulighet til å stille oppfølgende spørsmål som måtte dukke opp underveis. Selv om jeg har kunnskap og egne erfaringer i fra feltet så har det skjedd endringer og utviklinger siden jeg var i arbeid sist. Derfor er det en fordel med denne formen som gjør det mulig for forskeren å følge opp relevant og mulige viktig informasjon som dukker opp.

2.4 Intervjuguiden

Ved hjelp av min forforståelse og med støtte i god litteratur gikk jeg i gang med å utarbeide intervjuguiden. Jeg begynte i første runde med å skrive ned alle spørsmål som jeg lurte på med utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Jeg forsøkte å ikke begrense meg selv og lot nysgjerrigheten jobbe med intervjuguiden. Etter en runde med ”brainstorming” av spørsmål som var aktuell bearbeidet jeg det og strukturerte det i aktuelle temaer.

Innledningsvis i intervjuene hadde jeg et overordnet tema som omhandlet deres valg av utdanning. Det var spørsmål der jeg blant annet spurte om hva som hadde inspirert dem til å velge førskolelærerutdanning. Jeg gikk siden over til et overordnet tema om det som omhandlet overgangen til arbeidslivet og hvordan de opplever det hverdagslivet i arbeid. Tilslutt i intervjuguiden hadde jeg temaer som omhandlet profesjonsidentitet, motivasjonsfaktorer og helt tilslutt et tema om deres fremtidsperspektiver. Dette var de overordnede tema, under hvert tema hadde jeg flere spørsmål. Jeg var bevisst på og forsøkte å stille spørsmålene på en slik måte at det var klart og tydelig hva jeg ville vite. Måten spørsmål blir stilt på kan være avgjørende i forhold til å få gode data å jobbe videre med. Jeg hadde eksempelvis flere åpne spørsmål, hvor jeg for eksempel sa; kan du fortelle om første gangen du tenkte at du ville bli førskolelærer? Dette krever at informanten reflekterer og gir et utfyllende svar. Denne prosessen er viktig og krever at forskeren bruker god tid til planlegging, bearbeiding og utprøving av intervjuguiden. Gjennom flere runder med bearbeiding og veiledning ble det en intervjuguide på nesten 40 spørsmål.

(Intervjuguide Vedlegg 1)

2.4.1 Prøveintervju

Med intervjuguiden på plass var det tid for å søke godkjenning for prosjektet mitt hos Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). (Vedlegg 3) Da godkjenningen var på plass gjennomførte jeg et prøveintervju med en medstudent som også er førskolelærer. Jeg gjennomførte intervjuet slik som planlagt. Med Innleid teknisk utstyr og med et rom hvor vi kunne snakke fritt og uforstyrret. Jeg hadde notatblokk og intervjuguiden tilgjengelig. Etter prøveintervjuet fikk prøveinformanten fortelle fritt om hennes opplevelse og hva hun tenkte underveis og etter endt intervju. Jeg noterte flere punkter til forbedring. Det var en god øvelse for meg og en fin tilbakemelding om hvordan intervjuguiden fungerte. Dette var veldig lærerikt. Jeg følte det som en god trening til det første ordentlige intervjuet. Så kom det spennende arbeidet med å skaffe utvalg til undersøkelsen min.

2.5 Utvalg til prosjektet

Det første jeg hadde til vurdering var hvor stort utvalg jeg trengte og ville ha til min undersøkelse. Jeg forspurte medstudenter, leste andre masteroppgaver og rådførte meg med veileder. Vi ble etter hvert enige om at et utvalg på seks var rimelig for min undersøkelse og i forhold til størrelsen på oppgaven. Jeg var tidlig bevisst på at jeg vil anstrenge meg for å få fatt i like mange kvinner som menn.

Altså tre kvinner og tre menn. Jeg syntes også det var et poeng at disse hadde stått i arbeid noen år, noe som mest sannsynlig bekreftet at de var motiverte til å fortsette i jobben, men muligens hadde vurdert en eller flere ganger å forlate. Dette kunne muligens gi meg noen svar på hva som hadde gjort at de ble i yrket. Jeg satte som en forutsetning at de hadde vært i arbeid i mer enn 10 år etter endt utdanning.

Jeg gjorde først en del henvendelser til ulike barnehager ved hjelp av mail, der jeg kort forklarte prosjektet mitt. Jeg fikk en tilbakemelding med forslag fra en styrer på et konkret navn og barnehage. I og med at jeg har lang erfaring i fra sektoren selv hadde jeg etablert relevante kontakter, så jeg tok en telefon til flere av de barnehagene jeg visste hadde mulige informanter til prosjektet. Jeg forsøkte å unngå å kontakte førskolelærere som jeg kjente godt. Jeg var redd det kunne påvirke både spørsmål og svar.

For å få svar på mitt forskningsspørsmål valgte jeg å gjøre intervju med seks informanter som ennå står i arbeid som førskolelærere eller pedagogisk leder som deres tittel heter i dag.

Arbeidet med å få plass alle informantene var krevende og utfordrende, fordi jeg var veldig opptatt av å ha med både menn og kvinner, og fordi jeg søkte informanter som hadde mer enn 10 års erfaring. Jeg benyttet meg av telefon, mail, og tok kontakt ved hjelp av etterlysning på facebook. Etter hvert kom det inn mange tips med aktuelle kandidater. Flere av dem var uaktuelle fordi det praktisk ikke var mulig å få til et fysisk møte. Jeg fikk med litt tålmodighet og en del jobb, på plass tre menn og tre kvinner, som alle har arbeidet mer enn 10 år i barnehage. De fleste hadde kun jobbet som pedagogisk leder, men noen av dem hadde også prøvd seg som styrere i en periode. Informantene ble forespurt om å komme til Universitetet for å gjennomføre intervjuet, fordi jeg ønsket at de skulle få anledning til å sitte ned å

snakke fritt og uforstyrret. Med min forforståelse visste jeg at det i barnehagene ikke alltid er mulighet til å få fred til å snakke uforstyrret. Rom for møtevirksomhet kan også være en mangelvare. Praktisk var det best å få til intervjuene utenfor barnehagene. Dette tenkte jeg også ville hjelpe dem å svare fritt og uten hensyn til arbeidsgiver på spørsmål som for eksempel omhandlet deres fremtid i yrket. Flere av informantene uttrykte at dette medførte ekstra utfordringer siden de måtte bruke av sin fritid og komme til Universitetet. Likevel valgte alle forespurte å bli med på prosjektet. Noen av informantenes ledere hadde en oppfatning om at all forskning på området er viktig og ga fri i arbeidstiden for å delta på prosjektet. Deltakelse var frivillig og informantene fikk på ingen måte noen kompensasjon for å delta. De fikk kaffe og noe å bite i under intervjuet og jeg betalte parkering for de som hadde behov for det. Alle uttrykte at de syntes det var spennende å delta og var meget interessert i det som kunne komme frem og bli resultatet. I løpet av oktober og november hadde jeg gjennomført fem av seks intervju. Det siste intervjuet ble ei ekstra utfordring å få plass på grunn av sykdom og lignende. Jeg valgte å vente på denne siste informanten fordi dette var en mann. Jeg var oppsatt på få til en undersøkelse som inkluderte tre av hvert kjønn. Det viste seg å bli en utfordring å få tak i en annen mann med mer enn 10 års erfaring og som fortsatt arbeidet som pedagogisk leder. Flere av de menn som jeg var i kontakt med hadde forlatt avdelingen og arbeidet i dag som styrer eller enhetsleder. I januar fikk jeg på plass det siste intervjuet. Jeg er svært tilfreds og fornøyd med engasjerte og informative informanter.

2.6 Transkribering

Nå sto jeg foran det spennende arbeidet med å transskribere informantenes uttalelser til skriftlig datamateriale for videre bruk i prosessen. I intervjuet er det en samtale mellom to mennesker. Å transkribere denne samtalen og gjøre denne om til en tekst som kan brukes videre i analyse arbeidet, er et krevende og viktig arbeid (Kleven, Hjordemaal, & Tveit, 2011). Når samtalene var transkribert så er de ansett for å være grunnleggende empirisk datamateriale til videre bearbeiding (Ibid).

Jeg valgte å transkribere ord for ord det som ble sagt, jeg tok også med alle småord nølinger og pauser som informantene tok underveis. Dette fordi jeg ønsket i transkriberingssituasjon ikke å bli usikker på hva som ble sagt. Nølingene og pausene kunne ha noe å si for analyseprosessen og derfor vurderte jeg det slik at det var viktig å ta det med, for ikke å miste noe av betydning.

Forsøk på ordrette intervjutranskripsjoner kan skape kunstige konstruksjoner som kanskje verken er dekkende for den levende muntlige samtalen eller de skriftlige tekstenes formelle stil (Kleven et al., 2011). Dette er viktig å vite om i denne prosessen og for å unngå dette valgte jeg å gå i gang med transkriberingen umiddelbart etter intervjuet, mens samtalen ennå var fersk i minnet. Kroppsspråk og ironi kan være vanskelig å få med i overføringen fra samtalen til nedskreven empirisk datamateriale. For å muligens unngå denne fallgraven valgte jeg å transkribere umiddelbart. Jeg hadde også ved hjelp av veileder valgt å støtte meg til Grounded theory som metode i analysearbeidet og til å veilede meg i denne prosessen brukte jeg ”Constructing Grounded theory” (Charmaz, 2006) hvor det er tydelig beskrevet prosess hvor transkribering av ord for ord er naturlig del av prosessen.

2.7 Min forskerrolle

Forskeren spiller en sentral rolle i all forskning. Hun er ikke uten betydning for prosjektet. Min rolle i denne prosessen har vært utfordrende og krevende, men aller mest svært lærerik. Det å være så engasjert i et tema og ha en nærhet til det etter mange års erfaring i fra feltet, mest utfordrende. Det å ta et skritt tilbake for å se dette tema og feltet i fra informantenes synspunkt har vært krevende. Dette har vært noe jeg har vært bevisst på i gjennom hele prosessen og anstrengt meg for å få til. Samtidig har det vært godt å ha en så god kjennskap til feltet. Det er viktig ved at du får gitt undersøkelsen en validitet ved at det er relevante og gode spørsmål som blir stilt, og på den måten får gode svar til videre arbeid i prosessen. Informantene har kunne få en opplevelse at de ikke måtte forklare og fortelle på detalj nivå. Ved flere anledninger opplevde jeg at informantene henvendte seg til meg som en fagperson og svarte ut i fra at de visste hvilken bakgrunn jeg hadde. De fleste informantene kjente til at jeg hadde utdanning som førskolelærer og erfaring i fra feltet. Noen av dem kjente jeg til i fra tidligere. Risikoen kan i slike tilfeller være at nyanser i informasjonen kan bli borte siden det hersker en forståelse om at intervjueren oppfatter ting som kanskje ikke blir fortalt og tatt frem som viktig. Det er ei utfordring slik som Cato Wadel her sier.

Det er selvfølgelig viktig å være oppmerksom på at kulturfortrolighet kan føre til kulturblindhet, og at dette problemet er større ved feltarbeid i en egen kulturkrets enn ved feltarbeid i fremmede kulturer (Wadel 1991).

Jeg har også opplevd at jeg har måttet anstrenge meg for å ikke konkludere på bakgrunn av mine egne erfaringer og oppfattelser, men samtidig er jo mine erfaringer med på å gi en klarhet og forståelse til det utvalget forteller. En forsker uten min erfaring hadde kanskje kommet frem til samme svar, men måttet kanskje bruke mer tid på å gjøre seg kjent i feltet og i barnehagesektoren først. Jeg har opplevd det å arbeide med utgangspunkt i Grounded theory som nyttig for å sette mine egne fortolkninger og konklusjoner på prøve.

2.8 Metode Grounded theory

I arbeid med kvalitativ forskning er det mange mulige metoder for tilnærminger forskeren har, i arbeid med analysen av empirien. Den siste metoden, og en etter hvert populær metode som er utviklet, er Grounded theory. Metoden er utviklet av sosiologene Barney Glaser og Anselm Strauss. Deres teori ble lansert i 1967 (Dalen, 2011).

Innenfor kvalitativ forskning er det lagt opp til at forskeren skal fortolke datamaterialet. I dette arbeidet kan det for mange være spesielt utfordrende å arbeide med dette, hvis de slik som meg har en nærhet til feltet en skal gjøre undersøkelser i. To andre mulige tilnæringsmetoder innenfor kvalitativ analyse er hermeneutikken og fenomenologien. Hermeneutikken legger vekt på forståelse og fortolkning, mens fenomenologien legger vekt på å forstå fult og helt et fenomen eller et menneske i forskningssammenheng (Dalen, 2011).

Grounded theory som metode ble utviklet underveis i Glaser og Strauss arbeide og forskning med døende på et sykehus i USA på begynnelsen av 60-tallet (Charmaz, 2006). Utgangspunktet for deres metode var at forskeren tar utgangspunkt i det empiriske materialet og grunnlegger det i teori (Dalen, 2011). Metoden er blitt mye brukt og er anerkjent innenfor kvalitativ forskning, da den gir en veldig konkret og god oppbygging på behandling av datamaterialet. Kathy Charmaz er en av mange

som har utviklet retningslinjer til arbeid med Grounded theory i analysearbeidet. Dette er konkrete forslag som hun gir til dette arbeidet.

- *Simultaneous involvement in data collection and analysis.*
- *Constructing analytic codes and categories from data, not from preconceived logically deduced hypotheses.*
- *Using the constant comparative method, which involves making comparisons during each stage of the analysis.*
- *Advancing theory development during each step of data collection and analysis.*
- *Memo-writing to elaborate categories, specify their properties, define relationship between categories and identify gaps.*
- *Sampling aimed toward theory construction, not for population representativeness.*
- *Conducting the literature review after developing and independent analysis.*

(Charmaz, 2006)

Dette er en konkret metode med en konkret oppskrift på hvordan en kan jobbe med sin empiri. Jeg valgte å jobbe med denne metoden også fordi det for meg var spennende og i tillegg til at metoden ville hjelpe meg å distansere meg fra min egen forforståelse og se dette med utgangspunkt i informantenes opplevelse. Ekstra spennende var det å skulle finne teorien i etterkant og begrunne den ut i fra hva en finner i analysen av intervjuene. Å stille seg åpen og nysgjerrig i arbeid med Grounded theory er en forutsetning. Det begynner med et fenomen man ønsker å undersøke og gjennom hele prosessen er det viktig at en skriver memos (notater) som kan være med å hjelpe i siste instans og i analysearbeidet. Memos er også med på å hjelpe deg å huske og er ikke minst en hjelp med å utarbeide kategorier i analysen.

Grounded theory beskriver en nokså strukturert prosess i arbeid med kvalitativ forskning. Selv i arbeidet med å få informanter til prosjektet ligger det noen føringer til hvordan en skal velge ut informanter til prosjektet. Det er anbefalt at en skal gå bredt og variert ut i arbeidet med å få informanter til prosjektet. Dette for at en skal

få mest mulig variert og bredest mulig data, som i neste runde skal gi mange og gode kategorier i analysearbeidet (Dalen, 2011).

Kathy Charmaz har beskrevet og gitt en grundig oppskrift i hvordan en kan jobbe steg for steg i boken ”Constructing Grounded theory” (Charmaz, 2006). Der sier hun også at avhengig av hvilken forskning det dreier seg om så kan man tilpasse metoden på en slik måte som er relevant for det enkelte forskningsprosjektet

I mitt prosjekt har jeg ikke hatt utvelgelse av informanter slik som beskrevet ovenfor vært et avgjørende moment i prosessen. Jeg valgte selv at jeg skulle ha informanter som hadde arbeidet mer enn 10 år. Dette fordi jeg ville vite hva det er som gjør at de velger å bli, fortsette i sitt yrke når det er så mange som forlater. Hvis jeg skulle arbeidet helt og holdent etter retningslinjene som Grounded theory har, så skulle jeg ha tilknyttet meg informanter som kunne gitt et bredere bilde av problemstillingen. Det kunne for eksempel vært noen nyutdannede informanter, noen som har forlatt yrket og kanskje noen som akkurat har søkt eller akkurat valgt denne utdanningen. Derfor blir det ikke riktig å si at jeg har arbeidet helt tro til Grounded theory som metode, men jeg har arbeidet inspirert av Grounded theory i denne masteroppgaven.

2.8.1 Linje for linje koding

I arbeidet med analysen har denne metoden vært god og retningsgivende. Jeg har umiddelbart etter intervjuene transkribert ord for ord. Dette lot seg gjøre uten ekstra belastninger for meg, fordi det handlet om kun seks informanter. I dette arbeidet opplevde jeg å bli enda bedre kjent med all den informasjon som kom fram i intervjuene. Behovet for å skrive memos på dette stadiet i prosessen kommer helt naturlig. En kommer på, og ser kategorier i arbeidet med transkriptene. Da alle intervjuene var transkribert skrev jeg de ut med gode marger på begge sider. Dette for å gi rom til prosessen med notater til linje for linje koding og fokusert koding, som er de to nivåene jeg har benyttet i dette prosjektet. Jeg begynte analysearbeidet med å lese gjennom uten spesielt mange noter annet enn noen memos. Deretter gikk jeg i gang med linje for linje koding av hva informantene hadde fortalt og gitt inntrykk av fra deres livsverden som pedagogiske ledere og førskolelærere.

Coding means categorizing segments of data with a short name that simultaneously summarizes and accounts for each piece of data. Your codes show how to select, separate and sort data to begin an analytic accounting of them. (Charmaz, 2006)

Kodingen er en avgjørende og viktig fase i skriveprosessen og det er viktig at en bruker god tid på dette for å få med seg det som er viktig og essensielt i det informantene har fortalt. I arbeide mitt, med koding benyttet jeg som nevnt linje for linje og fokusert koding. Med linje for linje er det viktig å lese nøye hva som blir sagt i hver enkelt linje, for deretter å oppsummere med et eller noen få ord i margin hva det handler om i hver enkelt linje.

2.8.2 Fokusert koding

Etter dette nøysomme arbeidet gikk jeg igjennom alle transkriptene på nytt og denne gangen med fokusert koding som arbeidsmetode. Fokusert koding er den andre store fasen av kodingen (Charmaz, 2006).

After you have established some strong analytic direction through your initial line by, line coding, you can begin focused coding to synthesize and explain larger segments of data. Focused coding means using the most significant and/or frequent earlier codes to sift through large amounts of data (Charmaz, 2006).

Jeg har nå beskrevet to av trinnene i prosessen med å analysere i følge Grounded theory og slik (Charmaz, 2006) har beskrevet det.

Kathy Charmaz la til grunn to trinn til, aksial koding og teoretisk koding. Aksial koding er mer koding innenfor kategoriene mens teoretisk koding forankres kun i teori. Dette er helt enkelt beskrevet, og en ikke uvanlig avgrensning ved bruk av Grounded theory i forskning.

Jeg å avslutte mitt arbeid med koding og utarbeiding av kategorier med fokusert koding. Jeg hadde nå arbeidet frem en del kategorier som jeg så vurderte ville komme til nytte i det videre arbeidet med analysen.

Ved avslutningen av arbeidet begynner arbeidet med å sammenfatte alt en har samlet inn av data, og begynne arbeidet med framstillingen av data (Dalen, 2011). Det er nå i min masteroppgave klart for å presentere data med tilstandsmodeller og forståelsesmodeller. Jeg har valgt å jobbe med Grounded theory slik at jeg med min forforståelse og med min manglende bakgrunn med forskning hadde en mulighet til å ivareta kvaliteten ved dette og at min undersøkelse skulle ha en viss form for troverdighet og styrke.

2.9 Validitet

Reliabilitet og validitet er grunnleggende krav som er stilt til all forskning, både kvalitativ og kvantitativ forskning. Det er snakk om troverdighet, styrke og overførbarhet (Kvale et al., 2009). Innenfor kvalitativ forskning vil det være validitet som er mest aktuell for å vurdere gyldighet i resultatene. Validitet er definert som en uttalelses sannhet, riktighet og styrke. En valid slutning er korrekt utledet fra sine premisser. Et valid argument er et fornuftig, velfundert, berettiget, sterkt og overbevisende argument. For å få til dette er det viktig å få på plass aktuelle informanter som kan være gjenstand for undersøkelsen, frivillig og med grunnleggende og god informasjon om hva de er med på.

Deretter er det forskerens oppgave å utarbeide en relevant og god intervjuguide. Jeg har bearbeidet og omformulert intervjuguiden i flere runder, slik at den skulle være mest mulig relevant, slik at spørsmål i fra den, ville gi svar som gjordet at jeg kunne få svar på mine forskningsspørsmål.

I intervjusituasjonen er det også viktig å være bevisst rolle, de posisjoner som der er. En er informant og en er intervjuer. Dette vil gjerne bli betraktet som et asymmetrisk forhold, hvor forskeren sitter med en form for makt og styrke i forholdet. Jeg anstrengte meg for å skape en rolig og tillitsvekkende situasjon hvor vi fikk anledning til å prate mest mulig uforstyrrede, men også under forhold som vekket

informantens tillit til meg på en slik måte at de ville fortelle. De fleste informantene hadde kjennskap til meg som en førskolelærer, dette kan ha vært med å påvirket dem og svarene de ga. De refererte ved flere anledninger til at jeg visste hva de snakket om. Dette kan ha vært med og frarøvet undersøkelsen viktig og muligens relevante opplysninger. Både jeg som intervjuer og informanten har på bakgrunn av denne felles forståelsen oversett viktig og relevant informasjon. Men fordi jeg var bevisst denne utfordringen, prøvde jeg å være mest mulig nysgjerrig og stille oppfølgende spørsmål selv om jeg trodde jeg visste det svaret.

En av informantene uttalte også flere ganger at han var usikker på hva jeg ville at han skulle svare. Her forsøkte jeg å forsikre informanten om at jeg ville ikke regissere svarene, men ville ha hans ærlige og oppriktige svar. I undersøkelsen fikk jeg uttalelser jeg har vært nødt til å ta bort på bakgrunn av retningslinjene og de etiske retningslinjene som gjelder for all forskning. Jeg var nødt til å verne informantens anonymitet ved å ta bort viktig og relevant informasjon. Dette er eksempler på hvordan jeg har forsøkt å ivareta mine oppgaver som forsker men også for å forsikre meg om at resultatene mine er gyldige.

Jeg opplever at de funn jeg har i min undersøkelse er sterk, berettiget, sterkt og overbevisende. Men det er seks informanter som er gjenstand for undersøkelsen og det er derfor ikke grunnlag for å generalisere og si at det jeg har funnet her gjelder for alle førskolelærere i arbeid. For at jeg skulle kunne generalisere har jeg vært nødt til å gjøre en kvantitativ undersøkelse med et større utvalg.

Innenfor samfunnsvitenskapelig forskning snakker man om validitet i forbindelse med at man måler det en ønsker å vite noe om (Kvale et al., 2009). De argumenterer for at validitet handler om kvalitet i arbeidet og i prosessen. Jeg har forsøkt å ivareta validiteten ved å stille gode og gjennomtenkte spørsmål for å ha et godt grunnlag for analysere og finne relevante sammenhenger med det jeg spurt om i problemstillingen, og det informantene ga av svar. Jeg har gjennom hele prosessene anstrengt meg for å være ryddig og jobbe strukturert, dette for å ivareta validiteten. Dette må gjennomføres i hele prosessen fra begynnelse til slutt (ibid). Det vil gi forskningen troverdighet. Et godt og grundig arbeid, jobber i prosess og ta både undersøkelsen og utvalget i forskningen på alvor.

Innenfor kvantitativ forskning, hvor det er mulig å etterprøve kvaliteten, etterprøve svar og funn som kommer frem, er det konkrete tall og data som ivaretar muligheten for å teste påliteligheten og etterprøvbarheten i en undersøkelse (Dalen, 2011).

I min undersøkelse kan det bidra til validiteten at jeg har min forforståelse og derfor kan bearbeide min intervjuguide slik at de svarene jeg får fra utvalget er relevante og gir mening på en slik måte at jeg kan lage kategorier og ved hjelp av dem finne svar som er relevante. Det kan også bidra til validitet i min undersøkelse at jeg gjennomførte et prøveintervju, for på den måten bearbeide og utvikle intervjuguiden. Her har jeg som forsker mulighet å gjøre vurderinger og endre slik at validiteten blir ivaretatt. For en god intervjuguide gir validitet til undersøkelsen. Jeg har gjennom hele prosessen anstrengt meg for være bevisst og kvalitetssikre arbeidet, forholde meg til gitte retningslinjer og de etiske regelen rundt en slik forskningsprosess.

2.9.1 Etikk

Den danske filosof Peter Kemp sier at etikk i seg selv ikke er normer, ikke påbud, forbud, kort sagt ikke moralregler. Det er et menneskesyn, en visjon om det gode liv. En visjon om hvordan vi skal leve (Alver & Øyen, 1997). Etikken er mer en abstrakt måte å se riktig og galt på, mens moralen mer er en måte å bli oppdratt til å se forskjell på rett og galt. Moralens påvirkes mer av sosialiseringen og levereglene vi tilegner oss idet samfunnet vi tilhører (ibid). Etikk kan sees på som refleksjon over moral.

2.9.2 Forskningsetikk

Forskningsetikk handler om at forskeren skal ivareta respekt og ydmyket, og ta hensyn til å beskytte de som deltar i det enkelte prosjekt. Adekvat forskning og etiske prinsipper bør gå hånd i hånd. Etiske vurderinger bør tas opp under hele forløpet av forskningen (Postholm, 2005). Innenfor all forskning er det en avklart virkelighet om at det er noen holdninger, noen etiske prinsipper, noen regler og retningslinjer som skal følges i arbeid med forskning. Etter hvert som forskningsfeltet har blitt så omfattende har det også blitt utarbeidet retningslinjer fra stortinget. Som forsker i Norge er man i tillegg også regulert under Norges lover og Forvaltningsloven. Hver og en av oss har i tillegg vår egen moral som vil regulere metodene og fremgangsmåtene i arbeidet med forskningen. Anonymitet er en

selvfølge i arbeid med forskning. En hver informant og et hvert utvalg skal beskyttes på en sånn måte at det ikke er mulig å finne ut eller kjenne dem igjen. Informantene har også alltid en mulighet til å trekke seg fra et hvert forskningsprosjekt de deltar på, hvis det er slik at de vegrer seg. Dette var noe jeg informerte mine informanter om i fra første kontakt ble opprettet. Jeg sendte dem et samtykkeskjema hvor de skrev under på og samtykket til deltakelse, men der stod det også klart og tydelig at de hadde mulighet til reservere seg underveis i prosessen.

2.9.3 Etiske retningslinjer

Den nasjonale forskningsetiske komitè (NESH) har utarbeidet noen etiske prinsipper for all forskning i Norge. Disse skal til enhver tid etterstrebtes til beste for alle involverte i forskningen, men også for at forskningen skal ha troverdighet. NESH har utarbeidet noen retningslinjer som skal fungere som rådgivende og veiledende. (Postholm, 2005) Det er et krav om å unngå skade og alvorlige belastninger.

Krav om å informere dem som utforskes.

De som er gjenstand for forskning, skal få all informasjon som er nødvendig for å danne seg en rimelig forståelse av forskningsfeltet, av følgene av å delta i forskningsprosjektet og av hensikten med forskningen (NESH, punkt 8 2009).

Som hovedregel skal forskningsprosjekter som inkluderer personer, settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Informantene har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette får negative konsekvenser for dem. (NESH, punkt 9 2009).

Etter at prosjektet fikk godkjenning fra NSD, og jeg hadde gjort meg kjent med etikken og metodene, begynte jeg arbeidet med å få tak i informanter som ville delta. Jeg har forsikret informantene om at deres anonymitet skal og er ivaretatt under hele prosjektet. Jeg har arbeidet med dette underveis og innrømmer at det er en utfordring spesielt med tanke på at det er tre menn med i undersøkelsen. Det er flere og flere menn som velger denne utdanning og karriere men det er fortsatt slik at de er i fåtall og dermed kan de la seg gjenkjenne. Men ved hjelp av fiktive navn og fiktive bosted

og utdanningssted så har jeg forsøkt å gjøre dem så anonym som mulig. Det som er ei utfordring og er beklagelig er når det har dukket opp opplysninger som hadde vært essensiell betydning for oppgaven, men som jeg med hensyn til informantens anonymitet har måttet ta bort i fra materialet. Jeg har under hele prosessen blant annet låst inn intervjuene, transkriptene, på en forsvarlig måte slik at ingen andre skulle kunne se opplysninger gitt til meg. Etter endt arbeid vil transkriptene bli makulert sammen med alt som kan identifisere informantene.

3.0 Analyse

I denne delen av masteroppgaven skal jeg analysere hva mine informanter sier og lete etter svar på min problemstilling.

Jeg har spurt hvorfor de har valgt å ta førskolelærerutdanning og hva som har motivert dem til å fortsette i profesjonen. Jeg skal nå analysere svarene jeg har fått og relatere dem til mine forskningsspørsmål.

Jeg har som tidligere nevnt hatt 6 informanter som alle er utdannet førskolelærere og i dag jobber i ulike barnehager som pedagogiske ledere. Jeg har fått tak i tre menn og tre kvinner som informanter. De har alle arbeidet i 10 år eller mer i barnehage. En av informantene har arbeidet i snart 30 år, mens den informanten med kortest ansiennitet var ferdig utdannet på slutten av 90- tallet.

3.1 Beskrivelse av prosessen

Jeg leste igjennom hvert enkelt intervju linje for linje og skrev ut i margen hva jeg oppfattet av svaret. Jeg prøvde så godt som overhodet mulig å ”kle av mine egne briller” og se bort i fra min forforståelse. Mine oppfatninger var ikke det primære, for her skulle jeg ha tak i det som informantene faktisk sier. I dette arbeidet skrev jeg både notater og memos i tillegg til å skrive stikkord i margen og små setninger om hva svarene dreier seg om i hver enkelt linje.

Etter å ha arbeidet meg igjennom alle 6 intervjuene sitter jeg igjen med ganske mange overordnede inntrykk. I den neste delen av arbeidet skal jeg nå analysere stoffet mer fokusert i forhold til min egen problemstilling. Hva sier informantene i forhold til hva som er gjorde at de valgte som de valgte, og hva er det som motiverer dem i arbeidet og til å holde ut i arbeidet.

3.1.2 Informantene i undersøkelsen

Nå kommer først en kort introduksjon av informantene i undersøkelsen. Dette for at også leserne skal få en viss kjennskap til informantene før analysedelen.

Informant 1: Trygve

Trygve var ferdig utdannet førskolelærer på begynnelsen av 80-tallet. Han jobber i dag i en kommunal barnehage i Nord-Norge. Der har han vært ansatt siden 90-tallet. Trygve har aldri angret på valget om å bli førskolelærer. Han tok et veldig bevisst valg tidlig på 80-tallet hvor menn i barnehagen virkelig var et uvanlig syn. Han er svært opptatt av barna og deres utvikling, og har stor respekt og er ydmyk for dem og deres kunnskaper.

Informant 2: Milla

Milla har tatt utdannelsen sin på Høgskolen i Finnmark og har arbeidet 10 år som førskolelærer. Hun er i dag ansatt ved en kommunal barnehage i Nord-Norge. Hun har også erfaring i fra næringslivet, en sektor som hun lengter tilbake til. Hun er den av informantene som uttrykker klarest at hun vurderer å slutte og ser på stillingsannonser. Hun forteller om frustrasjoner over å ikke strekke til slik hun ønsker. Hun forteller at hun bor like ved barnehagen hun arbeider i, det gir hun inntrykk av at hun synes hun får lite fritid, fordi hun alltid ser arbeidsplassen og fordi de hender ofte at hun går dit for å jobbe på kvelder og i helger.

Informant 3: Amanda

Amanda var ferdig utdannet i 1985 og har siden arbeidet i ulike barnehager i Nord Norge. Hun er i dag ansatt i en privat barnehage. Hun visste ikke så mye om barnehage før hun fikk prøvd seg som vikar en sommer og senere som praktikant. Dette gjordet at hun fikk et innblikk i hva det handlet om og søkte utdanningen i Trondheim. Hun har en kort periode arbeidet i skolen som vikar. Det opplevde Amanda var noe som ikke passet henne.

Informant 4: Johannes

Johannes var ferdig utdannet førskolelærer midt på 90-tallet. Da hadde han en lang yrkeserfaring på havet. Helseutfordringer gjorde at han måtte gå på land og omskolering var nødvendig. Han fikk prøvd seg i flere forskjellige yrker, men valgte førskolelærer fordi det virket mest spennende og interessant.

Han opplever jobben og yrket som meningsfullt og synes det er givende å jobbe med barn. Savnet til sitt tidligere yrke er fortsatt tilstede. Han uttrykker at han er en sjenert og litt stille person. Han forteller at utdanningen var med på å bidra slik at den siden ved han ble utviklet til det bedre.

Informant 5: Pernille

Hun er utdannet førskolelærer og var ferdig på slutten av 90-tallet. Etter endt utdanning valgte hun å flytte sørover og hadde sin første jobb i Sør-Norge. Pernille tror selv at dette var et lykkelig valg for henne. Hun forteller om en leder som var en god veileder for henne i hennes første år i profesjonen. I dag arbeider hun i en privat barnehage i Nord-Norge. Hun trives godt og mener selv hun passer godt som førskolelærer.

Informant 6: Håvard

Han var nesten ferdig med en utdanning innenfor elektro da han oppdaget at han kjedet seg. Tilfeldig ble han oppmuntret av en bekjent til å vurdere førskolelærerutdanning siden han var flink med barn. Han undersøkte mulighetene, sluttet på elektro ingeniør og tok fag slik at han kunne begynne på førskolelærerutdanningen. Han skiftet utdanning og forteller at han ikke angret. Han er i dag ansatt ved en privat barnehage i Tromsø. Han tok også utdanningen sin i Nord-Norge og var ferdig midt på 90-tallet. Han er friluftinteressert og opplever at profesjonen kan legge til rette for, og gi deg mulighet til, å dyrke dine interesser på jobb og i lag med barna.

3.1.3 Guide til videre lesning av analysen.

Dette var kort om hver enkelt informant. Jeg skal nå i den videre analysen finne mening i det mine informanter har fortalt. For å finne meningene og lete etter svarene skal jeg bruke Grounded theory metode for å analysere. I analysearbeidet vil jeg gjøre alle seks informantenes svar om til flere ulike kategorier. Ved hjelp av kategoriene skal jeg prøve å finne noen forklaringer på hva det er som har gjort at informantene har valgt denne profesjonen og hva som underveis motiverer dem til å fortsette.

Jeg vil begynne med begynnelsen og gå gjennom prosessen hos den enkelte i fra valg av utdanning, den første jobben og underveis i arbeid. Jeg vil prøve å se både på ulikheter dem i mellom, og om det er noen felles momenter mellom disse 6 informantene. Jeg skal i den første delen, fra del 3.4 til 3.7 ta, for meg den delen av problemstillingen som omhandler valget av utdanning og den siste delen av oppgaven, fra 3.7 til 3.9 vil handle om motivasjon til å fortsette i profesjonen.

3.2 Hendelser som har påvirket valg av utdanning.

Det viser seg at flere av informantene har valgt førskolelærerutdanningen på grunn av hendelser som har ført dem til førskolelærerutdanningen. De har ikke hatt et avklart mål om å velge denne utdanningen. De har valgt denne som et av mange mulige valg, i det de har besluttet at de ville ta utdanning. I villrede om alle mulige valg har de fått tips og råd hos andre. Hos to har valget blitt til ved hjelp av erfaringer de har fått ved å prøve ut det å jobbe i barnehage. To forteller at andre har oppmuntret dem til å ta denne utdanningen fordi de så og opplever at de er god i relasjon med barn. Dette har gjort dem oppmerksomme på denne muligheten for et fremtidig yrke. Ved nærmere undersøkelser har de valgt og søkt om plass på utdanningen. Informasjon og kunnskap om førskolelærerutdanningen fra andre har tilslutt gjort at de tatt et valg. To av de mannlige informantene har avbrutt et annet yrke og utdanning og har valgt å bli førskolelærer. Det som gjør det ekstra spesielt er at begge to avbrøt noe som var tradisjonelle mannsdominerte yrker. De forlot disse og valgte denne kvinnedominerte og utradisjonelle profesjonen for menn. Begge sier at det har de aldri har angret på. Her forteller Håvard hvordan han plutselig skiftet retning.

Ska vi sjå, det må ha vært, ehh det må ha vært ganske tidlig på 90-tallet, hadde vært igjenna masse forskjellige utdanninger, ehh hadde vel ca 1 år igjen på høgskolen for å bli elektro ingeniør og æ synes det va dritkjedelig, matematikk og det va masse formelregning og det va et veldig mannsdominert miljø som æ synes va ganske pyton og være i, og da va det ei som, ehh en gammel kjærest av mæ som æ møtte i en eller anna sammenheng, kan ikke huske sammenhengen men så sa ho tel mæ, koffer i all verden blir ikke du førskolelærer, du som er så flink med unga. (Håvard)

Ved nærmere undersøkelse ble Håvard såpass engasjert at han sluttet på sin påbegynte utdanning og tok nødvendige fag for å få studiekompetanse. Han søkte på førskolelærerutdanningen, kom inn, fullførte, og har i dag vært i yrket i over 20 år.

3.3 Informantenes opplevelse av å ha relevante personlige kvaliteter som er viktig i arbeid i barnehagen.

I en situasjon hvor en velger å ta en utdanning som førskolelærer så vil de fleste vurdere om dette er noe jeg passer til. Er dette noe jeg vil og har jeg en personlighet og er det kvaliteter ved meg som passer til å jobbe med barn i en barnehage. Da jeg ba om informantenes syn på dette så hadde de helt klare meninger om hvilke kvaliteter som var viktig. Her kommer noen eksempler på hva de beskrev.

Æ tenke man bør være ganske, åpen, altså man bør ikke være fastlåst i tankan, at sånn skal det være, man må være åpen for å ta tel sæ endringer og klare nye ting. Man bør være ganske god og samarbeide med andre, også bør man faktisk være ganske tøff i forhold til det å være leder, at man er nødt til, man er nødt til å tørre å lede, og si i fra og si at sånn blir det, selv om folk blir sur på dæ.

(Håvard)

Mine informanter mente at det var viktig med personlige kvaliteter som; å ha tålmodighet, vise respekt, være ydmyk, se barna. Det å forstå barna, ha empati, være fleksibel, at en er samarbeidsvillig, er tydelig, våger å lede, har mye kunnskap om barn, er en god rollemodell, har god relasjonskompetanse, ser gruppen, ser det enkelte barnet, er raus, humoristisk sans, har gode holdninger og verdier, er åpen og liker mennesker.

Sukk, oi du det er bra mange.. eh lang pause åå gu korr mange det er, ehhh først og fremst så må du inneha at du like å jobbe med unga, altså du må ha faktora det synes du er positivt, det å være i lamme ungan hver dag, respekt, likeverd, romslighet, stor tålmodighet he he, eh et godt hjerte, æ vet ikke korrsen man skal få sagt det, eh kunne ta et barneperspektiv, forstå barn, eh eh ha respekt for barn, ja være lydhør. Ja trur det er en sekk du kunne fylt med ord, ja.

(Milla)

Eg trur jo at for det første så trur eg at eg har av person er sånn der som ikkje har tenkt på meg sjøl som personlige kvalifikasjoner eg har bare tenkt det er sånn eg er hold eg på å sei, o ikkje tenkt, brukt de ordan om meg sjøl. Og e har vel ikke bestandig tenkt alt for godt om meg sjøl men eg veit jo og hold på å sei eg høre jo folk sei at du gjør en god jobb og når ungan kjem, og eg har jo til med jobba så lenge at vi har jo vikara som eg har hatt i barnehage kjem og det er jo så artig å få dem og kan du fortelle ka du huske i fra barnehagen så trur eg jo at eg trur jo at nån er meir ka eg skal sei eg veit, eg trur bestemt at nån er meir, meire ka eg skal sei, kompetent tel enkelte jobba enn andre og eg trur faktisk eg er kompetent til å være førskolelærer i barnehage, eg hadde ikkje passa på et kontor, bare med en datamaskin, for dataverden er nokka som stresse mæ mest i jobben min.

(Amanda)

Etter at de hadde oppsummert hva de mente var kvaliteter en burde ha for å jobbe som pedagog i en barnehage, og på spørsmål om hvilke kvaliteter de selv anså at de hadde, var det ingen av dem som hadde alt det de selv hadde oppsummert. De kunne anerkjenne en eller to kvaliteter med seg selv i forhold til det de mente var viktig.

3.4 Rollemodeller som motivasjonsfaktorer

Flere av informantene har altså blitt opplyst, informert og gjort kjent med denne muligheten for utdanningen via andre personer. Kun en av mine informanter uttrykker at dette har vært et bevisst yrkesvalg helt i fra videregående skole.

Ja æ trur at første gangen æ tenkte at æ skulle jobbe i barnehage, va det første. Måtte gå forbi... eg er fra og der for å komme til skolen så må man gå forbi en barnehage. Og den va ehh ung og ka e skal sei. Ja det va en ung tanke, det så veldig koselig ut og når æ gikk forbi den barnehagen, så det trur æ va det første. Også begynte min mor som tilkallingsvikar i barnehagen. Sånn at når e begynte på videregående hadde e sommerjobb i barnehagen heime der og då tenkte eg at det her va kanskje nokka som e syntes at eg, synes va både artig og interessant for det va ikkje så enkelt som det såg ut når man gikk forbi, latter når man såg alle de glade ungan som va ute å lekte, så sånn det va min første tanke at det her kunne være nokka eg kunne jobbe med, så når æ da va ferdig med videregående da søkte æ, på høgskolen som det heite da.

(Amanda)

Hun fikk altså prøve ut noe som hun hadde sett på fra utsiden og fikk egne erfaringer. Hun ble så pass positiv av det hun opplevde at hun satte seg som mål at dette var en utdanning og et yrke hun ville ha. Amanda fikk og hadde flere rollemodeller som hun sier motiverte og inspirerte henne både før, under og etter endt utdanning. Hun fremhever også lederen i den barnehagen som hun hadde sommerjobb i, når hun gikk på videregående skole.

Kanskje ubevisst, men trur hverken han eller noen andre veit det, men når eg jobba på videregående, holdt på å sei, når eg hadde sommarjobb på videregående så va det en styrar i den barnehagen som æ jobba der, han va utrolig døktig og veldig flink med ansatte og ungan, og æ tenkte hvis æ blir halvparten så god som han , hah ha så skal æ være fornøyd. Det veit han ikkje, har ikke sagt det til han, se om æ finn han igjen. Men sånn at æ trur at sånne gode rollemodeller. Han va flink og inspirere va han, han va flink og og ja han et sånt menneske som fikk deg tel å, tel og med, for det om æ va, va jo berre 17 år første gang æ hadde sommarjobb der. (Amanda)

Milla har en søster som er utdannet førskolelærer, men er usikker på om det var det som gjorde at hun valgte denne utdanningen.

Altså søstra mi er jo og utdanna førskolelærer som æ vet om, men kan ikkje huske at æ så farga av det men det kan godt hende at æ blei litt sånn. Ho trivdes jo og tok utdannelsen om en kanskje blir litt sånn ikkje vært klar over farga av det. Æ kan ikkje huske sånn helt liksom.
(Milla)

Alle informantene forteller om rollemodeller, øvingslærere, ledere og lærere som har gitt motivasjon og inspirasjon til deres valg, i deres utdanning, i praksisperiodene under utdanning og i deres yrkesutøvelse. Foreldre og foreldres yrkesvalg kan også motivere og inspirere.

3.5 Egen utdanning som motivasjonsfaktor

Når en da har valgt utdanning og har startet på den, så er det ekstra viktig at den gir en relevant og grunnleggende opplevelse av hva dette dreier seg om. Utdanningen skal gi studentene noen grunnleggende ferdigheter som gjør dem skikket til jobben, men også til å takle det som kommer av utfordringer, oppgaver og ansvar. Alle informantene har gitt uttrykk at de opplevde utdanningen som variert og innholdsrik, men med noen mangler og forbedringspotensialer. Amanda sier at utdanningen var:

Både og, det er er jo som sagt i gamle daga he he kan man sei. Jo eg trur at utdanninga, jo æ har jo lært nokka og nokka har det blidd. Men eg synes egentlig at det va litt sløvt i ettertid. Eg har gått på videreutdanning etterpå og tatt desentralisert fra andre byer og det, jøss sånn aha opplevelse, på de læreran eller på opplegget. Det va litt sløvt rett og slett. Det va mykje fritid og mykje tid på, Som eg som vi ihvertfall eg og noen mine nærmeste følte at vi sosa litt bort, men og det va i forhold til no, sia eg er øvingslærer så har æ jo en del og sammenligne med, så er det mykje meir ordentlig no og ordentlige forhold. (Amanda)

Det de fremhever som utdanningen er bra på, er metodikk og didaktikk. De fikk grundig opplæring i å planlegge, å legge til rette for aktiviteter i barnehagen. Hva de skulle gjøre, hvordan de ville gjennomføre opplegget og hvorfor de ville gjøre slik som de beskrev.

Ehh æ opplevde den veldig inspirerende du va gjennom mange ulike fag, alt i fra musikk, drama, naturfag, pedagogikk, fysisk fostring, så det va et sånn variabelt, norsk matematikk, så det va veldig sånn, det va spennende fag, mange av dem, man fikk utvikle, synes utdannelsen i seg sjøl va veldig spennende, det du fikk være borti, alt va ikke like festlig som å spille gitar, va ikkje akkurat helt. Du fikk jo holde på med Drama, så det va liksom veldig sånn aktiviteter og forelesninger, en sånn fin kombinasjon mellom det, og praksis, jaaa (Milla)

Kombinasjonen mellom teori og praksis var noe som de forteller var lærerikt og motiverende. De opplevde praksis, teori og de varierte fagene som inspirerende emner i utdanningen. De hadde også et valgemne hvor de fikk ekstra tid og anledning til å fordype seg i et fag som de var ekstra interessert i.

jaa ehm men teorien altså når det gjeld bevegelse de her fysisk fostring som eg hadde som fordypning da, der hadde eg jo masse, for der følte eg at eg fikk masse med meg i fra utdanninga, ja ka tåle en tre åring og ka gjør han ikkje, ja
Nei trur eg det va fordypninga, ja fysisk fostring ja, for der følte eg meg rimelig sikker når eg kom ut, i jobb, ja. (Johannes)

Alle sier at de opplevde en personlig utvikling i løpet av de 3 årene som utdanningen varte. Både det at de hadde den varierte utdanningen med mange forskjellige fag og ikke minst praksisperiodene. Mange av de ulike fagene gjortet også at de ble nødt til å utfordre seg selv på områder som de ikke kjente i fra før og i fag som muligens gjortet dem usikker.

Eg opplevde den som kreativ, det va masse å lære, eg va kanskje ikkje så ehm ka det kalles for, aktiv av meg som, kanskje litt sjenert, ja og eg følte at man liksom ble løfta litt fram og måtte ja tilslutt så torte man å gjøre ting som man kanskje hadde tenkt man ikkje torte og at man hadde god back up hele tida og så selv om man ikkje va fremst i rekken av, med pratinga så følte eg at, så lenge man va med på alt som, ja i timan og forelesningen og sånn så følte det ga meg nokka, ja (Johannes)

De fremhever også viktigheten med den delingen som utdanningen har med teori og praksis. Amanda tar til orde for at ukene med praksis kan økes i utdanningsforløpet.

Jada den er godt med å modne og sosialisere dæ, ja berre når du gjør oppgava, når du øve deg på, legg fremlegg, og du øve deg på, og du får praksis med tilbakemeldinger på godt og ondt og du vet ka du skal endre eller gjøre meir av. For praksisplassene eg har vært på i utdanninga mi har vorre veldig bra.

Sånn at har vorre med og gjort at man fortsette, det er jo folk som slutter.
Men at man får en god øvingslærer så...(Pernille)

Den eneste kritikken som de kommer med er ledelsesbiten i utdanningen, den sier de er for dårlig. Alle seks sier noe om liten og ingen forberedelse og utdanning på det som handler om ledelse.

Sukk ja den va jo det og kanskje ikke akkurat på ledelsesperspektivet, det der at du skal lede, det er ikke mange men du skal lede ei gruppa, ja du skal lede barn, du skal lede personalet og du skal ha et nært samarbeid med foreldrene, kanskje ikke akkurat den ledelses, dem leder rollen du får, va kanskje ikke akkurat sette så mye fokus på.

(Milla)

Tiltross for dårlig kompetanse på det området så kom alle seg igjennom ei utdanning som de sier utviklet dem som mennesker, dannet dem til pedagoger og gjorde dem forberedt til å drive med pedagogisk arbeid i barnehager. De sier at de opplevde studietiden som sosial og ei god tid med gode minner. De opplevde alle at de i utdanningen ble satt i stand til og hadde motivasjon til å gå ut i arbeidslivet.

Du æ va supermotivert, når æ kom ut så va æ jo supermotivert ehkh og synes det her va va kjempemotivert, ehkhhhhhh men klart at utdanninga eh eh gir dæ en peikepinne men det er en masse ting du oppleve som du ikkje va forberedt derifra. Du oppleve jo mange ting men æ va kjempemotivert det va æ og ehk når æ sto med vitnemålet så følte æ at æ hadde gjort det helt riktige.

(Milla)

Førskolelærerutdanningen oppleves altså som en grunnleggende, god og variert utdannelse som gir trygghet og kompetanse i jobben. Det er en gjennomgående opplevelse at de har en god utdannelse og at den har vært med på å gi innsikt i profesjonen og en trygghet for at de har hatt de personlige kvalitetene som skal til for å stå i jobben. Gjennom utdanningen har de fått en opplevelse av mestring og en indikasjon på at de har det som skal til for denne jobben. Dette er viktig grunnlag å

ha med seg, også seinere inn i profesjonen. For det som ofte skjer og noe man stadig snakker om når førskolelærere skal ut i arbeid er om de opplevde det som mange beskriver som et praksissjokk

3.6 Informantene maktet praksissjokket.

Alle informantene arbeider per dags dato i barnehage. De har alle arbeidet mer enn 10 år. Det vil si de har valgt å stå i yrket. De har valgt å fortsette. Dette er noe jeg er svært nysgjerrig på, i og med at vi vet at det er en del som har forlater profesjonen. Jeg ville vite om de hadde opplevd praksissjokket, om de ikke opplevde det som mange uttrykker som utfordringene med å arbeidet i barnehage? De forteller at med en treårig høgskoleutdannelse og med flere semester med teori og praksis så var de spente og nervøse før de skulle ut i sin første jobb. De uttrykker at de ikke visste alt og at det er et stort ansvar. Flere av informantene forteller at de opplevde en form for praksissjokk. Realitetene i praksis er ikke alltid slik man har blitt forespeilet i utdanningen og fra lærere der. Når du kommer ut i hverdagen er det flere som forteller om utfordringer med det å være ung, nyutdannet og usikker. Du får lederansvar, du skal lede engasjerte og erfarne assistenter, som kanskje er eldre enn deg. Egne ideer og pedagogisk grunnsyn skal implementeres i en allerede etablert arbeidsplass og med mange dyktige, engasjerte og erfarne assistenter og andre pedagoger.

Ja eg trur nok eg gjordet det fordi at man går litt sånn sjelven inn gjennom døra når man skal plutselig så skal du være lederen og du har sotte på skolebenken og vært student og du har ikkje vært i nærheten av å lede nokka som helst anna eenn å måtte stå ved tavla og kanskje holde ei lita forelesning eller, ja men no har du plutselig personalansvar og du skal organisere, personalet, ungan og og foreldrene ikkje minst, foreldran kommer til deg og forvente at detta kan du nokka om og du kan gi oss råd om både oppdragelse og om adferd og om ja ka det måtte være, ehh sånn at det va en utrolig ja ka eg skal sei ikkje sjokkerende men du blir litt sånn, blåst av banen fordi at det eg tenkte når eg kom nyutdanna ut, at det her kan eg ingenting om, detta kan dem best nokka om, og assistentan som eg skulle jobbe med kan bedre om det her enn eg kan, så eg tenkte at alle andre satt på kunnskapen, men eg har alltid vært flink tel å bruke folk rundt mæ i og og få frem de her tingan da, så sånn sett så va det, gikk det jo greit da men , ja det er et sjokk å komme ut å plutselig skulle stå i alle de her rollan og være på en måte, den profesjonelle og ha ei meining om de her tingan også kjenne du berre på at det her kan eg ikkje enda

(Pernille)

Det er noe man får trygghet i og blir sikrere på etter hvert som en får erfaring. Spesielt mennene i min undersøkelse understreker at de lærer aller mest ute i praksisfeltet og at de hele tiden lærer noe nytt.

3.6.1 Fra praksissjokk til positive erfaringer

Informantene gir inntrykk av at når de har kommet over praksissjokket og ser tilbake på sine erfaringer i arbeid, så er det i arbeid at de har erfart og lært aller mest, på godt og vondt.

Det va det, så det opplevde æ va absolutt, det va æ vil jo egentlig og sei det at ehh utdanningen er mer med hermetegn, utdanningen er jo egentlig det æ hold på med no, det er da først den egentlige utdanningen begynne sei æ da, det er no den dagen du begynner i praksisfeltet, det er den virkelige store læreboka, det er jo inn i barnehagene.. Ja det er noe æ fleipa med. Den egentlige utdanninga den blir æ jo aldri ferdig med. Den ordentlige utdanninga er den æ hold på med nu, den er på en måte en for, kall det et forstadiet egentlig sjølve utdanninga. Det er bare nå som æ tulla med da.. men det kan gi et bra bilde faktisk det å. (Trygve)

Selv om det har vært forbundet med utfordringer, konflikter, problemer og lav lønn så har alle informantene valgt å fortsette i yrket sitt. På spørsmål om de har vurdert å slutte så sier alle nei, bortsett fra Milla. Flere har ved tidligere perioder i arbeid vurdert å slutte, men akkurat nå har de ikke vurdert det.

Ja æ har vurdert å slutte med det hadde ingenting med jobben som sådan å gjøre det hadde mer med personlige ting å gjøre. Æ va i en konflikt med en annen ansatt. (Håvard)

Interne bytter ble løsningen i dette tilfellet. Han forteller at hverdagen ble bedre og han fortsatte i yrket. De har altså opplevd at det var vanskelig som nyutdannet å komme ut i det virkelige livet, men til tross for de utfordringene de har møtt både i utdanningen og som nyutdannet, har de både klart men også valgt å fortsette. Hva er det da som driver dem? Nedenunder kommer noen av faktorene som gjør at informantene vil og velger å fortsette i sin profesjon.

3.7 Motivasjonsfaktorer som gjør at de fortsetter i jobben

De har valgt utdanning, de har valgt å søke jobb i barnehage, de har valgt å fortsette selv om de vet og ser at mange kolleger velger å slutte, forlate yrket. De har kommet over det første vanskelig året i arbeid. De har overvunnet praksissjokket. Og de har blitt værende i mer enn 10 år sin profesjon. Hva er det så som driver dem? Hva er det som gjør at de fortsetter i sitt arbeide som pedagogisk leder i barnehage? Det som er en felles og grunnleggende motivasjonsfaktor for alle mine informanter er samværet med barna. For alle er det avgjørende og viktig, men det kommer også frem en hel del andre motivasjonsfaktorer.

3.7.1 Barna som motivasjonsfaktor

Det å ha en positiv innstilling til det å være sammen med barn er for de fleste en selvfølge hvis en velger en jobb som førskolelærer. Informantene er tydelig på at det først og fremst er samværet med barna som motiverer dem. Det er barna de trives sammen med og de forteller om at det er et samvær som er viktig. De forteller at de opplever mye humor, glede og lærer mye i møtet med barna. De opplever arbeidet sitt som meningsfullt og givende. Det gir energi som flere beskriver her;

Men æ har sagt lite om ungan da, dem er heilt fantastisk.. Æ blir berre, kvar dag så blir så åka skal æ, korrsen ord skal æ bruk... Æ blir så mektig imponert over den kompetansen som .. no jobba æ med store barna da i fra 3 år og oppover, ja du kan sei 2 og et halvt opp da ..men ehh i hvert fall den gruppa, dem øngste der og dem har så masse kompetanse i sæ at det er heilt fantastisk. Æ blir så imponert, så men det er mest så for at tel lenger æ jobba med unga tel meir og meir imponert blir æ.

Uansett det er ingenting som er så viktig at det skal gå på bekostning av samværstida med ungan.

Det har satt sæ hos mæ altså, det er jo enkelte sånne ord og fraser som sett sæ i, fordet at dem betydd no, det va noe som traff mæ, du huske på dem og da, ja det er er ja! (Trygve)

Så er det jo at unga er jo trivelige, no høres det litt som om en er æ på jobbsøk men det er jo, dem er jo trivelig å være lamme. Det skjer jo mye. Men det er jo og at du får være med å forme dagen, det er jo litt sånn, en påvirkning på det du skal gjøre ikkje sant og det skjer nokka, fra barnemunn så skjer så er det litt så er det ikke som et samleband det samme skjer hver dag, selv om rutinan er jo der. Men det skjer jo litt ulikt og du kan være med å påvirke og forme den ehh (Milla)

Ja også det at ungan får sånn tillit til dæ og, du ser at du er elska for å sei det sånn og det synes eg er veldig godt, ja. (Johannes)

Du må jo kunne gå ned på barnas sitt stadiet også se dem der i fra, det føle eg er viktig, det er viktig å ha eh kontakt med alle ungan i løpet av en dag, ehm det er viktig å se selv småe avvik, som eg trur du må kunne se om ungan har det bra eller ikkje, og det, noen er veldig flink å skjule det men, eg synes at det er kjempe viktig ja, man går litt under huden på dem og ser. Ja og det er viktig at dem ja, eg føle når dem trives og sett på fanget og , e eg synes det er kjempeviktig, at ungan får oppleve det altså. (Johannes)

Ja det er jo først og fremst det å være i lag med ungan, altså det er inspirerende i seg selv og jobbe med unga, for unga er mest ekte du møte. (Håvard)

Det er ingen tvil om at mine seks informanter lar seg motivere, engasjere og inspirere av barna de jobber med. Informantene uttrykker en respekt og en ydmykhet for barna, deres kompetanse og deres humør og humor. Synet på barn og barnehagen har vært og er i endring. Barns kompetanse og kunnskap har endret seg. De gir også inntrykk av at barna i barnehagen bidrar og er mer medvirkende i dag enn det de kjenner til i fra tidligere erfaringer. Barn og voksne er i en vekselvirkende relasjon, hvor også barna sin stemme blir hørt og tatt med i betraktning. For å stå i yrket, og motiveres til å fortsette, er det tydelig at samværet og relasjonene med barna er viktig for mine seks informanter.

De uttrykker ingen vanskeligheter og problemer med å være i relasjon med barna i barnehagen, men flere av informantene forteller om krevende og utfordrende foreldre som kan gi motivasjonen en knekk. Håvard forteller også om en utførende konflikt med en kollega som gjordet at han vurderte å slutte som pedagogisk leder, men fikk bytte arbeidsted og valgte å fortsette.

Det er barna som gjør det verdt å stå i yrket og som gjør at de velger å fortsette. De forteller at de opplever at de har mye å bidra med og at det blir satt stor pris på av barna. Barna er slik disse seks informantene opplever det en stor motivasjonsfaktor til å fortsette i profesjon. De gir glede og respons på en slik måte at en føler seg verdsatt og verdifull i jobben. Barna bidrar i stor grad til trivsel på jobben for disse seks pedagogene.

Eg føle at eg har masse å dele i forhold til ja for eksempel historier også, eg bruke å fortelle sånn berre dikte opp der og da, sant og det elske ungan, så sånne ting synes eg er viktig, ja og være tilstede hele tida, ja og leke ja eg er nu passert 50 men leke nu enda, i dukkekroken synes eg er kjempekoselig, jada. (Johannes)

3.7.2 Leder som motivasjonsfaktor

Det er mange ulike faktorer som er avgjørende for motivasjon i valg av arbeid, karriere og yrkesvei. Ledelse i barnehagen er på flere nivå. Det er en leder som leder en avdeling eller en base. Som regel er det en overordnet leder på hele enheten. Informantene er opptatt av ledelse, og har tydelig erfaringer og meninger om hva god ledelse og dårlig ledelse er. De forteller om egne ledelsesoppgaver, men også om viktigheten av å ha en tydelig og målbevisst leder som en motivasjonsfaktor.

Ehh ja no er æ så heldig at æ har, æ trur æ har den beste styreeren i hvertfall i Tromsø som sjef. (Håvard)

Ho som va styrer der æ hadde min første jobb, ho va så utrolig omsorgsfull og bare tok meg inn under vingan hennes og va heilt fantastisk det va også en liten barnehage siden det bare var to avd så vi va ikkje så mange ansatte, det va trygt å være der og ho va en fantastisk veileder det første året mett, ehh så det har no gått, hatt mykje å sei for kær eg blei som førskolelærer eh måten eg blei tatt i mot på og måten ho på en måte oppdro meg, i mitt første år, fordi at man. (Pernille)

Her får vi eksempler på at lederne er viktige og at informantene opplever det som en av mange viktige motivasjonsfaktorer i arbeid. Dette er eksempler på informantenes opplevelse av gode overordnede ledere. Styrere som har betydd noe og gitt inspirasjon og motivasjon i arbeidet. I tillegg gir de uttrykk for at det å finne ut av sine egne lederferdigheter og lederoppgaver har vært vanskelig og frustrerende fordi utdanningen ga dem lite i forhold til dette temaet. Lederferdigheter er noe de har fått i fra arbeidsplassen etter endt utdanning. De forteller at de mener at andres ledelse kan være avgjørende for motivasjon til å fortsette i profesjonen eller på arbeidsplassen. Slik som Håvard her sier:

men æ trives veldig godt i den jobben som æ er i, eh no er det jo sånn at ho som er styreeren vår ho skal tilbake til den jobben ho egentlig har, så det er jo spennende å se ka slags type vi

får inn, når ho går ut, det er æ veldig veldig spent på, ho er desidert den beste sjefen æ noen gang har hatt, æ veldig spent på korrsen det blir når vi skal få inn noen nye, korrsen person, type det er, det kan kanskje være avgjørende i forhold til om æ fortsette og og eller om æ kanskje tar skrittet og starte min egen barnehage, for æ har veldig veldig gode rammer å jobbe innenfor no, egentlig så føle æ at hvis det er nokka æ ønska om og treng og utstyr og ting og tang så får æ det igjennom på en eller annen måte, ja.

3.7.3 Lønn som en ambivalent motivasjonsfaktor

En annen viktig motivasjonsfaktor er lønn. Alle informantene uttrykker at det er viktig med lønn, men at det for dem ikke er avgjørende. Alle informantene ønsker mer lønn og på spørsmål i fra meg, er det flere som antyder at de ønsker lønn som lærerne i grunnskolen. Noen kommer også med konkret beløp og antyder 500 000 kr i årslønn for en med full ansiennitet og pedagogisk lederstilling.

Nei den gir de toppan som man får av og til, av min arbeidsdag sånn at, hvis dem kunne hatt en bolck tel på lønn for eksempel så trur eg dem hadde fått ennu meir og søkt, hvis kunnskapsdep kunne ha lagt i en føring på, på lønnsstigen i botten på. Eg har faktisk for et par år siden, vorre i selskap med han Øie, øyen, han hete Per Kristian ihvertfall og diskutert litt, når eg skjønnte kæm eg snakka med, der eg sa at det er rett og slett lønna sa eg, kan sei ka du vil om at det, eg har verdens flotteste jobb sa eg men eg hadde ikkje tatt den trur eg en gang til, hvis eg visste at tilslutt blei aleina som minusmillionær og at det sku bli sånn. vi kan fleipe med at vi blir millionær i klemma men det betale ikkje banklånet, sånn at..

(Amanda)

Nei altså som ledere så synes eg vi godt kunne gått opp 100 000 i lønn, ja det synes eg hadde vært rimelig. (Johannes)

De forteller om at de opplever at det er urettferdig at de ikke har fått eller får den lønnen de fortjener. De har høy utdanning, har mye ansvar og lederansvar. Dette er noe de ikke kjenner igjen på sin egen lønnslipp. De forteller at det ikke er lønnen som har gjort at de har valgt som de har gjort, og heller ikke lønnen som har motivert dem til å fortsette i yrket. De ønsker at samfunnet skal sette mer pris på dem ved å gi høyere lønn, men inntil videre vil de ikke bruke energi på å frustreres av det. De har en god jobb som de trives i. De opplever at de gjør noe som for dem er meningsfullt.

3.7.4 Anerkjennelse og status som ambivalent motivasjonsfaktor

Anerkjennelse er også en av motivasjonsfaktorene som informantene forteller er viktig for inspirasjon og motivasjon. Som jeg tidligere har skrevet i analysen var en av grunnene til at Håvard valgte ny utdanning og sluttet i den påbegynte at, han fikk anerkjennelse i fra en bekjent om at han var flink med barn, og noen observerte at førskolelærerutdanning var en mulig utdanningsvei for ham. Vi er opptatt av hva andre sier, synes og tenker om oss, så hva andre mener om utdanningen og profesjonen vår er en viktig motivasjonsfaktor. Mine informanter forteller om venner og familie som har bekreftet at de er flinke med barn. De har altså fått anerkjennelse rundt denne kompetansen fra betydningsfulle personer i deres liv. I utdannelsen har de fått bekreftelse og veiledning i fra lærere og øvingslærere som har gitt dem en trygghet i at de kan noe og de mestrer noe. De har hatt en positiv opplevelse av utdanningen, de har opplevd personlig utvikling og endring, de har vært sosial med medstudenter som også er opptatt av og engasjert i barn og barnehagesektoren.

Eg trur at vi anerkjennes høyt blant dem som kjenne tel oss, altså, og dem som jobbe innenfor barnehagesektoren både som altså dem som driv med utdanninga, førskolelærera, foreldre som møte oss og andre som på en måte står litt nært barnehagesektoren. For dem trur eg nok eh har ganske sånn greie tanka om oss, men men for øvrig så trur eg, at det enda er litt sånn ja ja man passe jo bare unga, dem som ikkje har kjennskap til oss, eller har nokka befatning med barnehage så trur eg ikkje, vi står så høytg.. men men eg trur ikkje det at, eg trur det er for at man bare ikkje veit, rett og slett, ka ka en barnehagedag innebær. (Pernille)

Eg synes ikkje dem anerkjennes nokka spesielt høgt sånn at vi har, både fagforeninger og oss sjøl har en stor jobb og gjøre med våres økt profesjons, ka eg sku sei, få økt profesjon, få økt yrkesstoltheta eller ka eg skal kalle det for. Vi får ennu høre at passe unga det er nokka alle kan, det sei studentan ennu, på skolen at når dem skal ut i praksis, “ja det er ikke farlig for dokker som bare skal ut i barnehagen og leke”. Det hørte vi for 30 år siden, det trudde eg va borte, neida... det er ... (Amanda)

Informantene forteller om at de i dag får nødvendig anerkjennelse og tilbakemeldinger i fra barn, foreldre, andre ansatte og fra de med kjennskap til sektoren, men i fra samfunnet for øvrig opplever de fortsatt en underkjennelse av deres kompetanse og deres hverdag i barnehagen. De forteller at de fortsatt blir utsatt for at noen bruker benevnelser som barnehagetante og barnehageonkel når de blir snakket om og til.

Jeg spurte mine informanter om deres opplevelse av bruken av dette tante og onkelbegrepet. De svarer alle seks at det tror det handler om uvitenhet av de som bruker begrepet. De svarer at de ikke lar seg påvirke av at noen bruker begrepet, fordi de vet at de har en viktig jobb. De ønsker selvfølgelig ikke å bli snakket til eller omtalt som tante eller onkel til barna de er pedagogiske ledere for, men vil ikke bruke tid og energi på å irritere seg over det. De forteller at mål de oppnår med barna, gjennombrudd som de har, utvikling de ser og tilbakemeldinger i fra foreldre og kolleger er det som betyr noe. De forteller at de får den viktigste anerkjennelsen spesielt i fra foreldrene med barn i barnehagen. De vet og ser den jobben som gjøres, og spesielt den jobben som gjøres i dagens barnehager. De er takknemlige brukere og mange gir uttrykk for det. En av informantene sa at hvis foreldrene fikk bestemme så hadde nok førskolelærerne fått høyere lønn.

3.7.5 Trivsel som motivasjonsfaktor

Vi tilbringer mange timer om dagen på arbeidsplassen vår. At vi har det bra og trives er av stor betydning for oss selv, for våre kolleger, og ikke minst for barna. Jeg ville også undersøke hva informantene mente om trivsel og hvordan trivselen deres motiverte dem i deres profesjon og yrkesutøvelse. Alle informantene understreker at trivsel er en viktig motivasjonsfaktor. De er svært opptatt av trivsel og et godt arbeidsmiljø. De uttrykker at det er spesielt viktig når det er vanskelige og tunge stunder i jobben. De forteller om mange utfordringer i jobben, men at de med gode kolleger klare å stå i det og takle det.

Ehh det er viktig for meg, eh og det her med arbeidsmiljø og kollegaer, og det å ha en trygg og god arbeidsplass. Både i form av at det er, det er en fast jobb, den er trygg, det er ikkje noen fare for nedleggelse eller sånne ting, men også at det er en trygg og god arbeidsplass å komme til i form av at, man blir møtt med gode kolleger som du virkelig genuint føle at dem er glad i deg og vi ivaretar hverandre og, og det skal være godt å være på den arbeidsplassen.
(Pernille)

Eg har en god arbeidsplass og frøktelige gode kolleger, som gjør at det blir lettere å være for det om det blir meire å gjøre, voksentettheta, det er den som er verst at den er blitt så mykje.. Men æ trur jo at arbeidsmiljø til syvende og sist er avgjørende er veldig avgjøranes, ikkje bare arbeidsmengden men altså arbeidsmiljøet kan jo ha ganske mykje arbeidsmengde og klare det hvis du trives på jobb. (Amanda)

Alle informantene fremhever et godt arbeidsmiljø med en god og tydelig leder. Det er viktig med en arbeidsplass hvor det er rom og takhøyde for å snakke med hverandre om ting som kan oppstå og som muligens er vanskelig. At det er en kultur for å ta opp ting , å kommunisere med hverandre. Det er mange ulike relasjoner i en barnehage og de forteller om at det arbeides med, og prioriteres tid til, å utvikle et godt arbeidsmiljø. Alle snakker varmt om sine dyktige, flotte og gode kolleger og ledere.

3.7.6 Variert arbeidshverdag som motivasjonsfaktor

Det er kjent at det foregår mange og forskjellige aktiviteter i en barnehage.

Hverdagen inneholder alt i fra måltider, aktiviteter inne og ute, stell og lek.

Informantene påpeker at de har en variert og spennende hverdag hvor ingen dag er lik. De fremhever at de kan legge føringer for innhold i sin egen arbeidshverdag. De forteller at de har stort ansvar i jobben og at det er både fordeler og ulemper forbundet med det.

Eg håper jo at det skal bli mer attraktivt og ta utdannelsen og at dem klare å få det litt mer på banen, ja, sånn at flere velger, for det er et fantastisk yrke du kan gjøre det du, du kan dyrke dine hobbyer og det har eg fått tel liksom og bygd opp så vi har et drivhus, vi har elske å dyrke, sånne småting som er kjempeviktig, og vi skal no etterhvert ha båt så kan vi fære ut å fiske og jada man har litt drømme i behold og ser at det er mulig og realisere dem så er det jo, det kan man leve lenge på, ja det er spennende. (Johannes)

Arbeidshverdagen inneholder mange ulike oppgaver og muligheter slik som Johannes her forteller om. Han og noen av de andre forteller om muligheter til å påvirke sin egen arbeidshverdag og ta på seg oppgaver og utfordringer som er spesielt interessante. Johannes har vært med på, og hatt ansvar for utvikling og endringer på egen arbeidsplass, og opplever det som motiverende. Han forteller at du i arbeid i barnehage har mulighet til å arbeide med dine interessefelt sammen med barna og at det gjør det ekstra motiverende å arbeide der. Flere av informantene har

fått være med på utviklingsarbeid på egen arbeidsplass og fremhever det som en god motivasjonsfaktor. De beskriver også hvordan ingen dag er lik og hvordan man kan være med å påvirke hva og hvordan man skal legge opp sin egen arbeidshverdag.

3.7.7 Videreutdanning som mulig ny motivasjonsfaktor

Fem av informantene har tatt videreutdanning og opplever at det gir ny glød og inspirasjon. Johannes uttrykker at han trives godt og ikke har følt behov for videreutdanning ennå. Flere tar også til ordet for at de opplever kurs og skoleringer som givende og bra. De forteller at som regel vil faglig påfyll gi ny glød i jobben. Det å jobbe i barnehage er en krevende og ansvarsfull jobb, sektoren er under omfattende utvikling gjør det også nødvendig med kurs, videreutdanning og skolering. Dette som en motivasjonsfaktor men også for å kunne utvikle seg og gjøre jobben sin om mulig enda bedre.

Det er viktig, viktig at man får lov til å utvikle seg, det har vært viktig for meg å få lov til å utvikle meg å få påfyll, ehh det å ha jobba i 10 år også komme inn på ei videreutdanning som gikk på det her med ledelse det va utrolig

(Amanda)

Barnehagesektoren har vært igjennom og er fortsatt i en enorm utvikling og endringsprosess. Det er da ekstra viktig at alle de som gjør den daglige jobben er med på og kjent med endringer, krav og forventninger som er stilt til dem. Da blir det viktig at slik kunnskap blir gjort tilgjengelig via kurs og skoleringer. Informantene opplever at kurs og skoleringer er med på og gir ny motivasjon i arbeidet deres. Trygve er derimot skeptisk til at det stadig dukker opp nye og flere arbeidsoppgaver som stjeler tid i fra barna.

du kjenne jo på det at vi har jo for lite tid til å være i lag med ungan, det blir spist av dein tida gjerne, for det dukka gjerne opp en del sånn Ad hoc og må vi ta det , så får vi beskjed så må vi tar det, så Plutselig så skal vi ta noe som heter for sikkerhetskortet, det er vel det det heter, så plutselig er det noe som tar en og en halv time som alle ansatte skal gå igjennom innenfor HMS så skal vi sitte ned i en og en halv time på pcen og som bare kommer ramlende stadig vekk, æ oppleve at det kjem en del som spise av den tida som vi bruka som er aller viktigast i jobben min da , det er jo i praksisfeltet æ sjer resultat. Men men sånn, æ må jo også ha arena tid i jobben min, kall det refleksjonarena da, vi må ha når, vi må ha når der der vi og kan reflektere i lag i gruppa i teamet (Trygve)

3.7.8 Rammer og endringer som ambivalent motivasjonsfaktor

Flere av informantene har tatt utdanningen på 90-tallet og har virkelig fått være med på den enorme endringen og utviklingen som sektoren har vært igjennom.

Vi bruke å sei eg og , vi er to som har jobba pedagogiske ledera som har jobba i 20 år vi sei vi skal være glad for at vi har opplevd glansdagen tel barnehagen.

(Amanda)

Amanda mener at 90-tallet var gullalderen til barnehagen, mens andre mener at en har en helt annen institusjon i dag enn bare for noen år siden. De velger å se positivt på slik det har blitt i barnehagene og i barnehagesektoren. Barnehagen er i dag underlagt Kunnskapsdepartementet og det sier informantene at de opplever som en statusheving av egen profesjon. Barnehagene blir i dag sett på som en del av det livslange læringsforløpet som en person skal igjennom. Det er noe de setter pris på, at barnehagen har fått anerkjennelse i fra staten på at det som skjer i barnehagen er av betydning. De opplever at det stilles mer krav til det de gjør, men at det, er rimelig.

Det er mange nye krav og forventinger som er stilt til barnehagene. De fleste opplever det som positivt. Samtidig er de kvinnelige pedagogene opptatt av det som er vanskelig og utfordrende i deres hverdag. Det som gjør det vanskelig for dem å arbeide suksessivt med pedagogikk og rammeplanen. For eksempel fremkommer det som en stor utfordring at de ikke får inn vikarer ved sykdom hos en av de ansatte. De forteller om at de opplever å være to voksne med 18-20 barn. Da får de ikke gjort mer enn det som er mat og stell. De opplever knapphet på tid også til planlegging. Planlegging er en sentral del av all pedagogisk virksomhet. Dette er noe de opplever at de ikke har nok tid til. Milla er tydelig på at hun er frustrert over å ikke få anledning til å gjøre en så god jobb som hun ønsker, dette begrunner hun med at de har for dårlige rammer.

Det føles aldri at du har helt, du er alltid på baklengs med ting du skulle ha gjort, ikkje sant.

Det er foreldresamtaler, det er hele tiden, det skjer som selv om du treng ikkje gå ned å jobbe så føle du at det ligg i bakhodet. Ehh også til tider så er det, om det er stress, støy, ja kanskje kombinasjon der og ehmmm at du kjenne at det er nok altså. (Milla)

Noen har også fokus på at det er noen rammer i barnehagen som kan bli bedre, og Håvard uttrykte at han ble litt oppgitt og ikke kjente seg igjen når han leste mye av det som kom frem i media for tiden. Her var det flere som tok til ordet for flere pedagoger inn i barnehagene og mindre barn per voksen, mer lønn, mer tid til planlegging og mer penger til innkjøp og utstyr. Han mente man var nødt til å se etter muligheter og ikke begrensninger og at man nesten har en tradisjon i barnehagene for å klage, se problemene og ikke mulighetene. Han opplevde ikke disse momentene som spesielt aktuelle.

Jo æ oppleve jo at samfunnet stiller mye større krav tel barnehagen og æ synes det er positivt, æ satt faktisk i går, det er litt pussig du spurte for æ satt faktisk i går og bladde igjennom bladet Utdanning, bladet tel utdanningsforbundet, ja ja og det va altså bare klaging, for lav bemanning, for lite ressurser, bare så negativt, negativt

3.8 Kjønn og motivasjon

Menn og kvinner er generelt sett forskjellige og har som regel ulike interesser og preferanser til valg av utdanning og karriere. Det er i dag etter hvert blitt flere og flere menn som velger denne profesjonen. Som en del av rekrutteringen av menn til profesjonen forteller Håvard om at de på hans hjemsted hadde etablert en erfaringsgruppe for menn. Dette både for å bidra til å rekruttere flere, men også som et felleskap for å motivere hverandre.

De kvinnelige informantene ønsker menn hjertelig velkommen inn i barnehagene og de vil gjerne at flere menn tar utdanningen. Men både Amanda og Pernille sier at de ikke vil ha menn for enhver pris. De vil ha menn som vil være i barnehagen og som er motiverte. De forteller at de har sett noen eksempler hvor menn som ikke har vært motivert til jobb i barnehage i sin tid. De opplever at mange menn foretrekker styrer- og lederjobbene i barnehagene etter en viss tid.

Mennene i denne undersøkelsen har bevisst valgt å bli inne på avdelingene eller basene i lag med barna. Håvard har prøvd seg som styrer, men valgte å gå tilbake til avdelingen fordi det er det han er kvalifisert til og liker best. På spørsmål om hvorfor mennene foretrekker styrer- og lederstillingene så sier de alle at de tror det handler

om status, lønn og anerkjennelse. De tror det er mer attraktivt for disse mennene å lede enn å bli ledet. Hvis vi skal tolke Amandas historie så handler det om status og anerkjennelse for noen av mennene. At det er mer sosialt akseptert for menn å være styrer i en barnehage enn det er å jobbe med barna på avdeling eller base.

Men då kan dem sei at dem er barnehagestyrer når dem går på byen og ikke berre, misforstå mæ rett. Eg hadde en gang en førskolelærer som jobba som meg, også fikk eg en student også kom ho inn også sei ho, kan vi avtale, for dem bruke å ha veiledning med styrer, ja ho visste kær som va styrer, og ja så du kjenne ho Gunn, nei det gjordet ho ikkje, nei Gunn om ikkje det va den hete det og det, nei så sier eg han er førskolelærer på naboavdelingen og ho hadde møtt han på byen noen vekke tidligere og da hadde han sagt at han va styrer i barnehagen og han visste jo ikkje at ho kom i praksis så han blei så flau. Sånn at menn og profesjon og stilling og sånn at, eg trur ikkje han sa det flere gang, Vi mobba han lenge..

(Amanda)

Med en sektor i sterk utvikling med store endringer, har det altså vist seg at det er flere og flere menn som velger denne utdanningen og en jobb i barnehage. Dette er noe som alle informantene tillegger som en del av de positive ringvirkninger av utviklingen i sektoren. De som i dag jobber som førskolelærere og velger denne typen utdanning vil igjen være rollemodeller, gi inspirasjon til de som og påvirke andre menn til å prøve ut, tenke muligheten å prøve ut og eventuelt velge denne profesjonen.

3.9 utfordringer for motivasjonen

Selv om informantene i denne undersøkelsen er stort sett positive, er de klar over og ser hva som er utfordrende og vanskelig, både for dem som pedagoger og for sektoren som helhet. På spørsmål om hva som er vanskelig og utfordrende kommer det frem en hel del som kan forbedres.

Nei eg veit ikkje om det er nokka som ikkje er positivt, no selvfølgelig er en periode der eg blir veldig fort sliten og sånn så da kan det bli litt tøft. Ja ehm det er jo selvfølgelig situasjoner i løpet av dagen der det er mykje støy, det synes eg er mindre koselig, ja og eh ja rett og slett støy og de her stressa situasjonene, for eks når vi skal kle på og sånn, ja og det der føle eg meg ikkje tilpass, nei.

(Johannes)

Stress, støy og høyt sykefravær er faktorer som gjør det til tider svært vanskelig å stå i profesjonen. Stramme økonomisk rammer gjør at de ikke får ta inn vikarer. Dette gjør det spesielt vanskelig i arbeid med pedagogikk, læring og danning. Mange opplever frustrasjon over det at de ikke får arbeide med målene de har satt, men at barnehagen blir en institusjon mest for oppbevaring, mat og stell.

Stramme økonomiske rammer gjør at informantene opplever problemer med å ivareta sikkerheten, som også er et av ansvarsområdene deres. Det oppleves ikke som om det er forsvarlig antall voksne sammen med barna til enhver tid. Utvalget i min undersøkelse forteller at de ønsker seg flere voksne per barn, de ønsker vikar i fra første dag ved fravær. Det er behov for flere pedagoger, og som skrevet ønsker de mer lønn. Dette som konkrete tips til hva som kan bli bedre slik at ikke enda flere førskolelærere slutter. Dette er ideelt sett hvordan de mener at de skulle hatt det i barnehagene. De opplever stadig vekk en forbedring, men ser helt klart at det ennå er mye som kan gjøres for at forholdene i barnehagen skal bli optimale. De har uansett valgt å bli i yrket, å fortsette i sin viktige jobb som pedagogiske ledere i barnehage. Optimistiske og utholdende er de med håp og tro på bedre tider for både profesjonen og på vegne av sektoren.

3.9.1 valget om bli eller forlate profesjonen

Informantene har tidligere i sin yrkeskarriere vurdert å slutte og forlate profesjonen til fordel for noe annet. Før jul i 2012 var det bare Milla som hadde det som en aktuell vurderingssak. Håvard hadde vurdert å slutte på grunn av en personlig konflikt på et tidligere tidspunkt. Pernille hadde vurdert det fordi hun trengte nye utfordringer og forandringer, noe hun etter hvert fant på sin egen arbeidsplass. Milla opplever at hun ikke strekker til i sitt arbeide og frustrasjonen i den forbindelse gjør at hun har vurdert å forlate profesjonen fortsatt og vurderer det. Trygve forteller om at han har tatt en selvvalgt pause i forbindelse med permisjon med sine barn, noe han opplevde som svært positivt, men han har aldri har han vurdert å slutte. Amanda forteller om utfordringer med data som gjør at hun blir oppgitt og tenker på å slutte. Hun vurderer også å si i fra seg lederstillingen og søke en jobb hvor hun er pedagog uten lederoppgavene. Johannes har aldri vurdert å slutte, men savner sitt gamle arbeide.

Eh det er vel ett par år tilbake, korr eg rett og slett va lei og tenkte at nei no, no trur eg at eg er nødt å gjøre nokka anna, eh no har eg løst å gjøre no heilt anna.. ehm og da søkte eg et par jobber ehm men fikk, kom meg ikkje tel intervju en gang, men men det va jobba som var relatert opp mot mennesker igjen, men kanskje på en sånn måte at eh man var litt mer skjerna det her massive møte med mennesker som vi er i barnehagen, korr du møte både ungan heile tida også familian også sånn. Så eg søkte fordi at eg va lei og det va ja, eg hadde løst på noen nye utfordringer. Men men så blei det no sånn tilfeldig og at det bli bytte av avd. Eg jobba i 12 år på småbarnsavd også blei det et skifte også fikk eg muligheten tel å jobbe på storbarnavd og det va, det va jo en ny hverdag og en ny arbeidssituasjon og også nye kolleger rundt meg som på en måte, ga meg veldig mykje, også fikk eg også muligheten tel å ta videreutdanning, ehm korr eg blei betalt altså, eg fikk lønn under viderutdanninga? Og også økt lønn når eg va ferdig med videreutdanninga, eh det ga meg veldig mykje.

(Pernille)

Alle informantene har vurdert andre yrker, andre utdanninger og andre profesjoner men endte opp som førskolelærer. Ingen har angret på det, men flere av dem sier at de ikke ville valgt det samme om igjen hvis de hadde fått gjort valget på nytt. 4 ville valgt det samme mens to ville valgt noe annet. En av dem sier hun ville blitt logoped, mens den siste informanten, Milla, sier hun ville valgt en annen bransje. Hun har tidligere vært i næringslivet og har trivdes med det og sier at hun ville valgt det om hun fikk velge om igjen. Hun har forpliktelser og har blitt eldre, så hun ser det ikke som en mulighet å bytte jobb eller profesjon i dag, men hun innrømmer at hun ser på stillingsannonser.

Milla sier hun trives med barna og med sine kolleger og hun liker at barnehagen drives slik som dem drives hos dem, som avdelinger. Hun frustreres over lav lønn, enda flere oppgaver, mindre tid med barna og sykefraværet. Det hun gir uttrykk for er følelsen av å ikke mestre jobben sin, å ikke få tid til å jobbe med rammeplanene og målene som man har satt, å oppleve at man ikke har gjør en god jobb. Siden Milla bor veldig nært jobben, gir det henne opplevelse av mindre fritid. Hun forteller om at hun bruker mye av sin fritid til å planlegge og tilrettelegge for hverdagen på jobb. Det vil si at hun er i barnehagen utover sin arbeidstid, for å prøve å få til å gjøre en god nok jobb. Hun uttrykker belastninger med å ha det slik som mulig årsak til at hun ser seg om etter annet arbeid.

Milla forteller også at det er vanskelig å finne motivasjon når de i tillegg opplever det som hun betegner som et tillitsbrudd i fra arbeidsgiver. Når de nå skal inn å styre pedagogenes tid til å planlegge. Tidligere hadde de 4 timer ubunden tid i uka, nå skal arbeidsgiver inn å bestemme over to av de timene, så har de to timer de selv kan råde over. Det beskriver hun som mistillit og at det oppleves som om det ikke blir stolt på at en gjør jobben sin. Dette beskriver hun som faktorer som utfordrer motivasjonen og som gjør at hun vurderer å gjøre noe annet.

4.0 Oppsummering av analysen

Jeg vil nå kort oppsummere de funn som jeg har gjort i analysen av intervjuene. Jeg vil først oppsummere det første forskningsspørsmålet hvor valget om førskolelærer er sentralt, deretter oppsummerer jeg det andre spørsmålet som handler om deres motivasjon til å fortsette i yrket.

4.1 Oppsummering av valg

I alle form for valg er det noe en velger bort, noe en ikke velger. Dette gjelder også for informantene i min undersøkelse. Håvard har valgt bort en påbegynt utdanning, Johannes har valgt bort et langvarig yrke og Milla har valgt bort drømmen om et yrke innenfor en sektor med usikre arbeidsplasser, innenfor næringslivet. De har valgt en konkret utdanning som innebærer 3 år med høyere utdanning, hvor en lærer teorien samtidig som en får prøve yrket i praksis. Som student får en være i en læringssituasjon hvor en får på en realistisk måte sett hvordan yrket praktiseres i det daglige. Dette er noe de forteller er en fordel og som har vært med å påvirke deres valg om førskolelærerutdanning. De fleste informantene forteller at de hadde en visshet om mange muligheter for utdanning. De uttrykker også at de var i denne perioden av livet var usikker på hva de ønsket, hadde evner til og som ville gi dem en sikker jobb. Ved at forslaget om førskolelærerutdanning ved flere av informantenes tilfelle kom i fra andre personer. I løpet av utdanningen har informantene fått et godt inntrykk av hva yrket har dreid seg om, de har mestret utdanningen, praksisperiodene og fått tilbakemeldinger og vurderinger underveis som har lært dem noe og ikke minst motivert dem.

Positive mestringsopplevelser i løpet av studiet har hatt stor betydning for driven til å fortsette. Gjennom dette har de fått bekreftet at valget de hadde tatt, var rett for dem. De beskriver en variert og innholdsrik utdanning som utdanner på mange områder, både faglig, sosialt og personlig. Noe de ser som svært verdifullt, fordi de har en kompleks jobb som nyutdannet førskolelærer skal stå i relasjoner til både barn, foreldre og kolleger. De opplever at det er positivt at utdanningen er med å utvikle sider ved dem selv slik sett er de bedre stå rustet til å stå i alle relasjonene som det en førskolelærerjobb vil medføre. Informantene sier de fikk bekreftet at de hadde gjort et riktig valg av utdanning underveis, men samtidig ikke et yrke flere av dem ikke hadde vurdert hvis det ikke hadde blitt foreslått av andre for dem. Milla forteller om

at hun famlet og opplevde stress fordi vennene var i gang med sine utdanninger, etter å ha prøvd noen emner på universitetet søkte hun førskolelærer som hun visste om via hennes søster. En hendelse og en opplevelse på universitetet medførte at hun søkte til noe som var mer konkret og en profesjon som ville gi sikker og trygg jobb.

4.2 Oppsummering av motivasjon

Valget om utdanning er tatt, utdanningen er fullført også den sårbare overgangen fra utdanning til hverdag i arbeid som førskolelærer, som kan være sårbar og vanskelig for de fleste. Dette er noe informantene har overvunnet og mestret. Dette til tross for at undersøkelser har vist at, det er mange lærere og førskolelærere som i denne overgangen finner det så vanskelig at de velger å slutte i sin profesjon som førskolelærer. Informantene i denne undersøkelsen har alle valgt å fortsette og flere av dem i mer enn 10 år. De har vært og er motivert på en slik måte at de velger å fortsette i sitt arbeidet som pedagogiske ledere. Disse informantene gjør det motsatte av de 10 000 som i de siste årene har gjort å forlate yrket sitt. Dette forteller utvalget handler om mange ulike faktorer men først og fremst så er det gleden de har ved å være sammen med barna og alt de får i forbindelse med det. Glede, humor og humør er noe som er kommet frem som viktig motivasjonsfaktorer og det er noe som alle beskriver er essensielt i barnehagene. De er faktorer som kan være en miljøskaper og trivselsfaktor for alle som har sitt daglige virke i en barnehage, både barn og voksne.

Informantene gir et inntrykk av at de har en jobb som er aktiv, den er variert, den er fylt med ansvar, krav og forpliktelser. De er sosial med mange mennesker og det er rom for lek og læring.

Alle informantene sier at når de opplever mestring og får anerkjennelse både fra barn, foreldrene og deres egen ledere så er det som de sier, det gjør jobben svært meningsfull for dem. Da klarer de å se forbi lønnsforskjeller med andre, i andre yrker. De fleste i utvalget forteller at de trekker på skuldrene over dem som omtaler dem som tanter og onkler, mens noen blir opprørte og synes det er urettferdig at de kan få anerkjennelse for sin kompetanse ved at alle bruker den tittelen de har ved omtale. Informantene opplever at de gjør en viktig jobb og er trygg på seg selv i sin profesjon. De uttrykker en god selvtillit som utøver av sin profesjon.

Det betyr ikke at de er likegyldige til anerkjennelse, status og lønn, men de lar det ikke få for stor plass og være av for stor betydning for dem. De trives og har en viktig jobb, de trives godt i lag med barn og kolleger i barnehagen. De opplever at de gjør en forskjell i manges liv og det er det overordnede slik de forteller det. De opplever at det er sider ved jobben som er utfordrende og vanskelig men det overskygger de positive sidene ved jobben og profesjonen slik de ser det.

De anser også barnehagen som en unik arbeidsplass med hensyn til å gjøre aktiviteter de selv liker, har interesse for og ferdigheter til. De har mulighet til å påvirke egen arbeidsdag og bidra i barnehagens utviklingsarbeid som de understreker er krevende men givende i form av motivasjon. Alle informantene gir inntrykk av at de har en stor yrkesstolthet og det er ingen tvil om at disse førskolelærerne har sin lidenskap i det å gjøre en forskjell for barna i barnehagen og at de ikke fokuserer på det som er utfordrende og vanskelig, men tilpasser seg og gjør det beste ut av det de elsker, å være sammen med og i en lærende relasjon med barn i barnehagen.

Kunnskapsdepartementet markedsfører barnehagelærerutdanningen og barnehagelærer som verdens fineste stilling men mine informanter forteller om verdens viktigste stilling!

Nå har jeg i denne delen analysert hva mine seks informanter har fortalt i intervjuene og lagd det som de sier om til kategorier. Kategorier eller faktorer som de peker på har vært med på å gi grunn til valg av utdanning og motivasjon til å fortsette i profesjonen. De ulike faktorene skal jeg nå i drøftingsdelen forsøke å begrunne ved hjelp av teori som er aktuell til de enkelte faktorene

5.0 Diskusjon

I dette kapitlet skal jeg drøfte mine funn i denne undersøkelsen. Jeg skal se på det jeg har funnet i analysen av intervjuene og se dette i lys av relevant teori. Mitt første forskningsspørsmål har valg som et sentralt begrep og viktig begrep. Valg av utdanning og hvorfor de har valgt som de har gjort. I det andre forskningsspørsmål er det motivasjon som er det sentrale begrepet. Hva det er som gir dem motivasjon til å fortsette i profesjon. I drøftingsdelen vil jeg derfor drøfte disse begrepene og problemstillingene hver for seg da de omhandler forskjellige deler av det jeg har undersøkt. Helt til slutt i diskusjonsdelen tar jeg for meg hver og en av de motivasjonsfaktorene som kom frem i analysen av intervjuene og ser de opp mot aktuell teori og i sammenheng med det informantene har fortalt meg i intervjuene.

5.1 Innledning valg av utdanning

I denne delen skal jeg ta for meg det spørsmålet som handler om informantens valg. Og diskutere det som jeg ble oppmerksom på i analysen og se det opp mot aktuell teori. Hvorfor vi velger det ene fremfor det andre når det gjelder utdanning og karriere, er og har vært offer for mange undersøkelser og mye forskning. Hvorfor førskolelærere har valgt som de har gjort har jeg ikke funnet noe forskning på, men det er gjort en del undersøkelser og det er gjort en del forskning på lærere og deres valg av profesjon. Med begrepet profesjon forstår vi en type yrkesmessig organisering av arbeid. En bestemt personkrets-personer med en konkret utdanning. Som er profesjonelt innrettet. (Molander & Terum, 2008)

5.1.2 Et samfunn i endring påvirker våre valg

Som mennesker tar vi valg hver dag. Noen valg er så viktige, og griper inn i våre liv så pass mye, at vi er nødt til å vurdere dem spesielt godt. I et menneskes liv blir det å velge ektefelle og det å velge utdanning betraktet som to essensielle og viktige valg. Noen vil mene at det er de viktigste valget vi tar i løpet av et liv. I dagens samfunn får hver og en av oss god kjennskap og kunnskap om våre muligheter. Vi leser til stadighet i aviser, på internett og i magasiner at alt er mulig. Vi har i dag uante muligheter for utdanning, jobb, bosted, mann, kone, venner, fritidsmuligheter, reiser, ferier, litteratur, filmer og hva det skulle være. Dette vil for de fleste av oss være bra og positivt, men for andre en utfordrende situasjon. Når vi har uante muligheter og så

mye å velge mellom, hva er det da som driver våre valg? Hva er det som motiverer til å velge førskolelærerutdanning og ikke noe annet?

5.1.3 Kulturelt frigjort valg av utdanninger

Thomas Ziehe og Herbert Stubenrauch (Illeris, 2002) begge pedagoger og psykoanalytikere. De har sett på samfunnsutviklingen vår og i den forbindelse utarbeidet en teori om kulturell frisetelse og subjektivitet. Deres teori er basert på overgangen fra moderniteten til senmoderniteten på midten av 1900-tallet. (Illeris, 2002) Deres utgangspunkt var å forstå hvordan samfunnet hadde endret seg i fra det tradisjonelle samfunnet, hvor yrke og profesjon gjerne gikk i arv i familiene til i dag hvor vi kan i større grad enn tidligere kan velge fritt. Samfunnets utvikling har gjort at flere muligheter har åpnet seg både for jobb og utdanning. Vi som aktører i samfunnet blir mer og mer frigjorte og kan ta frie valg uten å ta hensyn til tradisjoner eller arv. På bakgrunn av den utviklingen samfunnet har vært i har vi mange og ulike valgmuligheter. Hver og en av oss kan ta selvstendig og individuelle valg av utdanning og karriere. Vi blir mer en aktør i eget liv og ikke en brikke. Vi som individer er blitt mer aktiv og handlende (Roness, 2011).

Denne frisetelsen gjør at vi som individer blir mer og mer ansvarlig for vårt eget liv. Det er ikke nødvendigvis samfunnet vi deltar i som bestemmer karrierevei og yrke for oss. Det skal vi selv velge og ha et bevisst forhold til. Valget skal den enkelte ta på egne vegne. Motivasjonen til våre valg påvirkes av mange ting, både innen for oss selv og utenfor oss selv. Dag Roness (Roness, 2011) har skrevet en doktoravhandling der han har sett på motivasjoner for å velge å bli lærer. Det han har funnet ut i sin doktorgrad angående det å velge lærerutdanning, er blant annet at noen i utvalget hans var genuint interessert i fag og de faglige utfordringene, mens andre valgte lærerutdanning fordi det kvalifiserer til et bestemt yrke. Han påpeker også at det er en variert motivasjon, som kan være preget av både indre og ytre påvirkninger for å velge lærer eller i mitt tilfelle førskolelærerutdanning. Indre og ytre motivasjon kommer jeg tilbake til i del 5.2 som omhandler motivasjon.

En av de som har utviklet teorier angående våre motiver for å velge yrke er Victor H. Vroom. Han utviklet en teori som han har kalt forventningsteori. Han har undersøkt hva som motiverer til arbeid, og hvorfor vi velger det ene før det andre i forbindelse med yrkesvalg. I hans teori kommer det frem at de økonomiske faktorene som motivasjonsfaktorer er viktige;

Allthoug economic factors undoubtedely play an important part in the decicion to work, it is highly improbable that they are the only inducements.
(Vroom, 1964)

Morse og Weiss, som Vroom henviser til i sin bok om ”jobb og motivasjon” (Vroom, 1964), intervjuet over 400 arbeidstakere og spurte om de ville fortsette å arbeidet hvis de hadde nok penger til å leve bra uten å delta i arbeidslivet. Det oppsiktsvekkende med denne undersøkelsen var at over 80% av disse 400 i undersøkelsen foretrakk å fortsette i arbeidslivet, selv om de hadde klart seg uten å arbeide. På bakgrunn av denne undersøkelsen ville han finne ut hva det er som motiverer til valg av yrke.

Han har kommet frem til tre overordnede forhold som påvirker våre valg av yrke

1. *The occupation with the most positive valence (subsequently called the preferred occupation)*
2. *The occupation toward which there is the strongest positive force (subsequently called the chosen occupation)*
3. *The occupation in which the person is a member (subsequently called the attained occupation)*

Det første punktet handler om hva vi foretrekker, og hva som for oss er et yrke som appellerer til oss og gir oss en positiv verdi. Alle informantene forteller om at de opplever yrket sitt som viktig, at det gir dem en verdi å bidra positivt til det enkelte barnets utvikling og som et bidrag til samfunnet. Det andre punktet omhandler hva som påvirker oss sterkest i valg av utdanning. Her er det flere informanter som forteller at det har påvirket dem sterkt at de har fått tilbakemelding og anerkjennelse fra andre om at de er god i relasjoner med barn og at det er noe de mestrer godt.

Dette har gjort så sterkt inntrykk på en at Håvard, valgte å avslutte en utdanning for å begynne på førskolelærerutdanningen. Anerkjennelse i fra andre på våre gode kvaliteter er en sterk kraft og kan gi innspill til valg av meningsfull utdanning. Det siste punktet til (Vroom, 1964) som påvirker våre yrkesvalg omhandler behovet vi har for å være medlem av en gruppe eller ikke. I disse informantenes tilfelle fremhever alle at det opplevde de at de gjør, tilhører en gruppe, å være mange i lag er noe de ser på som positivt og motiverende.

I denne boken har Vroom utviklet en forventningsteori som er basert på en hel rekke studier av andres undersøkelser på arbeidsmotivasjon, tilfredshet på jobb og yrkesvalg. Det han legger i teorien er at det ligger en forventning om belønning i oss når vi skal utføre en handling. Hvis belønningen er attraktiv nok for oss vil vi velge og motiveres til å gjøre denne handlingen. Men hva er så belønningen? Informantene har gitt inntrykk av at de opplever å få belønning på flere og ulike måter. De får som de forteller sin lønn, selv om de ikke er fornøyd med sin lønn så opplever de at de får lønn og noen sier at de har opplevd en god lønnsvekst. Men det de fremhever som belønning som gjør det motiverende å forsette er det de får betalt i form av opplevelser i arbeid, den varierte arbeidsdagen, mulighet til å påvirke egen arbeidsdag, glede og humor på jobb, barna, gode kolleger og anerkjennelse i fra barn foreldre og egen leder. De gir inntrykk av at dette er noe som kommer med i deres beregning av belønning i arbeidet.

Informantene i denne undersøkelsen har også gitt ulike forklaringer for hvorfor de har valgt førskolelærerutdanningen. Det jeg finner som er felles for dem alle er at de har ikke hatt et langvarig og tydelig beskrevet mål om å bli førskolelærer. Ingen av informantene har siden de var små barn drømt om denne utdanningen og profesjonen. Det har blitt til ved at tilfeldigheter har gitt dem, og da spesielt to av dem, visshet og kunnskap om denne utdanningsmuligheten. Amanda ble inspirert av sin mor som arbeidet i en barnehage som hun passerte hver dag på vei til skolen, og hvor hun selv fikk sommerjobb på et seinere tidspunkt. Hva om hennes mor ikke hadde jobbet i barnehage, eller at hun ikke måtte passere denne barnehagen på vei til skolen?

Milla uttrykker også at hun kjente til denne muligheten ved at hennes søster hadde tatt utdanningen, men var usikker på om det var grunnen til at også hun valgte dette. Hun uttrykker også et press i fra venner, i fra familie og samfunn for øvrig til å velge en utdanning. Hun hadde tatt noen emner på universitetet, men fant det lite tilfredsstillende. I mellomtiden hadde hun jobb som assistent i en barnehage. Hun hadde kommet til en alder der det var forventet å komme i gang med utdanning. Dette har etterhvert er blitt en forventning og en selvfølgelighet generelt i samfunnet. Samfunnet vårt har endret seg i den retning. I fra at det var mer sjelden at man tok utdanning, til at nå er forventet at alle skal.

Jeg oppfatter det som om Milla kjente på et press til å ta en utdanning, men at hun var usikker på hva hun ville bli. Siden hun hadde prøvd universitetet, og det var ikke noe for henne, søkte hun muligens til noe som hun visste noe om, og som var en mer konkret utdanning enn det hun hadde funnet på universitetet. Hun valgte å bli førskolelærer. Dette var en mulighet hun visste om siden hennes søster hadde tatt det valget før henne. Om hun hadde valgt dette hvis ikke hennes søster hadde valgt det før henne kan jeg bare spekulere i, men hun hadde en god rollemodell som viste vei, og i tillegg hadde hun fått mer kjennskap til hva det å være førskolelærer ville innebære ved at hun selv hadde arbeidet som assistent.

Slik som Milla opplever det, er det en fare for at man kjenner på et press, som muligens kan det bli et stress, for å ta dette store valget om hvilken utdanning en passer til eller foretrekker. Stresset og presset en opplever i disse valgsituasjoner kan være med på å gjøre at en velger feil. Håvard hadde først tatt et valg, men nesten ferdig med en utdanning sluttet han og begynte på en annen. Han fortalte at han kjedet seg og ikke hadde funnet seg til rette i den utdanningen han var nesten ferdig med. Han ble kjent med førskolelærerutdanningen og oppfordret av en bekjent til å søke, ved nærmere undersøkelse ble han overbevist om at dette var noe for han. Håvard hadde ikke hatt førskolelærerutdanningen til vurdering tidligere, og slik jeg oppfatter det kjente han ikke godt nok til den som en mulighet tidligere. Han valgte på nytt og han gir uttrykk for at han aldri har angret og at han stortrives i sitt virke som pedagogisk leder. Han hadde muligens vært tapt for sektoren om ikke denne bekjente hadde utfordret han til å vurdere denne profesjon. Dette gir en god indikasjon på at det å velge utdanning ikke er enkelt og at det er og kan være en

overveldende prosess å være i. Det er slik jeg ser det svært viktig at de unge får nok tid i det de skal ta valg, at de får nok informasjon om reelle muligheter, slik at de kan ta kvalifiserte personlige valg.

5.1.4 Ungdom, identitet og valg av utdanning

Valg av utdanning er som jeg har vært inne på, et stort og avgjørende valg å ta, uansett når i livet en tar det valget. Ekstra sårbart og vanskelig kan det være å ta et valg av utdanning når du i tillegg er ung. Identitet er et kjernebegrep i diskusjonen om det nymoderne, individualiserte samfunnet. (Krange & Øia, 2005) Identiteten blir skapt i sosiale relasjoner og i sosiale kontekster med andre. (Georg Herbert Mead i (Heggen, 2008)

Heggen skriver om utfordringen med å danne egen identitet i ungdomsårene og samtidig ha et bevisst forhold til hva en vil velge som utdanning. (Heggen, 2008) Med profesjonskvalifisering handler det om å identifisere seg med et yrkesfelt og en profesjon. Å være klar til denne profesjonskvalifiseringen som 20-25 åring kan for de fleste være utfordrende. Hvis du i tillegg ikke vet hva denne profesjonen innebærer og bare har erfaringer i fra å være barn i barnehage, så er også vanskelig å identifisere seg med denne profesjonelle profesjonen.

I det samfunnet vi lever i er det selvklart og forventet at de unge skal velge en utdanning, at de skal gå på skole og bli noe. De skal gjerne velge en utdanning som de er indre motivert til og noe som de selv brenner for. (Illeris, 2002) Noe de mestrer og motiveres til, og ønsker å bruke sin arbeidskraft til. Det å velge en utdanning og prioritere tid, penger og ressurser til å få kunnskaper og ferdigheter slik at en kan bidra i samfunnet er i dag selvklart. Dette er et fokus og en forventning som alle unge møter hele livet fra de veldig små og helt fram til de har fått en jobb eller har tatt en utdanning. Venner, familie, onkler og tanter begynner tidlig å spørre om hva barna vil bli når blir store eller voksne. På den måten blir vi som barn og unge tidlig klar over hva som er forventet av oss. Vi blir i denne fasen av livet påvirket av, sosialisert og tilpasset det samfunnet vi er en del av. Dette innebærer blant annet at vi blir påvirket av det media forteller om, vi blir påvirket av hva venner og andre rundt oss sier og mener, og vi blir påvirket av hva foreldre mener og lærer oss. Hva betydningsfulle andre og rollemodeller har valgt før oss gir mange unge en retning

eller muligens tips og kanskje en forventning til en retning. Disse seks informantene valgte førskolelærerutdanningen fordi de så på det som en praktisk og grei utdanning. Den var konkret, ga en tittel og innebar kun 3 år med studier. De gjorde dette valget også fordi de visste om denne muligheten og hva både yrke og utdanning dreide seg om. Flere hadde fått prøvd seg som assistent i barnehage og visste derfor hva yrket ville innebære og valgte deretter utdanningen. Som skrevet tidligere fikk to en konkret utfordring på bakgrunn av at noen hadde sett at de var god i relasjon med barn.

I en kvalitativ undersøkelse som TNS gallup har gjort på vegne av utdanningsforbundet har hele 50 førskolelærere vært med på å belyse både positive og negative sider ved å jobbe i barnehage. (Gallup, 2012a) De fellestrekk som TNS finner blant deres informanter på spørsmål som handler om valget av utdanning, er at de har gode opplevelser i fra barnehage enten som barn eller i jobb. De har hatt eller har en opplevelse av at de er flinke med barn. Videre har de en motivasjon til å jobbe med barn og er opptatt av læring og utvikling hos dem, det er et nyttig yrke og det er lett å få seg en jobb. Noen har også som mine informanter gitt uttrykk for at det har vært tilfeldigheter som har påvirket deres valg om å ta førskolelærerutdanningen. Den siste kategorien i denne undersøkelsen har også noen av mine informanter, fått anbefalt profesjonen hos familie eller venner. I blant disse 50 informantene var det noen idealister som hadde hatt drøm om dette yrket og en langvarig plan for sin utdanning og karriere. I undersøkelsen er de beskrevet som idealister og som har hatt en sterk indre motivasjon til å arbeide med barn og deres utvikling.

Denne indre drivkraften var ikke noe som noen av de seks informantene i mine fortalte noe om. Dette er noe som de beskriver som har kommet frem i prosessen hvor de dannes til pedagoger, underveis i utdanningen. Da dukker det opp en indre drivkraft om å være med å gjøre en forskjell og å bidra til barns utvikling og læreprosesser. Denne bevisstheten om den profesjonelle pedagog kommer frem underveis i utdanningen hvor profesjonsidentiteten vokser fram. De forteller ikke om at de er bevisst denne drivkraften før de startet på utdanningen, mens i undersøkelsen til TNS gallup så er det noen som har hatt denne drivkraften i seg før de begynte å studere.

Identitet og personlighet er som skrevet under utvikling spesielt i ungdomsårene. Det er ikke enkelt å da vite hvilke interesser, verdier, holdninger, og evner en da har. Hvem en er og hvilke verdier en har er ofte på dette tidspunktet ikke helt klart og tydelig. Hvordan skal en da vite helt sikkert hva en vil bli og hva at en passer til. Mange unge vet ikke hva de er interessert i, å da skulle velge utdanning og karriere, vil for mange være svært utfordrende. Å være bevisst som ung, om at jeg vil velge en profesjon hvor jeg kan gjøre en forskjell og bidra til både barn og samfunnet, det er ikke forventet. At en liker barn og er opptatt av deres utvikling er muligens ikke noe 20 eller 25 åringer er klar over. Det er mer og mer lagt opp til at det er en selvstendig oppgave og å være klar over egne ferdigheter, verdier, holdninger og interesser på en slik måte at en kan få til å velge utdanning og karriere som passer den enkelte.

De unge skal skape sin egen identitet, noe som har blitt en mer selvstendig oppgave. Den foregår i samfunnet og påvirkes av andre, men det er du selv som skal ta valg og skape din egen vei og retning. Dette kan nok for mange være både utfordrende, vanskelig og nesten umulig. Derfor kan det nok være spesielt viktig og godt i de tilfellene en kan få hjelp til disse valgene fra de rundt som kjenner en godt. Eller kanskje noen som ikke kjenner en i det hele, slik som kanskje rådgivere på ungdomsskolen.

Å velge en profesjonsutdanning som førskolelærer kan innebære at en tydeligere vet hva yrket innebærer etter endt utdanning. Profesjoner blir ofte sett på som yrker hvor det er forventning om profesjonalitet. (Molander & Terum, 2008) Begrepet profesjon viser til kunnskap, og dermed til epistemiske verdier som sann, gyldig, holdbar og til ferdigheter som kan være mer eller mindre godt utviklet (Ibid)

Kunnskaper, verdier, holdninger og respekt for andre er derfor en viktig ressurs i møte med barn, elever eller pasienter. (ibid) I tillegg er det identiteter som representerer et kollektiv. ”Profesjonsidentitet er eit døme på kollektiv identitet”. (Heggen, 2008) Dette er muligens også noe som kan påvirke når en står i dannelsen av egen identitet. Så vil man muligens ikke velge en profesjon hvor man får en kollektiv identitet, hvis behovet er å være individuell, og være tydelig i sin

personlige identitet. Mens det for noen kan være trygt, godt og forutsigbart med en slik kollektiv profesjonalitet. En hører til et fellesskap som også har sin profesjonalitet.

Førskolelærere, eller det som nå skal hete barnehagelærer, er et eksempel på en slik kollektiv identitet, en gruppe som er knyttet sammen med en felles identitet. Dette er noe som barn tidlig får erfaringer med og kjennskap til, ved at de fleste barn i dag går i barnehage. De får tidlig i livet personlige opplevelser med profesjonen. Dette gjør at de kan tidlig identifisere seg med førskolelærerprofesjonen.

Noen faktorer påvirker våre valg og er med å bestemme retning. Hva det er som påvirker de 8000 som har valgt å søke på jusstudiet og hva som påvirker de 3500 som har søkt på barnehagelærerutdanningen, er uvisst, men jeg vil tro at lønn og anerkjennelse er en sterk medvirkende årsak til den store søknaden til jusstudiet (Unio, 2013). Jusstudiet er også kjent for å være krevende og har varighet over flere år enn barnehagelærerutdanningen som har en varighet på tre år. Mens Pedagoger i dag fortsatt opplever å bli omtalt som onkler og tanter (Nordlys). Slik som i en artikkel i Nord-Norges største avis hvor de kunngjør at det i dag er 187 barnehageonkler i Troms. Dette er i utgangspunktet en positiv artikkel, som kan være med å motivere flere menn til å velge denne yrkesveien, men ved bruk av tittelen onkel som et begrep overfor nevnte profesjon er den samtidig med på å nedvurdere kunnskapen og kompetansen og, om mulig, heller demotivere unge til å velge denne utdanningen. Hvem vil gå på en tre år på høyere utdanning for deretter bli omtalt som onkel eller tante? Denne holdningen til profesjonen i fra samfunnet er med på å påvirke de unges syn og valg av barnehagelærerutdanningen. Det er mange faktorer som er med på å påvirke våre valg av utdanning, men synet på den og status, er faktorer i denne valgprosessen.

Anerkjennelse i fra andre, venner, familie og samfunnet for øvrig, er også medvirkende faktorer som påvirker oss i det vi skal ta dette viktige valget av fremtidig levevei. Slik som både Håvard og Pernille opplevde som fikk bekreftelse og anerkjennelse fra betydningsfulle andre om at de hadde evner til å arbeide med barn. Dette inspirerte dem og gjordet dem oppmerksomme på denne utdanningsmuligheten og de valgte retning etter dette. Dette gir oss et bilde og en

bekreftelse på at de valg vi tar avhenger av hvilke påvirkninger vi utsettes for, om hva vi vet om de ulike utdanningsmulighetene, og hva vi vet om våre egne evner og interesser.

5.1.5 Betydningen av økt oppmerksomhet mot barnehagesektoren

Barnehagesektoren har, som jeg har vært inne på flere ganger, fått økt oppmerksomhet og fokus. Med økt fokus og mye omtale så var ønsket at utdanningen og profesjonen skulle oppleve økt popularitet. Som igjen mest sannsynlig skulle det medføre økt antall søknader til utdanningen. Men gjør det ikke, og regjeringen bruker mange millioner på å rekruttere flere til profesjonen. Hvordan skal unge fatte interesse for dette valget av utdanning og profesjon? I dag er det nok mer anerkjent og opplyst blant de fleste om denne muligheten, blant annet fordi barnehagene og barnehagesektoren har hatt stor vekst og stort fokus og, spesielt de siste årene. Politikerne og media har hatt stort fokus på barnehagene og Kunnskapsministerne er ofte ute med nye undersøkelser, og nye rapporter. Sist ute er Stortingsmelding nummer 24, (St.meld. nr 24 (2012-2013)) som har fått mye oppmerksomhet, blant annet i media. Utdanningen er i endring og skal fra høsten være en barnehagelærerutdanning og profesjonen har fått ny tittel (St.meld. nr 24 (2012-2013)).

Da informantene til denne undersøkelsen var unge og skulle velge utdanning, var ikke denne karriereveien like godt kjent for alle slik den er i dag. Men, selv om mange vet om denne utdanningen, er det fortsatt mange unge som ikke velger å bli førskolelærer. Kunnskapsdepartementet har tatt dette på alvor og forsøker på ulike måter å gjøre jobben, dets innhold og barnehagelærerutdanningen kjent for alle. I 2011 har departementet som en del av prosjektet som blir omtalt som "GLØD", hvor målet blant annet er å heve kompetansen til personalet i barnehagene men også å rekruttere flere til å søke barnehagelærerutdanningen. Som en del av dette har de også innført en rekrutteringskampanje som heter "verden fineste stilling"

I denne kampanjen har Kunnskapsdepartementet satt av 24 millioner kroner over 3 år, hvor målsetningen er å rekruttere flere til å velge barnehagelærerutdanningen. Kunnskapsdepartementet opplyser på kampanjen sine nettsider at arbeidet allerede

har gitt resultater da det i 2012 var 20% flere søkere til utdanningen. Nå vet vi at det har vært 18% nedgang ved årets søknader til barnehagelærerutdanningen. (Unio, 2013)

Selv om flere velger denne utdanningsveien, så er det et faktum at mange har forlatt yrket og at det på grunn av den massive utbyggingen av barnehager mangler cirka 6000 barnehagelærer på landsbasis. Å skaffe til veie alle disse barnehagelærerne blir en stor utfordring for vårt samfunn så lenge holdninger som det vi blant annet opplever media har til profesjonen, ved å omtale pedagogene for tanter og onkler, fortsatt eksisterer. Det vil også være en utfordring å rekruttere unge til denne profesjonen så lenge lønnen er såpass lite attraktiv i forhold til mange andre tilsvarende yrker. Det vil også være vanskelig å få unge motivert til denne karriereveien da det ikke er så mange muligheter innad i barnehagen. Der står valget mellom å være pedagog uten ansvar, pedagogisk leder eller styrer. For eksempel har du innenfor sykepleierutdanningen flere valgmuligheter innad i den profesjonen. Hva skal til for at de unge skal velge å bli førskolelærer? I følge mine seks informanter er det viktig at en vet om muligheten, at en blir kjent med hva det innebærer både i utdanningen, men også vet litt om hva det innebærer å være pedagog i barnehage etter endt utdanning. Kunnskap om positive faktorer med førskolelæreprofesjon må gjøres kjent. Faktorene som for eksempel at hverdagen er variert og en innholdsrik utdanning, gode muligheter for jobb etterpå og at det er en meningsfull jobb hvor du bidrar til mange andres liv, men også få frem det som er det viktigste, gleden ved å være i lag med barn. Profesjonen må fremsnakkes og at de får økt anerkjennelse, slik at flere får lyst til å velge barnehagelærer. Vi trenger mange, og vi trenger motiverte og engasjerte pedagoger til barnehagene i Norge.

Informantene i denne undersøkelsen har tatt sin utdanning på 80- og 90-tallet og 2000-tallet. Samfunnet og barnehagesektoren har vært igjennom store endringer siden den gang. De valgte denne utdanningen før utbyggingen, før barnehagene kom på den politiske dagsorden. De valgte denne utdanningen før det var litt anerkjent at menn valgte denne profesjon, de valgte denne karrieren før departementet brukte millioner på å fortelle samfunnet at dette er verdens fineste stilling. Hva var det da som gjorde at de valgte slik? Fellesnevneren er at de likte barn, de like å være sammen med barn. De hadde en oppfatning om at det var viktig med utdanning, men

hvilken utdanningsvei skulle de velge hadde de til å begynne med ikke et utpreget bevisst forhold til. Flere av dem forteller også at de var bevisst det at de likte og trivdes sammen med barn under skolepliktig alder.

5.1.6 Utdanningsvalg på videregående

I dag er lagt opp til at de unge skal få bruke mer tid og få et mer bevisst forhold til hva de velger. Dette har blant annet gjort seg utslag i at de videregående skolene har satt av mer tid og ressurser til at de unge i dag skal få bli kjent med seg selv, sine kvaliteter og sine reelle muligheter. For selv om Ziehe sier vi er kulturelt frisatt og kan velge fritt så er det noe som er med å begrense mulighetene våre. Dette er viktig å vite noe om for å unngå å oppleve at en har valgt feil og må velge på nytt, slik som Håvard gjordet. Det kan være mange ulike årsaker til at muligheten er begrenset. Det kan være de fysiske, psykiske, økonomiske årsaker, eventuelt tilgjengelig utdanningstilbud. Det er ulike hjelpemidler tilgjengelig for at de unge skal ta mest mulige riktige og motiverte valg.

Valgene de unge tar i dag er visstnok mer preget av følelser og hva en selv liker, evner og mestrer, enn hva som var vanlig tidligere i vårt samfunn, hvor et yrke kunne gå i arv i generasjoner i en familie. Et viktig aspekt ved valgene er en tar for sin utdanning handler altså om mestring og evner. Det å velge en realistisk utdanning som en vil like, mestre og oppleve som nok utfordrende og meningsfull. Albert Bandura har utviklet en teori om self-efficacy som omhandler det våre forventinger om å lykkes og forventinger til våre egen prestasjoner. (Bandura, 1997) Han påpeker at forventingen om å lykkes ikke bare påvirker valg av handlinger men også innsats og utholdenhet. (Lillemyr, 2007) At en har en forventning om at en kan klare utdanningen og mestre jobben i praksis er med på å påvirke valget om å bli førskolelærer. Dette er også noe som stemmer overens med det de seks informantene forteller. Noen hadde fått testet ut å arbeide i barnehage og hadde opplevd mestring og hadde derfor det som en forventning til seg selv at de vil mestre utdanningen og profesjonen i ettertid. Andre hadde fått anerkjennelse i fra betydningsfulle andre og ville teste ut utdanningen.

Jeg vil si at informantene valgte denne utdanningen etter at den ble kjent for dem og etter at de hadde reflektert og funnet ut hva det omhandlet, både utdanningen og praksisen etter endt utdanning. De valgte utdanningen fordi de var bevisste at de likte barn og de trengte en utdanning og et yrke. Flere hadde forsøkt andre muligheter som ikke motiverte nevneverdig. Flere forteller også at da de hadde fått plass på utdanningen så ville de "se hva det var" og ble etter hvert i utdanningen overbevisst om at dette var rett for dem. De ble kjent med muligheten, undersøkte, vurderte, søkte og ble overbevist om at dette valget var rett for dem.

5.1.7 Oppsummering av utdanningsvalg

Som mennesker tar vi valg hver eneste dag, flere ganger om dagen. Noen valg er mer omfattende og avgjørende for våre liv enn andre. Det å velge utdanning, karriere og yrkesvei er for alle et stort valg å ta. Hva som gir oss retning og ideer til disse valgene er ulikt alt etter hvor vi bor, hvilke foreldre vi har, hvilke utdanningsmuligheter som finnes i nærheten av der vi bor og selvfølgelig hva som interesserer oss. Vi har mange muligheter og vi er i prinsippet fri til å velge hva vil. Informantene i denne undersøkelsen sier at de valgte en utdanning som var konkret og som ville gi dem en konkret tittel og jobb i en profesjon hvor de hadde mulighet å få en trygg og sikker jobb. De valgte dette på oppmuntring og ved ha blitt inspirert av andre eller ved å ha fått prøvd en jobb i barnehage. En opplevelse av at dette er en utdanning som de vil mestre og at de etter endt utdanning vil mestre jobben er også faktorer som informantene påpeker er viktig.

Vi er ulike som mennesker, vi passer til og velger ulike yrker. Ikke alle passer til å jobbe i barnehage. Informantene er opptatt av at de som velger et slikt yrke skal være motivert til denne viktige jobben. Selv om noen av informantene ikke var det bevisst før førskolelærerutdanningen ble foreslått av noen andre. Som ung å være bevisst hva vi passer til, og om et yrke som førskolelærer er noe en vil, bør man bruke tid på. Førskolelærer profesjon må anstrenge seg for å gjøre seg kjent og attraktiv for dagens unge, som gjerne velger utdanninger som fører til gode og attraktive jobb med god lønn, en god status og anerkjennelse i fra samfunnet rundt. Informantene var sikre og tydelige på at hvis flere visste for en god og innholdsrik utdanning og for en viktig jobb de hadde så hadde flere valgt som dem.

5.2 Motivasjon

5.2.1 Innledning motivasjon

I denne delen skal jeg ta for meg motivasjonsbegrepet og det informantene fortalte om sin motivasjon til å være i yrket sitt i mer enn 10 år. Dette vil jeg se i lys av relevant teori om motivasjon. Dette er hovedspørsmålet i min undersøkelse, men jeg så det som relevant å undersøke hvorfor de hadde valgt førskolelærerutdanning før jeg undersøkte deres motivasjon for å fortsette i yrket over flere år. Dette fordi det var mulig at i deres motivasjon til å velge dette kunne ligge noen forklaringer og årsaker til at de har fortsatt i yrket. Først i denne delen vil jeg ta for meg motivasjonsbegrepet og definere det, så vil jeg se på sammenhenger med hva informantene forteller om sin motivasjon. Deretter vil jeg ta for meg teori rundt motivasjon. Feltet, forskning og teorier på begrepet og fenomenet motivasjon er stort og omfattende. Jeg har i denne oppgaven ikke mulighet å gjøre rede for hele dette feltet og har derfor valgt å se på begrepet om arbeidsmotivasjon og se hvordan det kan forstås i sammenheng med det mine informanter sier om sitt valg og sin motivasjon til å fortsette som pedagog i barnehagen.

5.2.2 Motivasjonsbegrepet

Ordet motivasjon kommer i fra det latinske ordet movere som betyr å bevege.

(Kaufmann & Kaufmann, 2009) Begrepet motivasjon er det skrevet mange bøker om og det er forsket mye på, og dukker opp i mange forskjellige sammenhenger. Det er omfattende og mye teori om motivasjon. For eksempel har disse (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993; Maslow, 1987; Vroom, 1964) skrevet mye om temaet.

Begrepet kommer i fra psykologien og sier noe om en tilstand eller disposisjon hos mennesket i forhold til en atferd eller aktivitet. (Lillemyr, 2007) Videre beskriver han de kreftene som forårsaker aktivitet hos en person, et barn eller en gruppe, som noe som holder aktiviteten ved like. En vanlig målsetting i studiet av menneskelig motivasjon er å kunne forstå menneskelig handling. (Reeve, 2009 i (Kaufmann & Kaufmann, 2009)

Kaufmann og Kaufmann definerer begrepet motivasjon som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål. (Kaufmann & Kaufmann, 2009)

5.2.3 Arbeidsmotivasjon

Allerede i 1911 påpekte (Taylor i (Molander & Terum, 2008) at det som motiverte ansatte var høyest mulig lønn og minst mulig utmattelse. På 60- tallet endret synet seg og man så mer og mer på arbeidet i seg selv og hvordan det kunne gjøres mer meningsfylt. (Ibid)

Arbeidsmotivasjon er et sett av krefter med utspring både innenfor og utenfor individet, som initierer arbeidsrelatert adferd og som bestemmer dens form og retning, intensitet og varighet. (Pinder 1998 i (Mastekaasa, 2008))

Pinder får her frem at det er mange faktorer som påvirker vår arbeidsmotivasjon. Ulike retninger har forskjellige forklaringer om hva som påvirker vår arbeidsmotivasjon. Ovenfor har vi sett hva Taylor mente påvirker vår arbeidsmotivasjon. En individuell fokusering arbeidsmotivasjon med mye lønn og lite innsats som faktorer. En annen av de to retning er ”Human relation,” skolen som mener at det er de sosiale relasjonene vi har på arbeidet som blant annet er med å påvirke vår arbeidsmotivasjon. (Mastekaasa, 2008) Begge retningene har et fokus på belønning som en del av det å motiveres til arbeid. Det er snakk om indre og ytre belønning Indre belønning oppleves i den grad en trives med arbeidsoppgavene og opplever mestring. Ytre belønning betraktes som for eksempel anerkjennelse og status. (Ibid)

Dette er i tråd med Herzberg (Herzberg et al., 1993) sin to-nivå teori, som jeg kommer til lengere inn i dette kapitlet. Dette henger også sammen med, og skaper mening i, det som informantene har gitt uttrykk for i intervjuene. Alle informantene fremhever de viktige relasjonen med alle på arbeidsplassen sin som motiverende, men først og fremst blir relasjonene til barna fremhevet. Det er med å gi dem den grunnleggende motivasjon til å fortsette i jobben. De forteller at det gir glede og humør, det gir glød og engasjement å arbeide med barn. De får mye tilbake og de

opplever at de mestrer jobben med å bidra til barns læring og utvikling. Dette sier de motiverer i så stor grad at de ønsker å fortsette i sitt arbeid som pedagogisk leder i en barnehage. De opplever det som en lønn eller en belønning når barn de arbeider med har gjennombrudd og opplever at de når mål og nye stadier i sin utvikling.

Et tema som har vært en god del diskutert i forbindelse med profesjonell arbeidsmotivasjon, er såkalte altruistisk belønning, altså at man gjennom arbeidet er til nytte for andre mennesker eller for samfunnet mer generelt. Noen forskere har blant annet vurdert som er sett på som altruistisk belønning. Den belønning en oppnår når man utfører en jobb som gjør en forskjell for andre eller for samfunnet (Mastekaasa, 2008; Molander & Terum, 2008). Den innsats eller det arbeidet en gjør får store ringvirkninger for flere også for samfunnet som sådan. Å arbeide med barn og unges utvikling, læring og danning vil gi konsekvenser for den enkelte, for familien og for samfunnet. Dermed gir disse informantenes arbeidsinnsats et viktig bidrag til vårt samfunns fremtid, ved å bidra til at barn under skolepliktig alder får gode utviklings og læringsvilkår i barnehagen. Dette er med på å gi en god følelse for den enkelte, og slik som de selv sier, det gir mening å gjøre en forskjell for andre. For mange av informantene så gir det mening å gi noe tilbake. De har en holdning om å gi noe tilbake via deres innsats i arbeidslivet. De motiveres ved å hjelpe andre. Dette er slik sett en verdi de har og noe som også er karakteristisk for deres identitet. De har verdier og holdninger i sin personlighet som gir dem tilfredsstillelse av gi til andre. Vi mennesker er forskjellige og vi har ulike verdier og holdninger vi motiveres av ulike typer arbeid. Om en er førskolelærer eller om en er advokat så er motivasjon viktig. I det neste avsnittet skal jeg se på hvorfor motivasjon er viktig.

5.2.4 Indre og ytre motivasjon.

Det er forskjell mellom indre og ytre motivasjon, også i forbindelse med valg utdanning og karriere. Deci og Ryan (Deci & Ryan, 1985) betrakter indre motivasjon som en medfødt, sentral energikilde som ligger i menneskets aktive natur. Den motsatte og ulike motivasjonen er den ytre motivasjonen. Her ligger energikilden i den ytre belønningen som kommer ut av en atferd en utfører. Forholdet mellom den indre og ytre motivasjon for mine informanter handler om hvor de får sin motivasjon i fra. Om den er ytre eller indre styrt? Og hvorfor er det viktig med motivasjon i valg av yrke og i arbeidet etter endt utdanning.

5.2.5 Hvorfor er motivasjon viktig?

Vi må ha motivasjon når vi velger utdanning. Det må være noe som driver oss og viljen vår i mot ei retning og mot en utdanning vi ønsker. Det må også være noe i den utdanningen en velger som motiverer eller inspirer så mye at det er noe en vil bruke tid og ressurser på, for å få kompetanse. I tillegg må det gi det mening å ha en jobb i et yrke hvor en skal bruke sin egen kvalitetstid over år til å utføre en jobb. Ulike mennesker påvirkes og inspireres av ulike yrker, av ulike profesjoner og får motivasjon av ulike ting. Men for at vi skal gjøre en god innsats og få til å oppnå mål om å fullføre en utdanning for deretter å holde ut i arbeid, er det viktig at en bruker tid og blir bevisst på hva er det som driver en. Hva er det som gjør at dette er noe jeg vil gjøre, noe jeg vil bruke min tid på. For å sikre barnehagene kvalifisert pedagogisk arbeidskraft er det spesielt viktig å forstå motivasjon.

Lillemyr oppsummer hvorfor motivasjon er viktig slik:

Motivasjon er viktig fordi den omfatter alt det som beskriver og forklarer menneskets interesse, initiativ, valg, intensitet, utholdenhet og kvalitet idet vi gjør eller utfører, særlig når handlingene eller atferden er målrettet.

Motivasjon er viktig fordi den angir det kraft og det retningsgrunnlaget som er utgangspunktet for at en person satser krefter, tid og ressurser på, etter å ha gjort noen bevisste valg, å skaffe seg erfaringer, få økt innsikt, søke opplevelser og lære. Motivasjonen er dessuten viktig fordi den har en sterk forbindelse til personens oppfatning av seg selv, tro på seg selv og tillit til egen dyktighet, altså selvoppfatningen. Motivasjonen har en avgjørende betydning for læring og selvutvikling. Sist men ikke minst er motivasjonen viktig for oss alle når vi befinner oss i situasjoner der vi har behov for å motivere andre til aktivt engasjement og meningsfylt innsats. (Lillemyr, 2007)

Dette er en god oppsummering på hvorfor motivasjon er viktig. Når vi er motivert til en handling er det oftest også en positiv side i det for flere enn, en selv. Vi opplever som regel en form for mestring, noe som gir oss en god følelse som igjen påvirker både vår selvtillit og vår selvfølelse, som er to sentrale begreper i arbeid med motivasjon. Mestring er viktig på mange områder i våre liv og det er spesielt viktig i forbindelse med arbeidslivet.

Mange ulike teorier, og flere ulike varianter av teorier rundt motivasjon og innenfor de ulike områdene, bruker begrepet motivasjon. Innenfor arbeidslivet og innenfor organisasjonspsykologien er det laget et skille mellom behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller. (Kaufmann & Kaufmann, 2009) Innenfor behovsteorien har vi eksempler som Maslow som har vært et utgangspunkt for motivasjonsteoriene, hans teorier om grunnleggende menneskelige behov som utgangspunkt for vår motivasjon. Innenfor kognitive teorier har vi eksempler som på som E.L Deci og R.M Ryan, som har utviklet en teori som omhandler det vi i dag kaller for indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon er belønning i tradisjonell betydning. (Kaufmann & Kaufmann, 2009) Lønn og status er eksempel på ytre motivasjon, mens den indre motivasjonen kommer innenfra og er indre styrt. Denne indre motivasjonen er styrt av to ting i følge disse forskerne (Deci & Ryan, 1985) Det er behovet for kompetanseopplevelse og behovet for selvbestemmelse. Disse to forskerne konkluderer med at ved for stor fokus på den ytre belønningen og på det materielle, vil det forstyrre den indre motivasjonen som finner sitt driv i gleden ved å utføre et arbeid. (Kaufmann & Kaufmann, 2009)

De sosiale motivasjonsteoriene omhandler det som er sentralt og veldig viktig i arbeidet som pedagog i en barnehage. De omhandler de sosiale relasjonene du har på din arbeidsplass og hvordan de motiverer eller demotiverer. I alle mine intervjuer kommer det godt frem at de er med på å motivere disse informantene. De gode kollegene og de gode lederne, men først og fremst det sosiale med barna, er med å gi glede, humor og humør til den daglige jobben og tilslutt bidra til deres motivasjon. En annen modell som også er beskrevet i (Kaufmann & Kaufmann, 2009) tar for seg jobbkarakteristika utarbeidet av Richard Hackman og Greg Oldham. De har utviklet et system hvor en kan og skal tilpasse en jobb på en sånn måte at det gir mest mulig arbeidsmotivasjon. Det handler om at man får utføre varierte oppgaver, at en ser tydelige mål for det arbeidet som gjøres og føler en er et viktig bidrag i arbeidsprosessen. At en ser en større helhet og at ens bidrag er viktig. Kontroll, ansvar og tilbakemeldinger er det Hackman og Oldmann har funnet ut er viktig for å ha en god motivasjon til å bidra på sin arbeidsplass.

Det er som skrevet tidligere mange som har forsket og undersøkt hva vi motiveres av og hvordan opprettholde motivasjon. Utgangspunktet til de fleste teoriene om motivasjon kommer i fra Maslow og hans teori som er beskrevet nedenfor.

5.2.6 Maslow's motivasjonsteori

En av teoretikerne som oftest er nevnt, og som har utviklet en av de mest kjente teoriene om motivasjon, er Abraham H. Maslow.

Hans teori går ut på at vi mennesker har 5 nivåer som grunnleggende behov. Motivasjonen vår er påvirket av de ulike behovene. I hans teori har han benyttet en behovspyramide (Maslow, 1987) for å forklare hvordan de ulike behovene gjør seg gjeldende for vår motivasjon. De nederste nivået må være tilfredsstilt, for at det neste behovet i pyramiden skal melde seg. Det første behovet vi mennesker har er de grunnleggende behovene har, de fysiologiske behovene. Når dette behovet er tilfredsstilt vil behovet for trygghet og sikkerhet melde seg. Etter at vi har oppnådd disse to nivåene i Maslow's behovspyramide vil behovet for å tilhøre sosialt melde seg. Det neste trinnet på pyramiden vil være sosial status og tilslutt vil et behov for selvrealisering melde seg.



Maslow har fått kritikk for at hans teori er for generell og for at man fått tilfredsstilt de fysiske behovene før behovet for trygghet melder seg. (Kaufmann & Kaufmann, 2009) Dette oppfattes av flere tilhengere av Maslow som feil.

Andre motivasjonsteoretikere sier at Maslows teori ofte kan bli misforstått. Det er grenser for når den ene behovet avtar og det neste steget på pyramiden inntreffer, men utgangspunktet er at mennesker i ulike grad har disse behovene og at de kan sees på som grunnleggende for vår motivasjon(Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Det største og mest krevende behovet vi har er de fysiologiske behovene og behovet for trygghet, mens det som kommer tilslutt og øverst i hierarkiet er selvrealisering. Dette er noe som kan stemme overens med det informantene forteller om sin motivasjon. De forteller om at de har trygge og gode arbeidsplasser og ingen bekymringer for å miste jobbene sine. De opplever at de får og gir kjærlighet på jobbene deres. De forteller om at de opplever trivsel og tilhørighet både til barnehagen, personalet, barna og foreldre, men også har en tilhørighet til det kollektive rundt det å være førskolelærer. De opplever ikke at de får sin rettmessige respekt og anerkjennelse som hos Maslow ikke har fått avgjørende betydning for motivasjonen, ved at den er plassert nest øverst i pyramiden. Dette kan også forstås ut ifra at informantene ikke lar dette få for stor betydning for dem i deres arbeid til daglig. Behovet for anerkjennelse er viktig for motivasjonen, men det er ikke det behovet som har størst betydning. Informantene uttrykker at de spiller en viktig rolle i mange barns viktigste år i livet, er noe som motiverer dem mer enn anerkjennelse i fra andre. De har en trygghet og selvtillit i seg selv om at de har en viktig jobb, og sier som Maslow at anerkjennelsen er ikke avgjørende for deres motivasjon.

De har en status, selv om den ikke er i deres øyne god nok, så har de en status og spesielt overfor barna. Dette er faktorer som de understreker er viktige og at det gir motivasjon. De opplever respekt og anerkjennelse i fra foreldre og barn, andre ansatte og ledere. Dette motiverer dem til videre arbeid, samtidig som de frustreres og demotiveres til videre arbeid ved at de ikke får den samme respekten og anerkjennelsen i fra samfunnet for øvrig. De opplever at de blir omtalt som tante og onkel og ikke ved deres riktige tittel. Dette er for dem en opplevelse av at de ikke får anerkjennelse og respekt for den viktige jobben som de gjør, og som mine informanter gir inntrykk av er med på demotivere. Selvrealisering som er øverst i pyramiden ser ut som er viktig også for førskolelærerne i denne undersøkelsen. De får til en viss grad realisert seg selv som førskolelærer, yrkesutøvere og får utvikle sine sider både i utdanning og arbeid. Samtidig som de får realisert seg selv på den måten,

så får de en belønning ved at de bidrar til flere andre og til samfunnet. Dette sier noe om at de har verdier som gjør at det å realisere dem selv ved å gi eller hjelpe andre. Det å realisere seg selv, når en har en motivasjon som drives av at en vil gi til andre og bidra i samfunnet på en slik måte som mine informanter. Det tyder på at de er omsorgsfulle og har gode intensjoner. De har til denne modellen til Maslow har han brukt våre behov som utgangspunkt for vår motivasjon.

5.2.7 Frederick Herzberg's motivasjonsteori

En annen sentral teoretiker innenfor arbeidsmotivasjon er Fredrick Hertzberg.

(Herzberg et al., 1993) Hans motivasjonsteori bygger på Maslows behovspyramide, men han har omarbeidet den og har gjort den til sin egen teori, ved og kutte den ned til å omhandle to områder. Han startet et pilotprosjekt med å undersøke hvilken holdning arbeidere hadde til arbeid.

More precisely, it is about their attitudes toward their jobs. Work is one of the most absorbing things men can think and talk about. It fills the greater part of the waking day and most of us. For the fortunate it is source of great satisfaction; for many others it is the cause of grief. (Herzberg et al., 1993)

Med holdninger eller jobbholdning menes de relativt konsistente tanker, følelser og handlinger som er knyttet til ulike sider ved jobbene våre. (Kaufmann & Kaufmann, 2009) Med utgangspunkt i dette pilotprosjektet satte Herzberg og hans medhjelpere i gang et stort prosjekt hvor de intervjuet mange hundre arbeidere. De ville vite hva som skapte trivsel og hva som skapte mistriivsel i deres arbeid. I hans konklusjon kom det fram at det som skapte trivsel ikke nødvendigvis hang sammen med det som skapte mistriivsel.(Kaufmann & Kaufmann, 2009)

Herzberg konkluderte og oppsummerte prosjektet ved å lage to kategorier

1.hygienefaktorer og 2.motivasjonsfaktorer. Disse to kategoriene blir påvirket av holdningene som den enkelte arbeider har både til jobben som sådan, men også til bedriften og til sine medarbeidere. Holdninger er altså grunnleggende slik Herzberg og hans kolleger beskriver det. De utarbeidet disse to kategoriene som Herzberg omtaler som 1.Hygienefaktorer og 2.motivasjonsfaktorer. Disse to kategoriene ble utarbeidet på bakgrunn av en omfattende undersøkelse på arbeidstakeres trivsel. Det

viste seg dermed at 1.hygienefaktorene kan skape mistriivsel i den grad de ikke er tilstede, men ikke trivsel om er tilstede. Mens 2.motivasjonsfaktorene skaper trivsel i den grad de er tilstede, men ikke mistriivsel dersom de ikke er tilstede (Kaufmann & Kaufmann, 2009)

Med hygienefaktorer mener Herzberg faktorer som de fysiske forholdene, lønn, relasjoner og ledelse. Med motivasjonsfaktorer mener Herzberg det som går på ansvar, anerkjennelse, arbeidsoppgaver, mestring og prestasjoner. Det som ligger i Herzberg motivasjonsfaktorer kan en kjenne igjen ved at det er noe som går på opplevelser, følelser eller emosjoner. Herzberg går mer konkret inn i de ulike sidene og faktorene som påvirker vår motivasjon, og da spesielt i forbindelse med arbeid. For å oppnå en høy arbeidsmotivasjon ble det viktig i følge denne teorien, at begge faktorene var tilstede, men den viktigste faktoren for å oppnå høy arbeidsmotivasjon var opplevelsen av personlig vekst.(Andersen, 2005) Dette er noe som gir min undersøkelse mening. Alle informantene påpekte flere faktorer som gjorde det utfordrende for deres arbeidsmotivasjon og det å fortsette i arbeid som pedagog i en barnehage. Det var for eksempel høy støyfaktor, mye stress, lav lønn og lite anerkjennelse. Dette er faktorer mine informanter holder ut med blant annet fordi det som gir dem motivasjon er å være i relasjon med barna, der hvor læring og utvikling skjer. De opplever at de har mye ansvar, utfordringer og generelt sett har gode relasjoner til sine kolleger, De påpeker også viktigheten av en god og tydelig ledelse.

Informantene understreker de at det gir mening og motivasjon at både utdanningen og jobben i seg selv gir såpass mye personlig læring og utvikling. Flere forteller at de i løpet av utdanningen blir dannet til en førskolelærer, og mange av de historiene som kommer fram i intervjuene og som gir dem motivasjon i det daglige handler om at de hele tiden får oppleve nye ting og lære mer. Dette gir de også uttrykk for i forhold til det som omhandler videreutdanning og kurs. De har opplevd det som nyttig, utviklende og motiverende. De forteller at de synes det skal være obligatorisk videreutdanning etter noen år i arbeid som førskolelærer. Dette er faktorer som er med på å gi personlig vekst, som deretter er med å gi motivasjon til å fortsette i profesjonen, til tross for at det er faktorer både av hygiene-og motivasjonsfaktorene som ikke er innfridd. Det de uttrykker som gir dem motivasjon med utgangspunkt i 1.hygienefaktor og 2.motivasjonsfaktorer er: ansvar, samvær og gode relasjoner i arbeidet,

prestasjoner, anerkjennelse i fra barn og foreldre, personlig utvikling og vekst. Som beskrevet ovenfor. Informantene i denne undersøkelsen får motivasjon med utgangspunkt i (Herzberg et al., 1993) 2.motivasjonsfaktorene. Hygienefaktorene er også motiverende for informantene, men de er ikke avgjørende. Den av hygienefaktorene som de fremhever sterkest, omhandler ledelse. De er opptatt av en god og tydelig ledelse som en motivasjonsfaktor på egen arbeidsplass. En av informantene skal få ny leder, og er såpass spent og usikker på hvordan det blir at han uttrykker usikkerhet angående sin egen fremtid i den barnehagen. Dette fordi han sier han har verdens beste leder i dag.

5.2.8 Norsk bidrag til arbeidsmotivasjon

En norsk forsker som ikke bare har bidratt i forskningen rundt arbeidsmotivasjon, men også å bidratt til forskning for å fremme jobbtilfredshet og produktiviteter. Dette handlet i videste forstand om å knytte demokrati og medvirkning inn i arbeidslivet. Einar Thorsrud utviklet i god Maslow tradisjon noen grunnleggende behov som skal til for å tilfredsstille motivasjonen til en arbeidstaker.

1. Behov for innhold i form av et rimelig nivå på utfordringer og et minimum av variasjon i jobben.
 2. Behov for å kunne lære noe i jobben og å kunne fortsette denne læringsprosessen.
 3. Behov for et minimumskrav av beslutningsmyndighet og ansvar som individet kan kalle sitt eget.
 4. Behov for et minimumsnivå av sosial støtte og anseelse på arbeidsplassen
 5. Behov for å kunne relatere det man gjør og produserer på jobben, til ens sosiale liv i videre forstand
 6. Behov for å kunne se at jobben fører frem til ønskverdige fremtidige tilstander, herunder personlig vekst, utvikling og karriereutvikling.
- (Kaufmann & Kaufmann, 2009)

Dette er absolutt noe som samsvarer med det som kommer frem i min undersøkelse. De fremhever at de har en variert arbeidshverdag med mange ulike men viktige oppgaver.

Informantene forteller hvordan kurs, videreutdanning er med på å gi dem ny glød og motivasjon i arbeidet. De opplever at de har stort ansvar og at de både er ledere og pedagoger med muligheter til å være med å lede og bestemme noe som de ser på som utfordring men givende. Den støtte og anseelse de trenger får de i fra barn, foreldre, kolleger og nærmeste leder. De opplever at de har en meningsfull og viktig jobb som er viktig for mange mennesker, også for samfunnet vi lever i. De gjør ved hjelp av sin arbeidsinnsats en forskjell og dette opplever de som motiverende.

5.2.9 Oppsummering Motivasjon

Motivasjon er viktig og sentral innenfor mange ulike områder i våre liv. Den er også viktig og avgjørende innenfor arbeidslivet. Arbeidsmotivasjonen vår påvirkes av mange forhold, og den av faktorer som ligger både innenfor og utenfor oss selv. Hvordan vi lar oss påvirke av de ulike faktorene rundt oss handler litt om hvem vi er som personer og blant annet hvilke verdier, interesser og holdninger vi har. Dette er ulikt i fra person til person, men i min undersøkelse er det seks pedagogiske ledere det dreier seg om og jeg kan se at det er noen fellestrekk ved deres motivasjon både til å velge førskolelærerutdanning, men også deres motivasjon til å fortsette i sitt arbeide.

Når jeg nå skal oppsummere hovedtrekk ved de nevnte teoriene om motivasjon, er det mange ulike faktorer som er aktuell som motiverende faktorer for mine informanter, men jeg har tatt med de som i analysen viste seg å være selvklare kategorier. I kapittel 6 tar jeg for meg hver enkelt av disse.

Som utgangspunkt har vi vår egen motivasjon, vi har vår egne verdier, og vi har vår egen holdning til arbeidslivet. Disse er personlige men er under stadig utvikling og påvirkning av det samfunnet og de sosiale settingene vi er i. Motivasjon påvirkes og endres alt etter hvilken situasjon det er snakk om. Å være klar over hva som for oss er viktig, være bevisst hva vi drives av, den indre eller den ytre motivasjon. Vi drives enten av krefter innenfor oss selv som gjør at vi har lyst å gjøre noe fordi det er så lystbetont og givende i seg selv.

Så har vi den ytre motivasjonen som handler mer om det vi skal få av belønning for noe vi skal gjøre, utføre. Dette er noe som slår ut ulik hos den enkelte. Noen drives og motiveres av en god lønn, altså ytre faktorer, mens andre finner det givende med meningsfulle arbeidsoppgaver. Dette er vi ulike på som mennesker, men det er kanskje et aspekt som det er viktig å reflektere på. Hva er som driver meg? Er det indre eller ytre motivasjon? Dette er med å gjøre at velger forskjellige yrker og har lyst til å utføre forskjellige oppgaver innenfor de ulike jobbene som finnes.

I min undersøkelse handler det om seks informanter som har hatt en viss motivasjon til å velge en utdanning som førskolelærer. Underveis i utdanningen har motivasjonen enten blitt forsterket eller den har blitt godt ivaretatt. De har hele tiden et valg og muligheter til å gjøre noe annet. Men motivasjonen deres har blitt styrket og de velger å fortsette. De har vært motivert nok til å fullføre studiene, søke jobb, overvinne praksissjokket og til forsette i arbeid mange år. Siden har de alle stått i arbeid som pedagoger i ulike barnehager i over ti år. Dette viser de at er indre motivert. De har en indre kraft og glød for jobben sin som gjør at de fortsatt står i den. De finner mening i å gjøre en forskjell for andre og det får de gjort i denne profesjonen. De opplever glede i gjerningen på en slik måte at det driver dem videre. De opplever at de får anerkjennelse i fra barn, foreldre, kolleger og andre med god kunnskap om barnehage. De får motivasjon av at de har gode ledere, at de har gode kolleger og ikke minst motiveres de av barnas bidrag til arbeidsmiljøet med humør og humor. De har bevisst valgt å fokusere på det som gir dem motivasjon og bevisst ikke så mye fokus på det som omhandler de utfordrende og negative faktorene for deres motivasjon som handler om det deres status, anerkjennelse i fra samfunnet for øvrig, lønn, stress, sykdom og støy. Det som Herzberg også omtaler som hygiene faktorer.

Det er i følge mine informanter, men også i følge informantene i undersøkelsen til TNS gallup(Gallup, 2012a) faktorer som gjør arbeidet deres utfordrende, og noen av informantene mener det kan være medvirkende årsaker til at så mange som 10 000 førskolelærere har forlatt yrket. I Herzberg sin motivasjonsteori så er de faktorene som informantene betrakter som demotiverende de faktorene som han har omtalt som hygiene faktorer. Hans motivasjonsfaktorer går stort sett på de faktorene som er indre motivasjonen. Det som angår den enkeltes vilje, Det som er med å driver også disse

informantene i arbeid. Mens det kan se ut som om dem som har forlatt drives mer av det som omhandler det Herzberg (Herzberg et al., 1993) omtaler som hygiene faktorer. Det som omhandler lønn, status og ledelse. Dette har de manglet og dermed har det sannsynligvis også svekket deres motivasjon som har gjort at de har søkt seg til noe annet og muligens noe som har gitt dem mer lønn, mer status og kanskje høyere motivasjon i deres nye arbeidsliv utenfor barnehagen. På den måten kan det se ut som om de som har forlatt yrket har vært mer preget av hygiene faktorene og muligens blir mer drevet frem av ytre faktorer som lønn, status og anerkjennelse. Denne undersøkelsens seks informanter drives fortsatt til arbeid i barnehage ved hjelp av å fokusere på det som motiverer og det er for dem mange av de faktorene som er altruistisk. Det vil si at de har så stort utbytte av å bidra til andre, hjelpe andre at det er det som motiverer dem til å velge et slikt yrke og karriere som førskolelærer.

På bakgrunn av disse teoriene og hva jeg nå vet om hva informantene motiveres av, skal jeg i den neste del av oppgaven diskuteres de viktigste faktorene som motiverer disse seks til å fortsette i sin profesjon som førskolelærere.

6.0 Diskusjon av motivasjonsfaktorer som er avgjørende for å bli i yrket

I arbeidet med analysen og med den delen av oppgaven som omhandler teorien på feltet er det kommet frem en rekke faktorer som påvirker motivasjonen. Jeg skal i denne delen gå igjennom de ulike faktorene som er kommet frem i min undersøkelse og som er avgjørende for mine informanter. Hva som gjør at de fortsatt arbeider i sin profesjon. Jeg har spurt og har som problemstilling

1) Hvorfor har du valgt å ta førskolelæreutdanning?

2) Hva er det som motiverer deg til å fortsette i profesjonen?

Jeg legger størst vekt på forskningsspørsmål nummer 2, da det er utgangspunktet for det jeg ville undersøke. Så skal jeg nå prøve å oppsummere hvert enkelt punkt og si litt om hvordan de viktigste faktorene for disse informantene motiverer dem til videre arbeid i barnehage. Kapittel 6.1 omhandler det første forskningsspørsmålet som handler om utgangspunktet for deres profesjon. Deres valg om å ta førskolelærerutdanning.

6.1 Hendelser som har gitt motivasjon til valg av yrke

Informantene mine har gitt uttrykk for at det var tilfeldigheter som bidro til deres valg av utdanning. Det var ved hjelp av anerkjennelse fra andre som inspirerte spesielt to av mine informanter. Andre beskriver at det var den gode opplevelsen de hadde ved det å være sammen med barn som motiverte dem. Det kommer fram som motivasjonsfaktorer i deres valgsituasjon. I undersøkelsen til TNS Gallup er det noen ulike motiver som har ligget til grunn for valget til disse informantene, hvorfor de har tatt valget om å utdanne seg til førskolelærer. Informantene til TNS Gallup hadde gode minner i fra de selv gikk i barnehage, følelser av talent, faglige motiver, mestring, arbeidstid, gjøre en forskjell, anbefalinger og mer ubevisste grunner for valg. Det er med andre ord ulike motivasjoner som ligger til grunn for valget til de fleste av informantene.

Rollemodeller kan spille en viktig rolle for noen som skal velge utdanning og spesielt er det viktig at de som er i arbeid og er opptatt av å rekruttere til barnehagene også må vise vei for unge som er i en situasjon til å velge. At de som liker sin egen

profesjon står frem og forteller om det, både i store og små anledninger. Vi lar oss inspirere av andre, det er med på å sette i gang vår motivasjon. Vi kan ved positiv påvirkning fra andre bli inspirert og sette i kraft i det som kan være begynnelsen på prosess, med valg av utdanning og karriere.

6.1.2 Opplevelse av å ha reelle kvaliteter til å mestre profesjon

Førskolelærerprofesjonen er et krevende yrke og profesjon, som har en rekke krav og forventninger til hvilken kompetanse som skal til. Noen er sterkt indre motivert til denne karrieren fordi de brenner for faget, mens andre er mer instrumentelt orientert og tar utdanningen for at det kvalifiserer til et bestemt yrke (Roness, 2011). De er ytre motiverte til utdanningen. Informantene gir først og fremst inntrykk av at de motiveres av at det er en konkret utdanning og at det kvalifiserer til en konkret profesjon. De gir også klare tilbakemeldinger om at de opplever at de har de personlige kvalitetene som skal til for å gjøre en god jobb i barnehagen.

I yrker som handler om å jobbe med mennesker, er yrkesutøverens måte å møte andre mennesker på, sentral. Evnen til å inngå i menneskemøter som gir andre vekstmulighet, og som ikke er krenkende eller fratrukker noen deres verdighet, er følgelig en viktig del av det å være lærer. På et slikt grunnlag vil kanskje noen si at den mest grunnleggende kvalifikasjon for en lærer er vedkommende personlig kompetanse eller væremåte, forstått som evne til å være god i samhandling med andre mennesker. (Damsgaard, 2010)

Dette er også kvalifikasjoner som gjelder for førskolelærere i arbeid med barn i barnehage. Opplevelsen av å ha kvalifikasjoner som gjør at en vil mestre en jobb som pedagogisk leder i en barnehage er avgjørende for deres motivasjon for å velge denne utdanningen. Det er pekt på individets behov for å oppleve seg kompetent i møte med omgivelsene. (White, 1959 i(Roness, 2011) Dette er også en bevissthet om at de har ferdigheter som skal til for å mestre en slik jobb og i det ligger det også kilde til motivasjon. Selvets opplevelse av at dette er noe de kan mestre. Dette ligger innenfor rekkevidden av ens egen vurdering av egne evner. En kombinasjon av lyst, vilje og kvalifikasjoner er det optimale.

6.1.3 Utdanning som motiverer

Utdanning for å bli førskolelærer eller barnehagelærer (høst 2013) er i dag 3 år, og en kombinasjon mellom teori og praksis. Dette er også noe som vil fortsette til tross for endringer av utdanning og tittel. Informantene har alle gått tre år på høyskole noe som bant annet kvalifiserer til jobben som pedagogisk leder. De er svært positiv til sin egen utdanning og forteller om en utdanning som de opplevde som variert, innholdsrik, utviklende, lærende. De opplevde stor personlig utvikling og mestring underveis i utdanningen.

De ser stor nytte i at praksisperiodene som de hadde hvert år av studiet.

Praksisperiodene er ment som en arena hvor de får komme ut å øve seg på det teorien har lært dem på skolen. Dette skjer ved hjelp av veiledning av en pedagog i den barnehagen de har praksis i. Dette henger sammen med det Maslow beskriver som trygghet i sitt behovshierarki og som Herzberg betegner som hygienefaktorer.

Utdanningen er en ytre faktor som gjør at de får øvd, trent og bli god på en slik måte at de mestrer jobben og ansvaret når de kommer i arbeid. De får kunnskaper, de får øve, prøve ut ved hjelp av noen som har mer fullført utdanningen og er kvalifisert. De får muligheten til å opparbeide seg en trygghet. Utdanningen er for mange en indikator om hva som kommer ute i praksis. Dette skal og vil være med å påvirke motivasjonen til studentene. Er dette noe jeg vil arbeidet med, mestrer jeg dette og gir det nok tilbake sett i lys av trappene i Maslow behovspyramide og som gir motivasjon til å fortsette.

Det er viktig med en utdanning som gir et godt grunnlag for det yrket en skal ut å praktiserer i etter endt utdanning. Det skal gi en et innblikk i og et godt utgangspunkt til å praktisere som førskolelærer etter tre år. Dette er noe som informantene gir inntrykk av at de har opplevd. De forteller at de opplever en grunnleggende god utdanning, men med forbedringspotensialer. De opplever at de gjennom utdanningen har fått mulighet til å dannes til pedagoger. De utvikles som mennesker og får også prøvd seg i barnehagen i løpet av praksisperiodene. Det som utdanningen også gir er tilbakemeldinger i fra både lærere og øvingslærere noe som er med på å gi dem motivasjon til å fortsette. En av informantene forteller om et anstrengt møte med en øvingslærer i barnehage, som igjen utfordret motivasjonen. Han opplevde det som en mestring og god læring men konflikten utfordret gløden han hadde. Utdanningen må

ha et godt innhold og en tydelig relevans til praksis. De forteller at de var svært motivert til arbeid i barnehage etter tre år på høgskole. Flere av informantene forteller at de var ivrige og klar for utfordringene, oppgavene og den viktige jobben som pedagogisk leder.

Overgangen i fra utdanning til arbeid er for de fleste forbundet med skrekkblandet fryd. En følelse av at en skal ut i arbeid med en mye mer alvorlig tone og forventninger, enn det en har opplevd i prosessen med å bli utdannet til førskolelærerprofesjon.

6.1.4 Praksissjokk

Etter endt utdanning er studentene klar for å komme ut i virkeligheten for å utføre jobben de nå har gått på skole i tre år for å lære seg. De fleste uttrykte at de var svært motivert og klar for å komme ut i arbeid. De var utålmodige og motiverte. En god kombinasjon vil de fleste mene. Men, som informantene gir inntrykk av, så er ikke møtet med barnehagesektoren som ferdig utdannet bare en motiverende opplevelse. De opplevde at de var redde, redde for det store ansvaret de hadde fått, de betvilte sine egne ferdigheter og kunnskaper. De opplevde redsel i å skulle komme ut som nyutdannet, usikker, ung å skulle lede eldre og kunnskapsrike assistenter. De gir inntrykk av en form for praksissjokk som gjordet møtet med virkeligheten svært utfordrende for motivasjonen til å fortsette som førskolelærer i barnehage.

Det samme praksissjokket skrev noen danske lærere om i en bok i fra 1980. Det er fire nyutdannede som gir sine fortellinger, boken gir også et kritisk blikk på utdanningen og ivaretagelsen av nyutdannede på arbeidsplassen som nyutdannet. I boken "Praksischok" (Olsen, 1980) tar forfatteren til ordet for tre tiltak som kan hjelpe den nyutdannede med sitt møte med arbeidslivet. Først påpeker hun at det er viktig at utdanningene blir så god som mulig. Utdanningene er ment som en forberedelse til arbeid som lærer.

Utdanningen kan ikke klare å forberede til alt som kommer i praksis, men den må være så god som overhode mulig og gi relevant forberedelse til den aktuelle profesjonen (Ibid). Det første året i arbeid foreslår hun kontakt mellom nyutdannet

lærer og utdanning, hvor utdanningen kommer med råd og veiledning. Dette for at overgangen til praksisfeltet skal bli så smidig som mulig og for at en kan få mulighet til å diskutere ting som oppstår med lærerutdanningen. På denne måten så vil jo også lærerutdanningen holde kontakt med praksisfeltet og vil få mulighet til å oppdatere seg på det som rører seg i feltet. Til sist påpeker Eva Olsen at arbeidsbetingelsene, som rettigheter og plikter, må være på plass for at overgangen i fra utdanning til arbeid skal gå så smidig som mulig for å prøve å unngå at den nyutdannede opplever praksissjokk. De foreslår også i denne boken å danne basisgrupper i siste året på utdanningen som kan møtes jevnlig også etter at en er begynt i jobb. Der kan en få rom til å diskutere med andre som mest sannsynlig opplever noe av det samme og er i samme situasjon. Å overvinne praksissjokket er viktig, og må fokuseres på da jeg, TNS Gallup sine informanter og informantene i min undersøkelse tror at mange av de 10 000 førskolelærerne som har forlatt yrket, har opplevd dette sjokket og valgt å slutte fordi det blir en spiral med vanskelige opplevelser med hensyn til sin egen arbeidshverdag. Det å oppleve mestring er beskrevet som noe av det som kan gi motivasjonen ny glød og hvis en da opplever det motsatte, så vil det påvirke motivasjonen til å fortsette negativt. Flere informanter sier den første tiden i arbeid som pedagog i barnehage ikke innfridde det utdanningen hadde forberedt på.

Dette er noe som er tatt høyde for og i dag gjennomføres veiledning av nyutdannede lærere og førskolelærere det første år i arbeid. Veiledningsordningen for nyutdannede lærere ble innført høsten 2010, mens en tilsvarende ordning for nyutdannede førskolelærere ble innført høsten 2011. Innføringen av veiledningsordningen er et samarbeidsprosjekt mellom Kommunesektorens interesse og arbeidsgiverorganisasjon (KS) og Kunnskapsdepartementet (KD) (Gallup, 2012b)

I en rapport utarbeidet av TNS Gallup på vegne av kunnskapsdepartementet, viser seg at dette arbeidet er godt i gang, men at det fortsatt er et stykke igjen før dette tiltaket er tilgjengelig for alle nyutdannede og fungerer optimalt. 66 prosent av barnehageeierne har innført, eller har planer om å innføre, en veiledningsordning av nytilsatte og nyutdannede førskolelærere.

Ifølge styrerne har 60 prosent av barnehagene innført eller har planer om å innføre en veiledningsordning. Både blant eiere og styrere er sannsynligheten for at man har innført en ordning størst dersom man har mottatt informasjonsmateriell fra Utdanningsdirektoratet og dersom barnehagen er offentlig.

For å unngå praksissjokk og for å ivareta nyutdannede førskolelærere er veiledning det første året i arbeid et godt tiltak. Dette kan føre til at man unngår at noen nyutdannede som opplever praksissjokk blir ivaretatt slik at overgangen ikke bli så overveldende og at en ønsker å fortsette selv om det er vanskelig. Dette er et nytt tiltak og ikke noe disse seks informantene har fått nytte godt av. De har fortsatt i yrket sitt til tross for lite oppfølging og til tross for det som de alle beskriver som et praksissjokk. Hvordan og hvorfor de har overlevd sjokket og fortsatt i yrket er det flere ulike forklaringer på, men det som de sier gir dem grunn til å fortsette og at de ser forbi mange av de utfordringene handler om barna.

6.2 Barna som motivasjonsfaktor

Den faktoren mine informanter beskriver som gyldig og gjeldende for deres motivasjon er først og fremst barna. Den gleden de viser, deres optimisme, gjør at de voksne opplever glede og følelsesmessig motivasjon for å gå på jobben. Pedagogene blir møtt med glede og smil i fra mange barn noe som gir en god motivasjon slik alle mine informanter forteller. Dette kommer også frem i undersøkelsen fra TNS gallup. Barna og deres personligheter og kvaliteter er hovedfaktoren til at de ønsker å fortsette.

Alle informantene gir klare tilbakemeldinger om at det er barna som gir glød og motivasjon til jobben når det ellers er mange utfordringer. Jeg observerer at flere av informantene lyser opp i ansiktet akkurat i de spørsmålene hvor barna blir nevnt. I Herzbergs teori om motivasjon så kan barna gå inn i kategorien både som hygienefaktor og motivasjonsfaktor. Barna er en del av innholdet i barnehagen, en del av det fysiske innholdet og dermed en hygienefaktor, men barna inngår også i det som er oppgavene og ansvaret for pedagogene i en barnehage, og vil derfor også være en sentral motivasjonsfaktor slik jeg forstår Herzbergs teori. Det vil si at barna er sentral i en barnehage, informantene får motivasjon i deres arbeid og hverdag sammen med barna og det har vært en viktig motivasjonsfaktor til at de fortsatt har

deres stilling som pedagogiske ledere. De forteller om utfordringer med å arbeide med barn, ikke slik at det går utover motivasjonen heller tvert i mot. Når de opplever barn som strever, utvikles og trenger pedagogens veiledning og hjelp, så motiveres de til å fortsette fordi de opplever å være viktige bidragsyttere til barnas utvikling og danning.

6.3 Leder som motivasjonsfaktor

I dagens barnehager er det flere ledere. Det er en overordnet leder som er styrer eller er enhetsleder. På hver avdeling eller base er det en pedagogisk leder. Enten de er pedagogiske ledere eller styrere i barnehage, har førskolelærerne en krevende rolle og en rolle som inneholder flere og ulike oppgaver. Den er kompleks med ansvar for foreldre og barn, som leder for assistentene, som selv er arbeidstaker og kollega.

Alle informantene i min undersøkelse er pedagogiske ledere med ansvar for assistentene på sin base eller avdeling. I denne undersøkelsen snakker de først og fremst om sin nærmeste leder som er styrer og eller enhetsleder. Informantene har ikke blitt intervjuet om sin egen rolle som leder. De er bevisste og tydelig på hva de selv liker ved sin egen nærmeste leder og hva de ikke er tilfreds med i forholdet til sin leder. Jeg vil derfor anta at de etterstreber å selv være en god leder og gjøre det de selv mener skal til for å være en god leder for andre. I noen barnehager har de etablert et lederteam hvor de får anledning til å få støtte og hjelp av hverandre til å ivareta og utvikle sine egenskaper som leder. Enhver organisasjon må ha en ledelse. Men hva er ledelse? Begrepet ledelse har mange ulike definisjoner. Gotvassli definerer ledelse slik: Ethvert forsøk på å påvirke atferden til et individ eller en gruppe. (Gotvassli, 1999) Ledelse utøves når ett individ har innflytelse over en større eller mindre gruppe av underordnede. Ledernes sentrale oppgaver er da å motivere til innsats og sørge for at arbeidet blir samordnet, organisert, og utført på en slik måte at gruppen når de målene som er satt. (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann, 2001 fra (Haugen, Lundestad, Slåtten, & Skogen, 2013)

Målsetninger og hensikten med driften i barnehagene er viktige momenter som en ledelse må avklare med sine medarbeidere og assistenter. Alle informantene fremhever en ledelse som er tydelig og at de foretrekker å ha en leder som tar avgjørelser og gir tilbakemeldinger. I undersøkelsen til TNS Gallup er to av kravene

som informantene i den undersøkelsen vil ha innfridd for at barnehagen skal bli en bedre arbeidsplass, rolleavklaringer og en tydeligere ledelse. De ønsker også en ledelse som våger å delegere oppgaver og benytte seg av de ulike ressursene som er i en barnehage. Ledelse er et stort og komplekst område, også i barnehagen. Det er skrevet mange bøker om emnet også om det som omhandler ledelse i barnehagen. I følge mine informanter er dette også et av de områdene som utdanningen har et forbedringspotensialet på. Ledelse i barnehagene er et område som alltid vil være i utvikling i endring og bevegelse. Selv om de manglet en god og formell utdanning som ivaretok ledelsesoppgavene er de alle fornøyd med sin nærmeste leder. De roser sine ledere og påpeker at de lærer mye av dem og at de utfordrer på en god måte som gir motivasjon. De opplever at de blir sett og får oppgaver og ansvar som er med på å gi opplevelse av mestring.

6.4 Lønn som ambivalent motivasjonsfaktor

En annen kjent motivasjonsfaktor, som og kanskje også demotiverer, er lønn.

Førskolelærere i Norge har aldri tjent godt, men tjener i dag bedre enn noen gang. Som førskolelærer i Norge har du i dag en begynnerlønn på cirka 350 900 kr i året. Førskolelærerne har en lønnsstige som går opp til 10 år mens for eksempel lærere har en lønnsstige som går til 16 år og har en begynnerlønn som begynner på 355 100 (Utdanningsforbundet, 2012) Det er en forskjell på lønn til en lærer i skolen og en lærer i barnehage. Dette er noe som mange informanter i ulike undersøkelser gir uttrykk for er irriterende forskjellsbehandling. Mange førskolelærere betrakter deres utdanning som lik lærernes og at de har et arbeid som ligner. Forskjellen de forteller om er alder og modning på barna. Pedagogisk leder har i tillegg utvidet ansvar som leder og mener at det ikke kommer fram via deres lønn. Til tross for at de har lav lønn sammenlignet med andre sammenlignbare yrkesgrupper, velger mine informantene å fortsette. De ser forbi og lar ikke de forskjellsbehandlingene i forhold til lønn påvirke deres valg om å fortsette. Blant annet sier mine informanter at det ikke er lønnen som er deres motivasjonsfaktor. Amanda omtaler seg selv som minusmillionær og forteller om at hun ikke har mulighet til å komme høyere på ansiennitetsstigen. Hun har i dag 401 000 kr i årslønn etter snart 30 år i barnehagesektoren. I intervjuene gir alle informantene bekreftelser på at de ikke hadde valgt denne utdanningen hvis lønnen var den viktigste motivasjonsfaktoren. De forteller om at den ikke er avgjørende, men at det som driver dem til denne

profesjonen først og fremst er det å arbeidet med barn, gjøre en forskjell og bidra med et viktig arbeid. De opplever urettferdigheten, men gir inntrykk av at det ikke hjelper dem å fokusere på det. De prøver å fokusere på det som gir motivasjon og det som er positivt, selv om de gir inntrykk av at det kan være vanskelig. Men de har en trygghet og en bevissthet i at de har en viktig jobb og det er det som for dem er det essensielle. Ingen av informantene i noen av undersøkelsene jeg har sett har valgt førskolelærerutdanning på bakgrunn av lønn. Det er ingen tvil om at det er andre motivasjonsfaktorer som er avgjørende for disse. De har lav lønn, men de forteller også at de har opplevd mye i forhold til lønn i sin arbeidskarriere. De har sett at den har blitt bedre og er stadig optimist på profesjonens vegne.

De informantene som hadde forlatt yrket og som var informanter i den undersøkelsen til TNS gallup ga uttrykk for at de hadde forlatt yrket blant annet på grunn av lav lønn. På bakgrunn av dette så er konklusjonen enkel, flere vil velge barnehagelærerutdanning og de som allerede er utdanne men har forlatt vil komme tilbake om lønnen til denne yrkesgruppen økes.

6.5 Anerkjennelse og status

Å få anerkjennelse i fra andre er noe som både Maslow og Herzberg er opptatt av, og det er en viktig faktor i deres motivasjonsteorier.

Jeg anerkjenner deg som et individ med rettigheter, integritet og en separat identitet. Jeg gir deg retten til å ha dine egne erfaringer og opplevelser. Jeg behøver ikke godta dem som riktige, jeg er simpelthen villig til å la deg ha rett til å ha ditt eget syn. (Løvlie-Schibbye, 1982) fra (Haugen et al., 2013)

Anerkjennelse handler ofte om tilbakemeldinger, ris og ros i fra andre. I barnehagen er det spesielt viktig i relasjon barn og personal. Barn har stort behov for anerkjennelse og bekreftelse i fra andre. Ros og respekt i fra andre er også viktig for oss voksne. Dette er noe vi har behov for i ulike grad i de ulike situasjonene vi befinner oss i. Informantene gir tilbakemelding om at de får respekt, bekreftelse og anerkjennelse i fra barn, foreldre og andre med god kjennskap til sektoren.

I fra venner og familie får de også respekt og anerkjennelse til den profesjonen og den jobben de gjør. Men i fra samfunnet for øvrig og i fra media opplever de stadig vekk at deres profesjon blir nedvurdert og omtalt på en slik måte at de ikke opplever anerkjennelse. De uttrykker også at det lave lønnsnivået også er å betrakte som en undervurdering av det som de selv opplever som en viktig jobb.

Et aspekt er anerkjennelse i fra andre, men hva med hvordan vi ser og oppfatter oss selv? Jeg har allerede vært inne på at de unge som skal velge utdanning i en alder hvor man er en prosess med dannelsen av seg selv som individ. Før en er bevisst på hvem man er, hva man liker, hvilke evner en har og hva en vil jobbe, med så skal de finne motivasjon, både indre og ytre motivasjon, til å velge en utdanning.

Den indre motivasjonen blir ofte definert som den motivasjonen som kommer i fra en selv, som er motivert innenfra. En vilje en finner i seg selv. Mens den ytre motivasjonen ofte er sett på som belønning, ros og tilbakemeldinger i fra andre, i fra det ytre. (Lillemyr, 2007)

Både blant mine informanter og de 50 informantene til (Gallup, 2012a) så er det den indre motivasjonen som er den som er mest karakteristiske. De beskriver og uttrykker hvordan de er motivert av at de vet at å jobbe med barn er en viktig jobb, og at det er en drivkraft i det. De opplever at de gjør en forskjell i mange barn og foreldres liv. De får anerkjennelse i fra dem, og det gir dem motivasjon. Samtidig opplever de og gir uttrykk for, tilstrekkelig ytre motivasjon. De opplever lønnen som lav, de opplever lav status og liten faglig anerkjennelse. Dette er de tydelig på kan være medvirkende årsaker til at hele 10 000 førskolelærere har forlatt yrket. De har valgt å fortsette selv om media fortsatt omtaler alle i barnehagene som tanter og onkler, og at de ikke opplever at de får den status og anerkjennelse som de opplever at de fortjener i fra samfunnet. Da er det fint å høre at de opplever den i fra sine brukere, barna og deres foreldre.

6.6 Trivsel som motivasjonsfaktor

Trivsel er et begrep som av forskerne blir brukt som navn på en følelsesmessig dimensjon eller egenskap ved oss mennesker. (Haugen et al., 2013)

Trivsel er en viktig faktor som gir gode følelser og opplevelser av det å være på arbeid. Informantene i min undersøkelse trives godt på sin arbeidsplass, med barna, med sine kolleger og med sine arbeidsoppgaver. De opplever mestring av det som er deres oppgaver og de får anerkjennelse og tilbakemeldinger i fra både foreldre og barn at de gjør en god jobb og at de er viktige bidragsyttere til barns utvikling, læring og danning. De gir inntrykk av det er mange oppgaver, det er endringer, det er utfordringer, det er mange relasjoner og ulike relasjoner. Det er stort arbeidspress det er støy, det er stress og det er et fysisk og psykisk krevende arbeid, men alle synes det er godt å komme på jobb, og først og fremst i møte med barna og med kolleger. Det er for dem positivt og lystbetont å komme på jobb å møte glade barn og gode kolleger, så derfor velger de å fortsette i sin jobb, fortsette over lengere tid. Det at de trives på jobb og spesielt med sine arbeidsoppgaver, med sine kolleger og i lag med barn er en avgjørende motivasjonsfaktor slik jeg oppfatter det de sier. De er tilfredse på jobb og de opplever gode følelser når de mestrer jobben og oppnår mål de har satt seg i arbeidet med barna. De som velger å fortsette med sitt arbeid i barnehage er ofte tydelig på de trives godt. Det som kjennetegner noen som trives godt er optimisme og positive følelser, og motsatt i de tilfellene hvor man ikke trives. En som mistrives med sin jobb og sine arbeidsoppgaver vil gjerne ha manglende tiltakslust og energi. Personen vil oppleve de fleste aktiviteter som kjedelige og ser som regel ikke positivt på sin egen fremtid. Dette er noe som igjen vil påvirke også andre rundt en som mistrives. (Haugen et al., 2013) Det vil derfor i fra et ledelsesperspektiv ekstra viktig å arbeide med trivselen til alle de ansatte i barnehagen. Det er mange som oppholder seg i en barnehage i løpet av en dag. Det er mange ulike relasjoner og viktig å være klar over at vi påvirker hverandre på godt og vondt. Ledere har et ansvar for å legge tilrette for arbeidsoppgaver og et arbeidsmiljø med høy trivselsfaktor. Dette ser ut som om lederne til mine informanter har lykket med, i og med at de forteller at de trives godt og ikke har fremtredende planer om å slutte, bortsett i fra en av de seks.

6.7 Variert arbeidshverdag som motivasjonsfaktor

En annen motiverende faktor som de trekker frem er den varierte og innholdsrike arbeidshverdagen som de har i barnehagene. De forteller at det i barnehagen er anledning å få arbeide spesielt med tema en liker, oppgaver en mestrer godt og viser interesse for. Flere av informantene forteller om utvidet ansvar og spesielle oppgaver hvor de for eksempel jobber med musikk, natur eller hva det skal være. De fremhever at ikke en dag er lik og at de har god mulighet til å bruke naturen og være mye ute.

Man har stor mulighet til å bruke seg selv og sine interesser i jobben. Legge opp dager der man tar i bruk musikk, teater, natur, fysisk aktivitet, kunst, matlaging etc for å nå mål med barna.(Gallup, 2012a)

Informantene mine, og de 50 informantene i den andre undersøkelsen jeg henviser til, fremhever det positive ved det å ha en så variert og innholdsrik arbeidshverdag. De opplever det som en motivasjonsfaktor i lag med trivsel.

6.8 Videreutdanning som motivasjonsfaktor

Videreutdanning og faglig påfyll er også noe alle informantene gir inntrykk av er avgjørende for god motivasjon og for å bli i sin profesjon som pedagog i barnehagen. De mener kompetanseutvikling er viktig spesielt med hensyn til den enorme utviklingen som barnehagen er i. Kompetansen til personalet er som skrevet tidligere, avgjørende for å kvalitetssikre innholdet i barnehagen. St.meld 24 (St.meld. nr 24 (2012-2013)) ”Fremtidens barnehage” konkludere med at det må satses mer systematisk på kompetanseutvikling i barnehagene. Utvalget foreslår en system som forplikter alle parter i sektoren til å ivareta etter-og videreutdanning til personalet. Flere av informantene i denne undersøkelsen har som nevnt tatt videreutdanning. De forteller at det har vært med å gi dem videre glød til å fortsette i jobben sin. En forteller om en situasjon hvor hun vurderte å slutte og søkte seg bort i fra barnehagen men med ved hjelp av videreutdanning og bytte av avdeling fikk hun ny glød og motivasjon. Hun valgte deretter å fortsette. Nå utrykte hun stor trivsel i jobben sin. For å beholde og ivareta pedagogene blir det viktig for arbeidsgivere å investere i videreutdanning. Dette som et forebyggende tiltak for ikke å miste sine gode og dyktige pedagoger.

6.9 Utvikling og endring som mulig motivasjonsfaktor

Jeg har ved flere anledninger vært inne på at barnehagesektoren har og er under omstilling og i store endringsprosesser. Dette påvirker fra innerst til ytterst og fra øverst til nederst i sektoren. På mine spørsmål om dette er noe som påvirker informantenes motivasjon er det litt delte tilbakemeldinger på akkurat denne faktoren. De alle er enige om er at de synes det er bra at barnehagesektoren får flere krav stilt til innholdet og kvaliteten i barnehagen. Dette som en del av det at barnehagene nå er underlagt Kunnskapsdepartementet og at det er blitt anerkjent at det foregår læring også i barnehagen. De opplever også at det er en heving av status at de nå er tatt inn under kunnskapsdepartementet og at barnehagene blir sett på som en del av det livslange læringsforløpet. Dette opplever de gir deres profesjon økt status som jeg har vært inne på er en faktor som påvirker vår motivasjon positivt. De forteller om at det er og flere som er opptatte av barnehagesektoren og det er flere aktuelle saker i media. Det er generelt sett positivt hvis flere tok i bruk den riktige tittelen på informantenes profesjon, som fra 1. August 2013 er barnehagelærer.

Det er også sider ved utviklingen som de ikke opplever som positivt. Det er blant annet at barnegruppene øker i antall barn, de opplever ikke at det er ressurser nok i barnehagen og at de som fagpersoner ikke blir hørt i deres oppfattelse av hva som fungerer og ikke i sektoren. De fremhever det at medvirkning og medbestemmelse fra aktørene i barnehagene burde vært mer sentral for ivarettatt kvaliteten på en bedre måte.

7.0 Oppsummering og funn i undersøkelsen

I mitt arbeidet med denne forskningsprosessen har jeg blitt kjent med, at de som arbeidet med opprinnelsen til den norske barnehagen, var kvinner med ideelle hensikter. (Greve, 1995) De var sterkt indre motivert for å bidra til barn og unges oppvekstvilkår i et fattig Norge. Historien til de første barnehagelærerinnene viser seg å være en historie om kvinner som sto på for å hjelpe andre, for å hjelpe barn og gi dem gode forutsetninger til å klare seg selv. I begynnelsen var det flere som arbeidet gratis, de første som dro til utlandet for å få en kvalifisert utdanning, brukte av sine personlig midler til det. De var idealister og var sterkt indre motivert til å legge til rette for de første barnehagene. Det viser seg i min undersøkelse at også informantene som i dag er utdannet førskolelærere har en stor grad av denne idealismen i seg. De har gitt meg svar og jeg vil her oppsummere det jeg vil si er mine funn i denne undersøkelsen. Det første forskningsspørsmålet hvor jeg ville vite hvorfor de hadde valgt førskolelærer kommer det frem at det er flere grunner til deres valg men oppsummert ser det slik ut:

1. Valget var påvirket av at det var en konkret utdanning.
2. Valget var enkelt når de fikk tilstrekkelig kunnskap om hva utdanning og yrket inneholdt.
3. Valget ble tatt ved at flere hadde fått prøve seg i arbeid som assistent eller vikar.
4. Valget om førskolelærerutdanning ble tatt etter på ha blitt inspirert av andre, rollemodeller.
5. Valgte etter å ha fått anerkjennelse på personlige kvalifikasjoner som var relevant for yrket.
6. Likte å være sammen med barn. Hadde godt lag med barn.

Anne(Greve, 1995) I boka ”Førskolelærernes historie” (Greve, 1995) kommer det frem at motivasjonen til disse ildsjelene i utviklingen av Norges barnehagesektor, var å legge til rette slik at barn skulle få en god og utviklende barndom og at de fikk gode forutsetninger for å mestre livet som voksen. De ble drevet av at dette var et viktig arbeid og det ga dem mening og motivasjon å bidra til andres liv. Dette er også noe som er aktuelt for mine seks informanter. For mitt andre forskningsspørsmål,

som jeg har lagt hovedvekt på i denne oppgaven er, hva som motiverer dem til å fortsette i yrket etter mer enn 10 år i arbeid?

1. Motiveres av å bidra til barn-og unges oppvekstsvilkår.
2. Motiveres av å være i relasjon med barn som bidrar med glede, humør og humor.
3. Motiveres av gode kolleger og et godt arbeidsmiljø.
4. Motiveres av en variert arbeidshverdag hvor ingen dag er lik.
5. Motiverende og tydelige ledere.
6. Motiveres av anerkjennelse fra barn, foreldre og egne ledere.
7. Motiveres av en trygg og god arbeidsplass
8. Motiveres av utfordringer, ansvar, videreutdanning og utvikling.

Dette er det jeg har funnet som er motiverende faktorer og årsak til at mine seks informanter har valgt å fortsette i sin profesjon som førskolelærere. Selv om det kommer frem at de ikke er fornøyd med sin lønn, påpeker flere av dem at de opplever at får belønninger på andre måter i deres yrkesutøvelse. De opplever blant annet som en betaling for sin innsats når de opplever at barn de har jobbet med å lære noe, plutselig får det til. Det er trygg og vet at de har en god jobb og gjøre en forskjell for mange barn og deres familier. At de opplever dette som belønning i sin jobb gjør at jeg vil karakterisere som idealister.

De drives av at det for dem er meningsfylt å gjøre en forskjell i mange barn og unges liv. De drives av at det er for dem et viktig arbeid, som har en betydning for mange, men også for samfunnet vi forøvrig lever i. De finner glede og tilfredsstillelse i arbeidet både i lag med barna men også i lag med sine gode kolleger. Dette medfører at de opplever trivsel på arbeidsplassen og med sine arbeidsoppgaver. Dette gjør at deres fokus på, og opplevelse av urettferdighet på hygienefaktorer som handler om lønn, status og anerkjennelse fra samfunnet blir bevisst valgt bort. De velger å ikke fokusere på det, for det vil ikke hjelpe deres motivasjon til å stå i jobben.

I tillegg til å være idealister er disse pedagogene tilpasningsdyktige og optimister av natur. De venter og håper på at de en vakker dag skal få den opparbeidete status, lønn og anerkjennelser som de mener de fortjener. Dette kommer fram i intervjuene hvor

de har oppfattet og sett at det foregår endringer og utvikling i sektoren, i samfunnet, men også kunnskapen om barnehagene, deres innhold og kvaliteten på arbeidet deres. De merker at det går sakte, men at det skjer en positiv utvikling og det gir dem håp. Nok håp til at de velger å fortsette i det som de betrakter som en av de viktigste jobbene dagens samfunn.

8.0 Avslutning

Å danne sin identitet vil blant annet si at en utarbeider og velger verdier, holdninger og moral for sitt eget liv. I denne fasen av ditt liv skal du også som regel velge utdanning og en karrierevei. I denne prosessen å være klar over hva en vil velge som en utdanning kan være og er svært vanskelig. Det er som jeg har vært inne på en av de vanskeligste valgene vi tar i løpet av et liv. Å være klar over og motiveres til å velge en treårig utdanning som gir lav lønn og lav status for de unge er nok ikke nødvendigvis det som har høyest prioritet.

Utdanningen for å bli barnehagelærer er ikke den mest etterspurte av utdanningene i Norge. Grunnen til det henger nok sammen med, at i den prosessen hvor de unge er i ferd med å finne ut hva som er viktig og riktig for dem generelt i livet, så er det ikke nødvendigvis slik at de motiveres av idealistiske grunner til en utdanning for å bli barnehagelærer. På det tidspunktet i livet vil nok status og lønn etter endt utdanning motivere mer enn de altruistiske faktorene.

De påvirkes nok også av hva media skriver om hvilke yrker og karrierer som gir mer status og lønn. Dette i tråd med Taylorismen, som fremhever at vi vil ha mest mulig lønn for minst mulig yteelse. En jobb som pedagog i en barnehage er utfordrende, innholdsrik, variert og krevende. Med andre ord ikke så attraktiv for de som vender seg til Taylor sin teori.

De unge blir påvirket av mange og ulike faktorer i sine valg, blant annet hva andre velger og ikke minst deres egne venner. De påvirkes av karrieremuligheter på lang sikt og de påvirkes av samfunnets syn på de de velger. Det handler også om å være bevisst på hva som er viktig for en, den indre eller den ytre motivasjonen. Er det lønnen eller er det trivsel og en meningsfull jobb som driver deg. Dette er viktig å tenke igjennom.

De motivene som disse informantene har, går på at de opplever at de får belønning i ulike og mange andre faktorer enn akkurat i det som handler om lønn, status, anerkjennelse og karrieremuligheter. De lot veien bli til mens de gikk og lot seg motivere av en utdanning som var svært innholdsrik og variert. De opplevde en

personlig utvikling som de ser som ekstremt viktig i denne type profesjonsutdanning og yrke.

Sammenhengen mellom teori og praksis var også med på å gi dem den nødvendige arbeidsmotivasjonen. Deretter har de i arbeidet som pedagogiske ledere opplevd at de får mange utfordringer, men at de mestrer jobben, noe som gir ny motivasjon. Samtidig er alle tydelig på at de er klar over og bevisst på, at det ligger mange belønningsfaktorer i arbeidet som de opplever som meningsfylt og givende. Det å gjøre en forskjell for barna i barnehagen og deres foreldre er i hovedsak det som driver dem. Dette er i tillegg med på å legge grunnleggende og viktige klosser til samfunnets grunnmur og fremtid. Dette er også med å inspirere og motiverer disse seks. Når de opplever god ledelse gir det et ekstra godt driv til deres motivasjon. Disse seks informantene er også viktige faktorer og rollemodeller for fremtidige barnehagelærere og har en viktig oppgave å fremsnakke sin egen profesjon. Slik sett kan vi håpe for fremtiden at Håvard`s sønner lar seg påvirke og motiveres til et fremtidig yrkesvalg som barnehagelærere.

Æ har jo 2 sønner og han eldste sønnen min, han er 14 og han sagt det flere ganger at han skal begynne å jobbe i barnehage sånn som æ gjør, og no i høst så va han OD dagen sin i barnehagen og han hadde en sånn dag korr han skulle skygge mæ på jobb, og gjøre alt det æ gjordet, da va han og i barnehagen, så han sier det, at det ser ut som et artig, en artig jobb og spennende jobb. (Håvard)

Samtidig har media en oppgave i å gjøre seg kjent med hvordan og hvilke titler som gjelder i barnehagen og samfunnets myndigheter har en oppgave å løfte barnehagelærerne opp på et akseptabelt nivå lønnsmessig.

Mange har viktige oppgaver å gjøre for at vi kan oppleve at de som står i yrket får oppleve sin betydning og får sin velfortjente lønn og statusheving, slik at flere vil se på barnehagelærere som en attraktiv utdanning og karriere og forstå at jobben ikke bare inneholder det å passe unger, men så mye mye mer.

Innledningsvis skrev jeg om Kunnskapsdepartementet som hadde satt i gang et prosjekt som het ”verden fineste stilling”. Dette som en del av rekrutteringsarbeidet. Mange av de som arbeider i barnehage er trolig enig i at de har verdens fineste

stilling, men i tillegg kan det også hevdes å være verdens viktigste stilling. Når sant skal sies, så kan det være at det ville motivert flere unge til å velge denne profesjonen og barnehagelærerutdanning hvis de fikk inspirasjon via ulike kanaler som fortalte at dette er en viktig stilling og en viktig jobb. Det viser seg i hvert fall i min undersøkelse at det er viktig at dette forslaget til utdanning blir presentert og vurdert av flere. Og det viser seg at en må jobbe med holdningene til alle som ikke er kjent med hvordan barnehagene ser ut og er drevet i dag, fordi mange er kunnskapsløse og uttaler seg uten å vite, og dermed blir uverdige begreper og titler uttalt som en sannhet.

9.0 Litteraturliste:

- Alver, B. G., & Øyen, Ø. (1997). *Forskningsetikk i forskerhverdag: vurderinger og praksis*. [Oslo]: Tano Aschehoug.
- Andersen, H. K. (2005). *Arbeidsmotivasjon og lederskap: medarbeideres opplevelse av sammenhengen mellom egen arbeidsmotivasjon og nærmeste leders atferd*. Oslo: H.K. Andersen.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory : a practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design : choosing among five approaches*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforl.
- Damsgaard, H. L. (2010). *Den profesjonelle lærer*. [Oslo]: Cappelen akademisk forl.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Gallup, T. (2012a). Hvordan få førskolelærere til å bli i barnehagen og hvordan bringe reservestyrken tilbake? (pp. 28). Utdanningsforbundet.no.
- Gallup, T. (2012b). Veiledningsordning for nytilsatte lærere og førskolelærere. Kunnskapsdepartementet.no.
- Gotvassli, K.-Å. (1999). *Barnehager - organisasjon og ledelse*. [Oslo]: Tano Aschehoug.
- Greve, A. (1995). *Førskolelærernes historie: på vei mot en yrkesidentitet*. Oslo: Universitetsforl.
- Haugen, R., Lundestad, M., Slåtten, M. V., & Skogen, E. (2013). *Å være leder i barnehagen*. Bergen: Fagbokforl.
- Heggen, K. (2008). Profesjon og identitet (pp. s. 321-332). Oslo: Universitetsforl.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.
- Illeris, K. (2002). *Ungdom, identitet og utdannelse*. Roskilde: Center for Ungdomsforskning.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.
- Kleven, T. A., Hjordemaal, F., & Tveit, K. (2011). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode: en hjelp til kritisk tolking og vurdering*. [Oslo] Unipub.
- Kränge, O., & Øia, T. (2005). *Den nye moderniteten: ungdom, individualisering, identitet og mening*. Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Barnehageloven (2005).
Kunnskapsdepartement. (2009). *St.meld.nr.41*. Oslo: Kunnskapsdepartement
Retrieved from
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-41-2008-2009-.html?id=563868>.
- Kunnskapsdepartement. (2011). *GLØD*. Oslo: Retrieved from
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/barnehager/glod.html?id=700634>.
- Forskrift om rammeplanen for barnehagelærerutdanningen (2012a).
Kunnskapsdepartement. (2012b). *Kompetanse og rekruttering*. Oslo: Retrieved from
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/barnehager/kompetanse-og-rekruttering-.html?id=628036>.

- Kunnskapsdepartement. (2013). *Barnehageloven med forskrifter: lov 17 juni 2005 nr. 64 om barnehager : sist endret ved lov 22 juni 2012 nr. 54*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. [Oslo]: Kunnskapsdepartementet.
- Kvale, S., Brinkmann, S., & Anderssen, T. M. A. R. J. f. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lillemyr, O. F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse: hva ligger bak det vi gjør?* Oslo: Universitetsforl.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: HarperCollins.
- Mastekaasa, A. (2008). Profesjon og motivasjon (pp. s. 306-320). Oslo: Universitetsforl.
- Molander, A., & Terum, L. I. (2008). *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforl.
- Nordlys. (23.03.2013). 187 Barnehageonkler.
- Olsen, E. (1980). *Praksisshok: den nye lærers møde med folkeskolen*. København: Unge Pædagoger.
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforl.
- Regjeringen. (2013). *Søknning til opptak til høyere utdanning 2013*. Oslo: Retrieved from http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/UH/Sokertall_SO_2013.pdf.
- Roness, D. (2011). *Hvorfor bli lærer?: motivasjon for utdanning og utøving*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- St.meld. nr 24 (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-24-20122013.html?id=720200>.
- Unio. (2013). Illevarslende for de yngste. Retrieved from <http://www.unio.no/kunder/unio/cms2011.nsf/doc/5453EE4BCAE213F5C1257B55003DD8CE>
- Utdanningsdirektoratet. (2012). *Barn og ansatte i barnehager 2012*. Oslo: Retrieved from <http://www.udir.no/Barnehage/Statistikk-og-forskning/Statistikk/Barn-og-ansatte-i-barnehager-i-2012/>.
- Utdanningsforbundet. (2012). Lønnstabell, from <http://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Lonnsoppgjoret-2013/Lonnsoppgjoret-2012/Nyheter-om-lonnsoppgjoret/Ny-minstelonnstabell-per-1-mai-2012/>
- Utdanningsforbundet. (2013). Pedagoger slutter fordi det mangler pedagoger, from <http://www.utdanningsforbundet.no/Fylkeslag/Rogaland/Barnehage/Pedagoger-slutter-fordi-det-mangler-pedagoger/>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.
- Øie, K. E. (2012). *Til barnas beste* (Vol. NOU 2012:1). Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Informasjonsforvaltning.

Vedlegg 1

”Hvorfor har du valgt å bli førskolelærer? og hva har motivert deg til å fortsette i den profesjonen”?

Utdanningen:

1. Kan du huske første gang du tenkte at du ville bli førskolelærer?
2. Hva var det som tilslutt gjordet at du valgte den gangen førskolelærerutdanning, nå barnehagelærerutdanningen?
3. Hvor sikker var du på valget ditt?
4. Hvor tok du din utdanning? Hvilket år? Fulltid/deltid
5. Var det noe/noen som hadde inspirert eller motivert deg for å velge denne profesjon?
Hvem andre hadde spesiell innvirkning på ditt valg?
6. Hvordan opplevde du utdanningen?
7. Hvordan opplevde du at utdanningen motiverte deg til å arbeidet i barnehage?
8. Opplevde du at utdanningen var relevant og at den satte deg i stand til jobben som pedagog i en barnehage?

I arbeid:

9. Kan du fortelle litt om ditt møte med barnehagen som nyutdannet?
Praksissjokket?
10. Etter noen år i yrket hvordan opplevde du barnehagen, arbeidsoppgavene?
11. Kan du si noe om hvordan utdanningen hadde forberedt deg på de ulike oppgavene som en barnehagelærer har?

12. Hvilke oppgaver som barnehagelærer gjorde utdanningen deg best forberedt på?
13. Hvilke oppgaver som du har som førskolelærer gjorde utdanningen deg dårligst forberedt på?
14. Hva er det du opplever som positivt og motiverende med jobben din?
15. Hva er det du opplever som ikke er positivt eller motiverende med jobben?
16. Hvilke faktorer skal til for å motivere deg til å gjøre en god jobb?
17. Hvilke personlige kvaliteter mener du er viktig å inneha for å jobbe som pedagog i en barnehage?
18. Kan du fortelle hvilke av disse kvalitetene som du nevner her er ferdigheter som du selv har?
19. Hva slags betydning har dine personlige kvaliteter hatt for din motivasjon for å arbeide som førskolelærer?
20. Har du noen gang vurdert å slutte? begynne i en ny type utdanning eller jobb?

B) Kan du fortelle litt om en eller flere tilfeller der du har vurdert dette?
21. Hva gjordet at du valgte å bli/fortsette i profesjonen?
22. Hvordan har du opplevd den utviklingen som sektoren har vært igjennom?
23. Hvordan har du opplevd at endringene påvirker deg? Motivere de eller demotiverer endringene?
24. Opplever du at endringene er med på å motivere deg til å fortsette som barnehagelærer?

Identitet:

25. Hvor høyt synes du førskolelærerne anerkjennes i dagen samfunn?
26. Hvordan påvirker dette din motivasjon?
27. Hvor godt kjenner dine venner til det faglige innholdet i dagens barnehager?
28. Hvordan påvirker dette din motivasjon?
29. Kan du fortelle litt om hvordan du opplever at media omtaler og beskriver barnehagene og dets innhold?
30. Kan du si litt om det påvirker dette din motivasjon?
31. Hva tenker du når noen bruker begrepet barnehagetante om oss som jobber i barnehagene?
32. Hvordan påvirker slike navn på din yrkesrolle din motivasjon?
33. Kan du si litt om dine tanker i forhold til at ansvaret for sektoren i Norge er flyttet over til kunnskapsdepartementet?
34. Er det faktorer som påvirker din motivasjon til å fortsette?
35. Hva tenker du om at med den nye loven skal det nå hete barnehagelærer og ikke førskolelærer?
36. Har du tatt videreutdanning?
37. I så fall hvilken?
38. Hvordan har dette påvirket din motivasjon?

Utdypende Motivasjonsfaktorer:

39. Det sies at over 10 000 utdannede førskolelærer står utenfor yrket i dag, hva tror du har gjort at de har forsvunnet ut av barnehagen?
40. Hvis du fikk bestemme hva ville du forandret på i barnehagesektoren, slik at flere av de som har tatt utdanningen blir og flere velger denne type utdanning og arbeid?
41. Hvordan opplever du lønnsnivået til førskolelærerne i dag?
42. Hvordan påvirker dette din motivasjon?
43. Hvordan tenker du at vi kan motivere unge til å velge barnehagelærerutdanningen?
44. Hva tenker du om at dette er en kvinnedominert arbeidsplass?
45. Hvilken betydning har dette for din motivasjon for jobben?
46. De få menn som velger barnehagelærerutdanning forsvinner fort til styrer jobbene, hvorfor tror du at de gjør det?
47. Hva kan gjøres for å få dem til å velge annerledes?

Fremtiden:

48. Kunnskapsdepartementet har satt i gang en rekrutteringskampanje som heter ” verdens fineste stilling” Kjenner du til kampanjen?

49. Hva synes du om den? Gir den et riktig bilde av din arbeidshverdag?

50. Hvis du fikk velge på nytt, ville du valgt den samme utdanning og profesjon?

51. Barnehage sektoren har vært i en betydelig utvikling, Kunnskapsdepartementet har en blogg hvor hver og en kan si noe om fremtidens barnehage. Hva ser du for deg i fremtidens barnehage?

52. Kan du fortelle om dine egne planer for fremtiden? Skal du fortsette i din profesjon og på den arbeidsplass du er nå, eller?

53. Avslutningsvis, noe du vil tilføre?

Vedlegg 2

Eksempel på transkript

Intervju nr 3 Masteroppgave Pedagogikk

Tid/sted: Universitetet i Tromsø

Merknader: Motivasjon for førskolelærer profesjon

VL: Bare forsyne dæ med kaffe!

VS: Jada

VL: ja velkommen

VS: Takk og takk

VL: Da starte vi med første spørsmål, da lure æ på eh kan du huske første gangen du tenkte at du ville bli førskolelærer?

VS: Ja æ trur at første gangen æ tenkte at æ skulle jobbe i barnehage, va det første. Måtte gå forbi... eg er fra og der for å til skolen så må man gå forbi en barnehage. Og den va ehh ung og ka e skal sei. Ja det va en ung tanke, det så veldig koselig ut og når æ gikk forbi den barnehagen, så det trur æ va det første. Også begynte min mor som tilkallingsvikar i barnehagen, brudd.....Sånn at når e begynte på videregående hadde e sommerjobb i barnehagen heimeog då tenkte eg at det her va kanskje nokka som e syntes at eg, synes va både artig og interessant for det va ikkje så enkelt som det såg ut når man gikk forbi, latter når man såg alle de glade ungan som va ute å lekte, så sånn det va min første tanke at det her kunne være nokka e kunne jobbe med, så når æ da va ferdig med videregående da søkte æ, på høgskolen som det heite da.

VL: Så allerede før videregående skole så tenkte du ?

VS: Så hadde tenkt, hadde muligheten åpen for det meste, egentlig skulle æ bli interiør arkitekt, hadde æ tenkt, ei stund. Sånn at men,

VL: Og da er æ joo nysgjerrig på ka va det som tilslutt gjordet da at du valgte den utdanninga?

VS: Æ begynte etter at æ va ferdig på videregående så tenkte æ at ehh må se ka det for nokka, så då søkte eg, det her er jo i gamle daga som praktikant ibarnehage. I lønnstrinn 1 og va et år der å jobba og etter det så søkte eg. Æ søkte første året også takka eg nei når eg fikk jobben som praktikant for da tenkte eg at det va bedre å jobbe et år for å se ka det her va for, før æ starte på ei utdanning. Så jobba eg et år som praktikant så søkte en gang tel også begynte eg.

VL: x Korr du tok utdanninga di?

VS: Her i..... tok eg

VL: katti begynte du da?

VS: nei katti begynte eg, æ va ferdig i fem og åtti. Ja så da begynte æ i 2 -3 og åtti der. Ja så det begynte å bli

VL: det begynte å bli noen år siden.

VS: eg hadde 25 års ansettelse her.. i år, 1 august så da hadde vi, ho..... kom med blomster og gave og ungan sang tel mæ og i det hele tatt. Da va det en unge som så på mæ så sa han, har du jobba her i hundre millioner år? Ja sa æ kanskje, ikke riktig så lenge med ikkje langt unna.

VL: Fantastisk! Virkelig imponerende! Æ blir veldig ydmyk når æ treff sånne som dæ! Korr sikker va du på valget da du tok valget tilslutt?

VS: Eg trur ikke at æ va så sekker, altså eg va heldig for å si det sånn, når eg først. Eg trur det va rein sånn fifty-fifty gjennomtenkt, og fifty fifty at eg skulle til..... Rett og slett, eg kunne nu begynne der så fikk vi se, ka det bei tel. Så va det ei venninne som gikk på skoleogså et par kompisa så man va ikkje aleina i fra, som fløtta hit. Så va ikkje heilt 100% at det her yes det her skal æ bli, det va det ikkje.

VL: Men du tok det litt sånn steg for steg?

VS: Men eg tenkte at det va altså, eg tenkte at når eg hadde fått prøvd det ute og visste sånn ca ka det går utover så derfor bruke eg bare å sei til mine studenter som begynner rett på en utdanning, at dokker tørr! Er dokker sekker på at .. Kanskje dem er sekker, men æ va ikkje helt sekker. Så æ trur ikkje eg va mer enn 50% sekker på at eg va på en rett skole. Sånn

VL: Va det noen, du nevnte mor di, va det noen som hadde inspirert dæ og motivert dæ tel å velge den her profesjonen?

VS: Kanskje ubevisst, men trur hverken han eller noen andre veit det, men når eg jobba på videregående, holdt på å sei, når eg hadde sommarjobb på videregående så va det en styrar i den barnehagen som æ jobba der, han va utruglig døktig ogveldig flink med ansatte og ungan, og æ tenkte hvis æ blir halvparten så god som han , hah ha så skal æ være fornøyd. Det veit han ikkje, har ikke sagt det til han, se om æ finn han igjen. Men sånn at æ trur at sånne gode rollemodeller. Han va flink og inspirere va han, han va flink og og ja han et sånt menneske som fikk deg tel å, tel og med, for det om æ va, va jo berre 17 år første gang æ hadde sommarjobb der, Fikk, det va jo egentlig ikke lov trur æ kanskje. Æ vet ikkje om det er kommet i ettertid at du må være 18 år, men i allefall så va æ no 2 sommra på, sånn at . så æ trur at han har vorre med utan at han eller eg har tenkt så nøye over at det va han som, for han va veldig døktig og han er ...Så huske at han, når æ va ferdig og skulle, eller hørt at eg hadde søkt, så sei han, for han hadde fløtta tel så sei han, han og familien,....; fløtt tel sa han og begynn på, da skal du få hybel hos oss. Sånn at, æ søkte på men æ kom ikkje inn, for der va det større søkermasse. Men æ begynte på.....

VL: Og da når du er inne på det, korrsen opplevde du utdanninga?

VS: Stillhet..... Både og. Det er er jo som sagt i gamle daga he he kan man sei. Jo eg trur at utdanninga, jo æ har jo lært nokka og nokka har det blidd. Men eg synes egentlig at det va litt sløvt i ettertid. Eg har gått på videreutdanning etteer på og tatt desentralisert fra andre byer og det, jøss sånn aha opplevelse, på de læreran eller på opplegget. Det va litt sløvt rett og slett. Det va mykje fritid og mykje tid på. Som eg som vi i hvertfall eg og noen mine nærmeste følte at vi sosa litt bort, men og det va forhold til no, sia eg er øvingslærer så har æ jo en del og sammenligne med, så er det mykje meir ordentlig no og ordentlige forhold. ASltså vi, blant annet så hadde vi noen i klassen som både va dopa og ikkje gjordet noen ting og når vi sa at vi skriv ikkje dokkers navn på , så kom læreran og sa at det måtte vi gjøre. Altså sånne ting, så heldigvis har det skjedd, det mennesket jobba i 14 daga før den blei oppsagt når den va ferdig, den burde ikkje fått lov og gådd men eg ser jo når eg no har vært øvingslærer i nesten

hundre år, at mykje av det eg lærte når eg gikk, det har liksom gått, akkurat som vinterfrakken tel han bestefar den har vorre moderne et par gong. I hvertfall engang til altså har de pedagogiske grunnsynene endra sæ litt med ka som er in, i demmes.

VL: Så du oppleve det at det er blitt mere krav ?

VS: Meire krav og meir struktur og mykje bedre, oppleve eg at utdanninga. Meir kvalitetssikra at

VL: Mm så bra da, er veldig glad for at du tok inn det, at du er øvingslærer også, æ ser at vi kommer tilbake til det etter hvert . Ehm når du, korrsen opplevde du utdanninga motiverte den dæ til arbeidet i barnehage?

Vedlegg 3

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Cato R. P. Bjørndal
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk
Universitetet i Tromsø
Mellomveien 110
9037 TROMSØ

Vår dato: 16.10.2012

Vår ref:31692 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.10.2012. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 08.10.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

31692	<i>Hvorfor velge barnehagelærerutdanningen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Tromsø, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Cato R. P. Bjørndal</i>
<i>Student</i>	<i>Monica Jenssen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

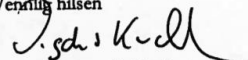
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Marie Strand Schildmann

Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Monica Jenssen, Sjøstranda 37d, 9006 TROMSØ

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD: Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo Tel: +47-22 85 52 11 nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim Tel: +47-73 59 19 07 kyrre.svarva@svi.ntnu.no
TROMSØ NSD SVF: Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø Tel: +47-77 64 43 36 nsdmaa@svu.uib.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 31692

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på muntlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Samtykkeskjema er utformet som et informasjonsskriv, og vi finner det tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår, forutsatt at det påføres at datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt. Informasjonsskrivet/samtykkeskjema bør innledes med at det er en forespørsel om deltakelse i et studentprosjekt, og ombudet anbefaler at de forespurte får beholde et eksemplar av informasjonen som gis ved innhenting av skriftlig samtykke.

Prosjektet skal avsluttes 15.06.2013 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.