

Personalets motivasjon i utetiden

Hvilke ytre rammefaktorer i barnehagen påvirker personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid?

av

Kjersti Falkenberg
Kandidatnummer 228

Bacheloroppgave Hovedmodell

Veileder fordypning/linje
Kathrine Bjørgen

Veileder pedagogikk
Kari Nergaard

Trondheim, april 2012

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskolen og er godkjent som en del av førskolelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.



DRONNING MAUDS MINNE
Høgskole for førskolelærerutdanning
Biblioteket

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
2.0 Teori	2
2.1 Motivasjon	2
2.1.2 Indre motivasjon.....	2
2.2 Ytre rammefaktorer	3
2.2.1 Organisering	3
2.2.2 Ressurser	5
2.2.3 Uteområdet.....	5
2.2.4 Kompetanse.....	7
3.0 Metode	8
3.1 Design	8
3.2 Valg av informanter.....	8
3.3 Intervjuguide	9
3.4 Prosedyre.....	10
3.5. Dataanalyse	10
3.6 Metodekritikk	10
3.6 Vurdering av intervju	11
4.0 Resultat	12
4.1 Ytre rammefaktorer	12
4.1.1 Organisering	12
4.1.2 Ressurser	13
4.1.3 Uteområdet.....	13
4.1.4 Personalets kompetanse og erfaring	14
5.0 Drøfting	16
5.1 Organisering.....	16
5.2 Ressurser	17
5.3 Uteområdet.....	19
5.4 Personalets kompetanse og erfaring	21
6.0 Avslutning	24
7.0 Litteraturliste	25
Vedlegg 1	27

1.0 Innledning

Temaet for denne oppgaven er hvordan ytre rammefaktorer påvirker personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid. Bakgrunnen for valg av tema er at jeg selv er opptatt av at barn skal få gode opplevelser av det og være ute. Jeg synes det er utrolig viktig at de voksne i barnehagen prioriterer å være mye ute. Dette både med tanke på bevegelsesfriheten barna har når de er ute og med tanke på deres motoriske utvikling. Jeg er selv veldig motivert til å være ute og jeg føler dette påvirker barna ved at jeg er engasjert, interessert og glad i å være ute. I følge Lysklett(2006) skaper engasjerte voksne, engasjerte barn(Lysklett, 2006). Med tanke på dette synes jeg derfor at det er viktig å finne ut hvilke ytre rammefaktorer som påvirker nettopp personalets motivasjon til å være ute. Motivert atferd har et fellestrekk og det er at det må være en eller annen drivkraft som får oss til å handle. Motivasjon er en drivkraft som kan skyldes forhold i eller utenfor oss selv(Skogen, Haugen, Lundestad & Slåtten, 2005). Med tanke på dette er det derfor spennende å undersøke hvilke ytre rammefaktorer som påvirker personalets motivasjon til å være ute. Selv merker jeg at det er mange ytre rammefaktorer som påvirker min motivasjon til å være ute og jeg synes derfor det er spennende å undersøke hvorfor og hvordan ytre rammefaktorer påvirker vår motivasjon til å være ute i barnehagen. Personalets motivasjon til å gå ut kan ses i sammenheng med hvor mye barna er ute i barnehagen og hvordan vi kan påvirke barnas holdninger til det å være ute både positivt og negativt. Problemstilling ble derfor som følger:

Hvilke ytre rammefaktorer i barnehagen påvirker personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid?

Jeg har valgt å avgrense oppgaven ved å fokusere på hvordan motivasjonen påvirkes av de ytre rammefaktorene. Grunnen til dette er at jeg ser at det er de ytre rammefaktorene som påvirker alt det vi gjør i barnehagen og det er også de ytre rammefaktorene som er med på å påvirke vår indre motivasjon. Målet for dette studiet er derfor å finne svar på hvilke ytre rammefaktorer som er gjeldene i påvirkningen av personalets motivasjon til å være ute. Dette vil jeg prøve å finne ut ved å foreta en kvalitativ datainnsamling. Jeg vil deretter finne teori som samsvarer med de ytre rammefaktorene som kommer frem i datainnsamlingen og komme med en konklusjon om hvilke ytre rammefaktorer som er med på å påvirke personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid.

2.0 Teori

I teoridelen har jeg valgt å starte med å forklare hva som ligger i begrepet motivasjon siden dette er en viktig del med tanke på problemstillingen min. Jeg har deretter funnet relevant teori i forhold til det som kom frem i intervjuene.

2.1 Motivasjon

Motivasjon handler om at det er en drivkraft som får oss til å handle. Motivasjon er en prosess som startes av drivkrefter inne i oss eller av forhold i miljøet, som videre fører til en målrettet atferd. Drivkraften bak våre handlinger er forankret i våre behov og motiver (Skogen, Haugen, Lundestad og Slåtten, 2005). Begreper som driv, behov og motiv er begreper som har blitt benyttet for å forklare motivasjon. Bak vår motivasjon ligger det altså et behov som driver oss til det, et bestemt motiv som er sterkt hos oss, og som sier noe om hva vi er spesielt motiverte for (Lillemyr, 2007). Bak våre handlinger og tanker ligger det noe som gjør at vi ønsker å involvere oss eller noe som vi ikke ønsker å engasjere oss i og tar avstand fra. Motivasjon er altså i sammenheng med denne oppgaven alt det som påvirker oss av ytre rammefaktorer i barnehagen til personens personlige egenskaper, kunnskap og erfaringer (Lillemyr, 2007). Med tanke på motivasjon er det viktig at personalet som jobber i barnehagen føler at det er meningsfullt å fylle tiden sammen med barna. Er de voksne i barnehagen engasjert blir også barna engasjert. Har de voksne en positiv holdning til å være ute og er engasjert, får også barna det (Lysklett, 2006).

Man kan dele opp motivasjon i en ytre og en indre motivasjon. I en aktivitet som styres av den indre motivasjonen er selve aktiviteten i seg selv et mål ved at man bruker den indre motivasjonen, i motsetning til ytre motivasjon som er et middel som fører til et mål (Lillemyr, 2007:139). Ytre motivasjon kan for eksempel være lønn eller andre ytre rammefaktorer (Skogen, Haugen, Lundestad, og Slåtten, 2005).

2.1.2 Indre motivasjon

Er handlingen styrt og drevet av oss selv og våre interesser, sier vi at vi drives av en indre motivasjon. Engasjementet er veldig sterkt når vi bruker oss selv og våre interesser som hovedkilden til motivasjon (Lillemyr, 2007). Et eksempel på dette kan for eksempel være personalets indre motivasjon til å være ute i barnehagen i forhold til hvordan de aktiviserer

seg selv og barna i barnehagens utetid. Jeg vil her fokusere på Deci og Ryans teori om selvbestemmelse (self determination) i Lillemyr (2007) som jeg føler er den tilnærmingen av motivasjon som passer best til min problemstilling med tanke på personalets indre motivasjon til å være ute. Deci og Ryans teori er en organismisk tilnærming som betrakter mennesket som en komplett organisme. På denne måten vil en søke å forklare både hvordan et menneske er opptatt av å oppnå økt stimulering og andre ganger ønsker å redusere overstimulering. Den motivasjonen som er sterkest knyttet til genuin interesse, selvoppfatning og selvstendighet er den indre motivasjonen. Deci forstår indre motivasjon som en medfødt, naturlig tilbøyelighet til å engasjere seg i et interessefelt og bruke sine evner og sin kapasitet, og derigjennom både søke å bekjempe optimale utfordringer. Når et menneske får lov å bestemme selv hva det vil gjøre vil personen ifølge Deci og Ryan få en økt indre motivasjon (Lillemyr, 2007). Grunnen til at den indre motivasjonen øker er at personen på denne måten får opplevd grad av kompetanse. Dette er på grunn av at grad av kompetanse er nært knyttet til følelsen av mestring og selvbestemmelse. Den indre motivasjonen er forankret i menneskers behov for å føle seg selvbestemmende og kompetente (Skogen, Haugen, Lundestad & Slåtten, 2005). I Deci og Ryans tilnærming er opplevelsen av selv å bestemme, eller følelsen av selvstendighet i handlingen og påfølgende indre tilfredsstillelse, det grunnleggende for motivasjonen (Lillemyr, 2007). Når personalet i barnehagen gjør noe de interesserer seg for utviser de en entusiasme som er smittende (Lysklett, 2006). Ytre faktorer kan påvirke den indre motivasjonen ved at de ytre faktorene styrer. Personalet får på denne måten i liten grad selv bestemme hva de vil gjøre.

2.2 Ytre rammefaktorer

Som nevnt ovenfor er motivasjon en prosess som iverksettes av drivkrefter inne i oss eller av forhold i miljøet, som videre fører til en målrettet atferd (Skogen, Haugen, Lundestad og Slåtten, 2005). Med tanke på dette er det viktig å se på de ytre rammefaktorene i barnehagen som er med på å påvirke personalets ytre motivasjon. Eksempler på slike ytre rammefaktorer kan være organisering, ressurser, uteområdet og lignende.

2.2.1 Organisering

For å se hvordan organiseringen påvirker motivasjonen er det viktig å se på hvordan organisasjonen er bygd opp og hvordan de ulike delene i organisasjonen påvirker hverandre. Jeg vil her bruke Leavitts diamant som er den mest kjente modellen som viser hvordan en

organisasjon er bygd opp. Denne modellen viser delene eller elementene en organisasjon består av, og hvordan disse henger sammen(Larsen og Slåtten, 2008). Alt som skjer i en organisasjon er ifølge Leavitt et resultat av samspillet mellom disse elementene, og det er derfor det kalles en diamant. Modellen består av fire elementer og disse er struktur, teknologi, aktører og oppgaver, i tillegg til disse fire kan vi også legge til et femte element som påvirker organisasjonen og det er omgivelsene. I en organisasjon regulerer strukturen arbeidet og legger føringer på hva som skal gjøres og hvordan det skal gjøres(Larsen og Slåtten, 2008). Vi kan dele organisasjonens struktur opp i sosial struktur, materiell struktur og fysisk struktur. Den materielle strukturen påvirker den sosiale strukturen ved at den gir rammer og føringer(Hyrve og Sataøen, 2006:196). Elementet teknologi handler om mekanismer for problemløsning. Dette elementet fungerer som middel for å oppnå mål eller løse problemer. Under denne delen går maskiner, utstyr, rutiner, regler og kunnskap(Larsen og Slåtten, 2008). Med aktører menes menneskene i organisasjonen. I en barnehage er både, ansatte, foreldre og barn aktører som påvirker organisasjonen. De ansatte i barnehagen sitter inne med utdanning, erfaring og kompetanse som de bruker for å løse arbeidsoppgavene sine (Larsen og Slåtten, 2008). For å forstå organisasjonen er det grunnleggende å se på de verdiene og holdningene medlemmene i organisasjonen har. Grunnen til dette er at både mål, virkemidler og struktur er skapt av menneskene. I barnehagen er det de voksne og barna som skaper og utfyller både de formelle og de uformelle rollene i organisasjonen, og rollene inngår i et system vi her kaller barnehagens struktur(Hyrve og Sataøen, 2006). Oppgavene omhandler organisasjonens målsetting. Disse varierer med hensyn til hvor presist de er definert, hvor rutinepreget de er, hvem som deltar i løsningen av dem osv. Barnehagens oppgaver og mål er nedfelt i planer og dokumenter, et eksempel på dette er *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*(Kunnskapsdepartementet 2006). Elementet omgivelser handler om hvordan omgivelsene rundt og hvordan de påvirker barnehagen som organisasjon. Dette kan for eksempel være området barnehagen ligger i, pengestøtten de får av staten og lignende(Larsen og Slåtten, 2008).

Alle elementene i modellen står i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre. Skjer det en endring i en av delene vil dette også påvirke organisasjonen som helhet. Denne tenkemåten blir innenfor sosiologien kalt systemteori og denne tankegangen innebærer at vi studerer det fenomenet vi er opptatt av i lys av en større sammenheng. Det er derfor viktig å studere de

ulike elementene i modellen for å se hvordan organisasjonen er bygd opp og hvordan elementene påvirker hverandre(Hyrve og Sataøen, 2006).

2.2.2 Ressurser

Klær er en viktig ressurs for både barn og voksne i barnehagen. For at barna skal få best utbytte av utetiden er det viktig at de har riktige klær. Klærne skal beskytte mot kulde og være slik at de ikke hindrer utfoldelse. For å beskytte mot kulde er det viktig å tenke på utformingen og kvaliteten på klærne til barna. For både aktive og passive barn ute er det fordelaktig å kle barna med flere tynne lag enn et tykt lag. Grunnen til dette er at det på denne måten danner seg et lag av varme i luften mellom klærne. Er barnet passivt i utetiden må man ha flere lag under enn det et aktivt barn trenger. Aktivitetsnivået til barnet spiller derfor inn på mengden klær barnet trenger å ha under dressen. Barn som ikke er så aktive ute tåler ikke å være ute like lenge som aktive barn. For barns utfoldelse er det like viktig at barna er riktig skodd som at de er riktig kledd. Det er viktig at skoene passer foten. Dette er med tanke på at for store sko gir dårlig støtte og for trange sko kan være en risikofaktor om vinteren på grunn av at de ikke gir plass til et beskyttende luftlag som hindrer frostskafer(Thorkildsen og Tveit, 1999).

I tillegg til klær kan i følge Lysklett(2006) også været ses på som en ressurs. Forskjellig vær kan gi forskjellige muligheter for aktivitet. All slags vær kan ha sine muligheter bare de voksne bruker kreativiteten og lar barna komme med innspill. I tillegg til dette kan man også registrere vær i barnehagen og på denne måten skape interesse for ulike ting som blir påvirket av været. Man kan ha samtaler om været som fører til læring for barna, for eksempel hvorfor det er mindre snø i dag enn i går(Lysklett, 2006).

2.2.3 Uteområdet

Uteaktivitet er en stor del av selve virksomheten til barnehagen og er en selvfølgelig del av dagsrytmen i norske barnehager. Alle barnehager skal ha areal og utstyr nok til lek og varierte aktiviteter som fremmer bevegelsesglede og gir allsidig bevegelsesutvikling, sanseerfaring og mulighet for læring og mestring, og dette er et offentlig ansvar. Uteområdet skal være tilpasset slik at barn i ulike aldre og med varierende ferdighetsnivå skal kunne bruke området(Storli, 2010). Det er dokumentert at det er sammenheng mellom visse faktorer i

uterommet og kvaliteten på aktiviteten som foregår der. En viktig faktor er for eksempel innslag av natur på uteområdet. Uteområdet burde være utformet på en måte som inspirerer barna til lek som støtter opp mot deres fysiske, kognitive, motoriske, sosiale og emosjonelle utvikling. Uteområdet blir sett på som det viktigste rommet i barnehagen med tanke på å stimulere den grovmotoriske utviklingen hos barn. Med tanke på de minste barna er utetiden en stor utfordring med tanke på at de ikke er like flinke til å aktivisere seg selv som de eldre barna. I tillegg er det å være ute i all slags vær en tilvenning for de yngste barna også med tanke på at bekledningen kan virke bevegelseshemmede. For de yngste barna er fysisk aktivitet ute viktig for utviklingen av barnas grunnleggende bevegelser og kroppsbeherskelse(Storli, 2010). Ulendt terreng i barnehagens uteområdet er med på å sette større krav til barnas bevegelsesevne og er derfor bra motorisk trening. Terrenget forandrer seg med tanke på vær og årstider og gir derfor barna erfaring i å bevege seg i ulikt terreng. Kvaliteter som stimulerer til ulike aktivitetsbehov hos barn kan være nettopp variasjonen i naturen. Mye ulendt terreng, hauger og kratt vil være mer motorisk stimulerende for barna enn et flatt landskap med store trær(Storli, 2010).

I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver(2006) står det at gjennom barnehagens arbeid med natur, miljø og teknikk skal barnehagen være med å bidra til at barna får erfaringer med å være ute i naturen. Barna skal bli kjent med og få forståelse for planter, dyr og insekter, landskap, årstider og vær. Naturen gir rom for et mangfold av opplevelser og aktiviteter til alle årstider, og i all slags vær. Barna skal få forståelse for samspillet i naturen og samspillet mellom mennesket og naturen. For å oppnå dette skal barna få oppleve glede ved å ferdes i naturen og undre seg over naturens mangfoldighet. Barna skal gjennom dette få grunnleggende innsikt i natur, miljøvern, samspillet i naturen og få erfaringer og kunnskaper om dyr og vekster. For å oppnå dette er det viktig at personalet tar utgangspunkt i barns nysgjerrighet, interesser og forutsetninger og stimulerer dem til å oppleve med alle sanser, iaktta og undre seg over fenomener i naturen. Personalet burde her inkludere friluftaktiviteter og uteleker i barnehagens hverdagsliv. For å kunne nå dette målet må personalet ha kunnskap om natur og miljø for å kunne gi barna en begynnende kunnskap om fødsel, vekst, aldring og død(Kunnskapsdepartementet, 2006). Opplevelser i barndom og ungdom lager en grunnmur for resten av livet. Det er mye som tyder på at barn som er mye ute i naturen i lek og utforskning sammen med andre barn og voksne, får fysiske, psykiske og sosiale opplevelser,

utfordringer og læring som er med på å gi dem en solid plattform(Vingdal og Hollekim, 2010).

2.2.4 Kompetanse

Ifølge Gotvassli(2004) vil "Kompetanse si summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i virksomheten som helhet"(Gotvassli, 2004, s.74). Innenfor førskolelæreryrket er det fem kompetanseområder som er sentrale. Dette er faglig kompetanse, didaktisk kompetanse, sosial kompetanse, endrings- og utviklingskompetanse og yrkesestetisk kompetanse(Fagplan, 2009). Det å føle at man er kompetent er en viktig side ved motivasjon. Føler man at man er kompetent får man også en indre tilfredsstillelse underveis eller etter man har lykket med utfordringen. Man kan derfor si at følelsen man får ved å være kompetent er nært knyttet til det å mestre. Kompetanse gir en positiv følelse av indre tilfredsstillelse som på denne måten gir en indre motivasjon(Lillemyr, 2007). Det å føle at man er kompetent er viktig i forhold til hva en har tro på at en kan få til. For både barn og voksne er følelsen av å være kompetent av stor betydning med tanke på innsats og prestasjoner på alle nivåer i livet. Man kan derfor si at en persons selvoppfatning er en viktig kilde til motivasjon(Lillemyr, 2007). Som arbeidsplass skiller barnehagen seg ut fra mange andre arbeidsplasser med tanke på at personlighetene til personalet har mye å si for aktivitetene, læringen og prosessene i barnehagen. Personalets personlighet og handlemåte påvirker i stor grad samarbeidsklimaet i barnehagen, i tillegg til at personalets kompetanse er et viktig bidrag med tanke på læringen i barnehagen(Gotvassli, 2004). I *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver* (Kunnskapsdepartementet, 2006) står det at "Kvaliteten i det daglige samspillet mellom mennesker i barnehagen er en av de viktigste forutsetningene for barns utvikling og læring"(Kunnskapsdepartementet, 2006, s.50). Forutsetningene for å utvikle en god barnehage er engasjerte medarbeidere som er opptatt av sitt arbeid og tar arbeidet på alvor(Gotvassli, 2004). De vil noe med å arbeide i barnehagen og tør å ta i bruk seg selv(Gotvassli, 2004:73).

3.0 Metode

Larsen(2008) definerer metode som et verktøy i undersøkelser eller forskningsprosjekter. Dette verktøyet er en fremgangsmetode for å få svar på spørsmål og å få ny kunnskap innenfor et felt. Man skiller vanligvis mellom to hovedtyper metoder, dette er kvalitativ og kvantitativ metode. Forskeren må her velge metode ut fra hvilken informasjon forskeren trenger. Hvis man skal gå mer i dybden på et tema lønner det seg å bruke kvalitativ metode. Denne metoden sier noe om kvalitative egenskaper hos undersøkelsespersonene(Larsen, 2008). Denne typen data er ikke tallfestbare og kalles gjerne mykdata. Kvantitativ data er data som er målbare og kan gjøres om til tabeller og kalles gjerne harddata(Larsen, 2008).

3.1 Design

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke intervju som er en kvalitativ metode for å innhente informasjon til kartleggingen. Kjennetegnet ved et intervju er at en person, intervjueren, stiller spørsmål til en annen person, intervjuobjektet, som svarer på spørsmålene. Det som kjennetegner et kvalitativt intervju er at informanten selv formulerer svarene sine. Disse intervjuene er formulert muntlig, og intervjueren må registrere svarene(Løkken og Søbstad, 2007). Jeg valgte her å ta opp intervjuene ved hjelp av lydbånd og transkriberte intervjuene i ettertid. Hvis man er opptatt av en annen persons indre verden er intervju en nødvendig metode. Et intervju er en utveksling av erfaringer og synspunkter som igjen utvikler ny kunnskap(Løkken og Søbstad, 2007). Vi kan skille mellom strukturerte og ustrukturerte måter å samle inn data på. Et kvalitativt intervju kan være mer eller mindre strukturert. For å samle data hadde jeg et ustrukturert intervju. Jeg hadde på forhånd laget en intervjuguide(vedlegg 1) jeg tok utgangspunkt i og brukte denne som veiledning underveis for å kontrollere at jeg fikk svar på det jeg ville ha svar på. I et ustrukturert intervju er det viktig at intervjueren i stor grad ikke styrer intervjuet, men lar intervjuobjektet få prate fritt om temaene som tas opp(Larsen, 2008). Jeg åpnet intervjuet med å spørre om alder, utdanning for å skape tillit til intervjuobjektene og lot de etter hvert snakke fritt istedenfor å styre intervjuet. I dette intervjuet var temaet faktorer som påvirker motivasjonen til å være ute.

3.2 Valg av informanter

Det ble foretatt tre intervju av tre ansatte i en barnehage i Trondheim kommune. I utvelgelsen av informanter fokuserte jeg på personalet på en småbarnsavdeling som bestod av en pedagogisk leder og to assistenter. Dette var med tanke på at det er denne sammensetningen

av voksne som er mest vanlig i barnehagene jeg kjenner til og jeg har et godt forhold til personalet og visste de hadde tillitt til meg, slik at jeg fikk svar på det jeg spurte om.

Jeg vil her presentere de ulike informantene jeg har benyttet meg av for å samle inn data i denne oppgaven. Jeg valgte å foreta en skjønsmessig utvelging som er mye brukt i kvalitative undersøkelser. Skjønsmessig utvelging er en strategisk utvelging og jeg valgte bevisst hvem som skulle delta i undersøkelsen(Larsen, 2008).

Pedagogisk leder er 50år og startet som pedagogisk leder. Hun har jobbet i barnehage og skole siden 1992 og begynte på førskolelærer deltid på DMMH 1996 og var ferdig utdannet førskolelærer i 2000. Etter dette jobbet hun i to ulike barnehager og på skolen før hun begynte i barnehagen hun jobber i dag. Hun begynte som pedagogisk leder i barnehagen våren 2010.

Assistent 1 er 40år og har jobbet som dagmamma i 2 år for 2 barn. Hun har jobbet som fast vikar i barnehagen hun jobber i dag siden 1996. Fra høsten 2001 til høsten 2003 jobbet hun som ekstra ressurs her i barnehagen og ble da i 2003 fast ansatt i barnehagen.

Assistent 2 er 38år og har jobbet i 5 ½ år i fem ulike barnehager.

3.3 Intervjuguide

For å få opplysninger som belyste min problemstilling best mulig, var det viktig at jeg fikk gode intervjuer. Jeg satte meg derfor ned og skrev en intervjuguide(vedlegg 1) som besto av sju åpne spørsmål om hva som var fremmende og hemmende for deres motivasjon til å være ute, hva de likte/ikke likte med å være ute, deres holdning til å være ute og hva som påvirket deres motivasjon. Grunnen til at jeg valgte å ha åpne spørsmål var fordi jeg ønsket å få en vid innsamling. Før jeg begynte med spørsmålene tok jeg opp temaet for intervjuet og begynte med spørsmål som gikk på kjønn alder og arbeidserfaring. Jeg åpnet med å spørre hva som motiverte de til å gå ut og valgte å la intervjuobjektet styre intervjuet, mens jeg stilte oppfølgingsspørsmål underveis. Jeg valgte å stille åpne spørsmål og la intervjuobjektet få snakke fritt. Stilte her oppfølgingsspørsmål for å holde fokus på problemstillingen min og få

svar på det jeg trengte. Ved å ha åpne spørsmål måtte intervjuobjektet svare utfyllende på spørsmålene og jeg fikk på denne måten mest mulig informasjon i henhold til problemstillingen min.

3.4 Prosedyre

I forkant av intervjuene ringte jeg og avtalte tid og sendte dem intervjuguiden min slik at de kunne forberede seg og gjøre seg opp noen tanker om temaet. Alle intervjuene ble gjennomført på personalrommet hvor vi kunne sitte uforstyrret. Jeg brukte telefonen min til å ta opptak av intervjuet slik at jeg kunne konsentrere meg om samtalen. Før jeg begynte intervjuet forklarte jeg hva jeg skulle skrive om og hva problemstillingen min var. Jeg begynte deretter intervjuet med å stille intervjuobjektene spørsmål om bakgrunn, utdanning ol. Jeg stilte deretter spørsmål fra intervjuguiden og lot etter hvert intervjuobjektene få prate fritt. Jeg valgte å stille oppfølgingsspørsmål der det trengtes for å tilegne meg mest mulig informasjon om temaet. Jeg la intervjuene inn på datamaskinen min samme dag og transkriberte intervjuene i tillegg til at jeg skrev ned notater i forhold til hvordan jeg tolket kroppsspråket til intervjuobjektene som jeg observerte under intervjuet. Da jeg var ferdig med å transkribere intervjuene slettet jeg opptakene. Etter at jeg hadde transkribert alle intervjuene satte jeg meg ned og skrev opp de ulike momentene intervjuobjektene nevnte i intervjuet og lagde meg overskrifter for de ulike temaene de tok opp med punkter de nevnte under.

3.5. Dataanalyse

I etterkant av intervjuet bearbeidet jeg intervjuene ved å transkribere dem. Under transkripsjonen identifiserte jeg fire synlige områder som ville være saklig å redegjøre i resultatdelen. Områdene ga meg tilslutt fire kategorier: organisering, ressurser, uterommet og personalets kompetanse og erfaring.

3.6 Metodekritikk

Når det gjelder kritikk av metoden kan noe av dette være at det er vanskeligere å være ærlig når intervjueren sitter overfor deg, ulempen er at folk ikke alltid snakker sant i kvalitative intervjuer. I tillegg til dette kan jeg selv som intervjuer ha påvirket intervjuet (Larsen, 2008).

Dette ved at jeg viser reaksjoner på svaret til informantene slik at informantene forandrer eller modifierer svaret (Larsen, 2008). Informasjonen kan også påvirkes av konteksteffekten, med tanke på hvilke spørsmål som er blitt stilt tidligere (Larsen, 2008). I tillegg til dette er intervju en metode som krever godt forarbeid og er tidskrevende. Det er viktig å være godt forberedt til intervjuet og mange hevder at det å formulere spørsmålene er noe av det vanskeligste. I kvalitative intervjuer er det viktig med utfyllende spørsmål, men man må unngå at spørsmålene blir ledende. Det er mange feller man kan gå i når man skal lage en intervjuguide så det er viktig å tenke over om spørsmålene er knyttet til problemstillingen, om de er klare og tydelige, ledende og om spørsmålene er ladet på en måte som at det er noen svar som er mer ønskelige enn andre. Intervjueren må under intervjuet sørge for at intervjuobjektet holder seg innenfor temaet og at en får bort mest mulig utenomsnakk. Intervjueren må ta styring og kontroll for å få svar på det han/hun ønsker, men allikevel ha en holdning som er preget av respekt. Det kan lønne seg å stoppe opp underveis for å oppsummere slik at intervjueren er sikker på at han/hun har forstått svarene riktig (Dalland, 2007).

3.6 Vurdering av intervju

Alle intervjuene mine gikk veldig bra. Siden dette var en barnehage jeg kjente til fra før fikk jeg raskt en god dialog med intervjuobjektene. Det ene intervjuobjektet startet i barnehagen etter jeg hadde praksis der og jeg merket at hun ikke hadde like stor tillit til meg som de to andre hadde. Hun var mer usikker enn de andre og jeg brukte litt tid på å få i gang en god dialog.

4.0 Resultat

I denne delen av oppgaven vil jeg se nærmere på resultatene jeg fikk under intervjuene. Jeg har valgt å dele denne delen inn i fire temaer (ytre rammefaktorer) som jeg mener er relevant i forhold til svarene jeg fikk fra intervjuene og i forhold til problemstillingen min. Med tanke på at jeg fikk ulike svar har jeg valgt å skrive hvem som har sagt hva i resultatdelen. Dette er også med tanke på drøftingsdelen. Etter intervjuene satt jeg igjen med en stor mengde data, der innholdet bestod av mange ytre rammefaktorer som påvirket motivasjonen til å være ute.

4.1 Ytre rammefaktorer

4.1.1 Organisering

Organisering var et punkt alle intervjuobjektene nevnte, men i ulik grad. Måten dagen og personalet er organisert på er ifølge intervjuobjektene en stor påvirkningsfaktor på motivasjonen. Gjennom tidligere erfaringer har assistent 2 opplevd organiseringen av hverdagen som en stor påvirkning av motivasjonen til det å være ute. Hun jobbet i en barnehage der det kun var to rom inne som skulle fordeles på tre avdelinger. På grunn av organiseringen inne ble det til at hennes avdeling var de eneste som ikke hadde en avdeling inne og de måtte derfor være mest mulig ute. Det å være ute ble ifølge assistent 2 brukt som en enkel løsning for å løse plassmangelen inne. Dette påvirket motivasjonen til assistent 2 med tanke på at de ikke hadde noen andre muligheter enn å være ute. I tillegg til dette hadde den pedagogiske lederen på avdelingen hennes også mange arbeidsoppgaver som måtte gjøres inne i tillegg til at det var barn med særskiltebehov som opptok mye av tiden til den pedagogiske lederen. På grunn av dette ble mye av ansvaret for aktivitetene ute lagt til assistentene og ikke den pedagogiske lederen. Assistent 2 følte her at hun ikke hadde nok kunnskap og erfaring i å aktivisere barna ute og for henne var det å være ute en læringsprosess. Også den pedagogiske lederen nevnte i intervjuet at assistentene fikk mye ansvar for å organisere hverdagen og for å aktivisere barna ute. I følge den pedagogiske lederen hemmer ressurser og organisering hennes motivasjon, i tillegg til personalet. Sitat pedagogisk leder; *"Vi er flinke til å samarbeide og hjelpe hverandre, men det hemmer en del når det er mangel på folk og faste ansatte. Liten barnehage, få ansatte og barnehagen er oppe fra halv åtte til halv fem så skal vi fordel oss på vakter, så det blir litt sånn tynt i forkant og etterkant av vakter på slutten og starten så det hemmer ganske mye. Enklere for å være inne når det er lite folk"*.

4.1.2 Ressurser

En annen ting de også nevnte var at utstyret til barna påvirket motivasjonen. Når er kaldt ute og barna ikke har nok eller riktige klær i barnehagen til å være ute i ti minus påvirket dette deres motivasjon. De nevnte her at det var viktig at både barn og voksne hadde nok og riktige klær for at motivasjonen og opplevelsen av det å være ute skulle bli best mulig. Sitat assistent 2; *"Det er en forutsetning med gode klær for personalet og for ungene. Og jeg tenker det at i et land som Norge som også har fremmedspråklige barn, dem må ha utstyr i orden og det må være lov å si ifra om det. For det er også en problemstilling jeg har vært borti. De må ha spesielt godt fottøy. De må ha nok varme klær og skiftetøy, det er veldig viktig. Jeg mener at det å være ut er en så viktig arena at det må vær lov å si ifra til foreldrene, at vi må tørr å si ifra uten og kvi oss."*

I forhold til været sa de ansatte at været var en faktor som påvirket motivasjonen. Sitat pedagogisk leder: *"Æ har enda mer lyst til å gå ut når det er nydelig vær, da kan æ nesten ikke vær inn æ, da må vi ut. Men æ lik og vær ute i all slags vær æ, æ like dårlig vær og æ. Syns det har litt sjarm det. For har man riktig klær så er det ikke noe problem og vær ut. Kjenne klimaet, kjenne hvordan det er å være ut. Å ikke frys."* Også assistent 2 ga uttrykk for at været kunne ha litt å si for motivasjonen. Sitat assistent 2: *"Hvis det er veldig varmt så har jeg opplevd at det er ubehagelig, men ikke andre veien faktisk. Det er en forutsetning med gode klær for personalet og for ungene."*

4.1.3 Uteområdet

Uteområdet ble også nevnt som en motivasjonsfaktor. Sitat assistent 1; *"Et uteområde må være tilrettelagt for at man kan vær ut, ellers så må man gjør at det blir det."* Alle intervjuobjektene var veldig fornøyde med barnehagens uteområde og syntes det ga barna mange fysiske utfordringer. De synes det var godt å komme ut for da fikk barna større plass å bevege seg på i tillegg til at det var godt med frisk luft. Barna fikk litt luft under vingene og de hadde alle et inntrykk av at i utetiden var det mindre konflikter mellom barna. Den pedagogiske lederen var veldig opptatt av at uteområdet ga barna erfaring og trening på å gå i ulendt terreng og varierende underlag med tanke på utformingen av uteområdet og de ulike årstidene. Det at barna fikk lov til å løpe, balansere, bruke kroppen sin så den pedagogiske lederen som motivasjon til å være ute. Alle intervjuobjektene mente at det var viktig for barns motoriske utvikling å være ute og at de fikk brukt kroppen sin. Sitat pedagogisk leder; *"Barna*

treng å få brukt kroppen sin og trenger den treningen de får når vi e ute. Vi e skapt for å bevege oss, ikke for og sitt på gulvet eller bare gå på et flatt underlag.”

I Intervjuobjektene syns barnehagen lå fint til med tanke på fugleliv og frisk luft. Hun nevnte også med tanke på fugleliv at de tidligere hadde hatt et fuglereir under taket på lekebus. Barna syns dette var veldig stas og dette førte til læring for barna. Den pedagogiske lederen nevnte også at hun syns de hadde et fint uteområde som var åpent og lyst og hadde forholdsvis bra luft. Sitat pedagogisk leder; *”Så lenge vi har et så bra uteområde føler æ ikke at vi har et behov for å gå på tur med de minste ungene.”* Hun nevnte her at det kunne være en utfordring for barnehager som lå nærmere byen med tanke på svevestøv og at dette var noe som hadde påvirket hennes motivasjon til å være ute med tanke på at det å gå ut ble mer tidskrevende og krevde mer planlegging siden de måtte bort fra barnehagens uteområde for å være ute. I tillegg til att hun ønsket jo ikke å utsette ungene for noe som er ikke er bra for dem. Intervjuobjektene syns også at uteområdet bydde på mange fine opplevelser og læringsmuligheter i forhold til vekster, insekter, kompostering og fugleliv. På denne måten følte de at de at barna fikk god kunnskap og erfaring med de ulike årstidene, insekter, vekster og lignende. Det var her viktig at de voksne tok seg tid til å stoppe opp og undre seg sammen med ungene, om det er sommer så stoppe og kjenne på gresset, små steinene og asfalten og på vinteren kjenne på snøen og blankisen.

4.1.4 Personalets kompetanse og erfaring

Både assistentene og den pedagogiske lederen så det pedagogiske med det å være ute i forhold til vær og vind, årstidene, dyr, vekster og planter. Undring og kunnskap var en faktor som gikk igjen hos alle intervjuobjektene som en fremmede faktor. Mens assistentene nevnte dette kort i intervjuene la den pedagogiske lederen mye mer vekt på læringen og kunnskapen uterommet kunne tilby barna. Den pedagogiske lederen sa at hun ble motivert av å være ute i all slags vær og undre seg over årstider, vær, planter og dyr sammen med barna. Hun var opptatt av det å gå og se etter de første vårtegnene og ta seg tid til å stoppe og undre seg sammen med barna. Sitat pedagogisk leder: *”Ungene får kjent på det å være ut sommer som vinter, følge med naturen, årets gang, det å undre seg sammen med ungene å se hva som skjer det motivere meg.”* Alle intervjuobjektene syns det var bra å oppleve de ulike årstidene og vær og vind på kroppen. På denne måten brukte barna sansene sine og kjenner været på kroppen. Alle nevnte i intervjuet at været ikke hadde så stor innvirkning på deres motivasjon, men

heller en motivasjon. Dette skapte læring og herdet de litt samtidig som de fikk erfaringer med det å være ute i all slags vær.

Den pedagogiske lederen var også veldig positiv til det å dra på turer i nærområdet og fortalte selv om gode opplevelser fra sin egen barndom. Hun husket godt hvor spennende det var når bekkene frøs til is og hun kunne gå på skøyter, se hva som vokste i bekken på våren, være på turer og sette seg ned å spise svett matpakke ute i naturen og lignende. Hun hadde selv mange positive opplevelser fra egen barndommen og fortalte at hun gjennom egne opplevelser fra barndommen var blitt veldig glad i å være ute. I følge pedagogisk leder er hennes indre motivasjon at hun er glad i å være ute, mens den ytre motivasjonen er at det er jobben hennes.

Assistent 2 fortalte at hun var glad i å være ute, men at det å være ute i barnehagen har vært en læringsprosess for henne. Sitat assistent 2; *"Før jeg begynte i barnehage var jeg ikke vant til å være ut over tid, anna enn å gå på tur. Jeg var ikke vant til og vær ut sånn. Jeg måtte bare lære meg det, det er sånn jeg tenker med ungene også, vi lærer oss ting som vi ikke er så vant med."*

Assistent 1 fortalte at hun er oppvokst på ei tid der ungene var vant til å være ute og det var derfor nå naturlig for henne å være ute i barnehagen. Sitat assistent 1: *"Æ e kanskje ikke den som er mest aktive på fysiske. Mye spontant, når jeg er ut er det den samtalen du kan ha ut over ting eller hva vi skal gjøre, ser eller smaker. Det synes jeg er bra med å være ut. Ikke det at vi absolutt skal holde på med fotball, lek rødt lys ol. Heller det at man kan finne på noe spontant."*

5.0 Drøfting

I denne delen av oppgaven har jeg valgt å bruke de samme områdene som kom frem i resultatdelen. Jeg vil her se funnene mine i sammenheng med teorien for å få bekreftet og avkreftet funnene mine. De ytre rammefaktorene som kom frem i resultatdelen glir litt inn i hverandre, men jeg har valgt å drøfte de fire områdene hver for seg og deretter komme med et lite sammendrag. Siden dette er en liten studie hadde sikkert resultatet vært annerledes hvis studie og utvalget hadde vært større.

5.1 Organisering

I funnene mine kom det tydelig frem at organiseringen hadde stor betydning for personalets motivasjon. Dette kan ses i sammenheng med hvordan en organisasjon er bygget opp og hvordan elementene i organisasjonen påvirker hverandre. Som nevnt i teoridelen er det strukturen i en organisasjon som regulerer arbeidet og legger føringer på hva som skal gjøres og hvordan det skal gjøres (Larsen og Slåtten, 2008). Med tanke på hvordan assistent 2 opplevde organiseringen kan dette ses på som en påvirkning av den materielle strukturen i barnehagen. Her påvirket den materielle strukturen hennes motivasjon ved at inneområdet i barnehagen ga rammer og føringer for hvordan de skulle legge opp hverdagen. På grunn av måten barnehagen var strukturert på fikk hun liten motivasjon til å være ute i barnehagen. Med tanke på hvordan denne ytre rammefaktoren påvirket motivasjonen til assistent 2 kan dette ses i sammenheng med hennes indre motivasjon. Motivasjon er et sammensatt begrep som består, og blir påvirket av mange elementer og faktorer. Motivasjon er som nevnt tidligere en prosess som iverksettes av drivkrefter inne i oss eller av forhold i miljøet (Skogen, Haugen, Lundestad og Slåtten, 2005). I denne situasjonen kan det tyde på at motivasjonen til assistent 2 ble mindre på grunn av at hun hadde liten grad av selvbestemmelse i måten hverdagen ble lagt opp. På grunn av den ytre rammefaktoren ble hennes indre motivasjon påvirket av de ytre rammefaktorene. Assistent 2 nevnte også fravær av pedagogisk leder i utetiden påvirket hennes motivasjon. Hun nevnte her at på grunn av praktiske oppgaver og utfordringer i barnegruppa var pedagogisk leder mye inne mens de andre på avdelingen var ute. Sitat assistent 2; *”Jeg følte at den pedagogiske lederen skøyv det over på oss at vi måtte aktivisere ungene ute. Selvfølgelig når hu kom ut hadde hu masse motivasjon til å være ut for hu va jo så lite ut sjøl. Hu satt så mye på kontor og ordnet med praktiske ting i tillegg til at vi hadde utfordringer i barnegruppa.”*

Når det gjelder fravær av den pedagogiske lederen kan dette ses i sammenheng med hvordan barnehagen er som organisasjon i forhold til struktur. Jeg vil her vise til forskningsrapporten *"Tidstyver i barnehagen. Tidsbruk i barnehager i Bydel Alna"* (Nicolaisen, Seip og Jordfald, 2012). Denne forskningsrapporten har fokusert på hva som stjeler tiden til personalet i barnehagen. Jeg vil her fokusere på de pedagogiske ledernes tidsbruk og assistentenes tidsbruk i sammenheng med assistent 2 sin opplevelse av en fraværende pedagogisk leder og manglende kompetanse til å aktivisere ungene ute. I rapporten kommer det frem at over halvparten av de pedagogiske lederne som er spurt mener at de bruker mer tid på møter og planlegging og mindre tid på arbeid direkte med barna enn for to år siden. Det kommer frem at det er praktisk arbeid de pedagogiske lederne mener de bruker for mye tid på i tillegg til møter og planlegging. De fleste av de pedagogiske lederne i studiet ønsker å bruke mer tid på direkte arbeid med barn og mindre tid på det praktiske arbeidet (Nicolaisen, Seip og Jordfald, 2012). Resultatet av denne forskningsrapporten viser at mer av tiden til de pedagogiske lederne går til praktisk arbeid og de får derfor mindre tid til direkte arbeid med barna. Når det gjelder assistentenes tidsbruk viser denne at de bruker mest tid på direkte arbeid med barn og de ønsket å bruke mer tid på faglig utvikling (Nicolaisen, Seip og Jordfald, 2012). Denne forskningsrapporten er med og forklarer og bekrefter erfaringene til assistent 2 ved at assistentene får et større ansvar og stilles større krav til i forhold til og for eksempel å aktivisere ungene ute. Med tanke på motivasjonen til assistent 2 til å være ute kan det tyde på at den blir påvirket av de ytre rammefaktorene ved at hun ikke følte at hun hadde nok kompetanse og kunnskap til å klare denne oppgaven. Det å føle at man er kompetent er en viktig side ved motivasjon ved at man føler at man har nok kunnskap til å mestre utfordringer (Lillemyr, 2007). Det kan tyde på at ansvaret hun fikk for å aktivisere barna ute ikke var noe hun følte at hun hadde kompetanse på og dette preget derfor hennes indre motivasjon ved at hun ikke følte mestring og grad av selvbestemmelse i dette ansvaret (Lillemyr, 2007). I dette tilfelle kan det tyde på at motivasjonen til assistent 2 ble påvirket av ytre faktorer som igjen påvirket hennes indre motivasjon til det å være ute i barnehagens utetid. Sammensetningen av teori og resultat tyder derfor på at måten barnehagen er organisert på kan påvirke personalets motivasjon til å være ute.

5.2 Ressurser

Sitat assistent 2; *"Det er en forutsetning med gode klær for personalet og for ungene."* Som assistent 2 forteller i intervjuet er det en forutsetning at barna har gode klær. Dette er også noe

Thorkildsen og Tveit(1999) understreker som en viktig ressurs. Klærne må være av god kvalitet og utforming slik at de beskytter mot kulde og ikke hindrer bevegelse for barna(Thorkildsen og Tveit, 1999). Med tanke på at intervjuobjektene jobbet på småbarn var de veldig opptatte av at ungene skulle ha nok og riktige klær for at opplevelsen og motivasjonen skulle bli best mulig. Assistent 2 fortalte her at hun synes riktig skotøy var svært viktig med tanke på at vintrene i Norge kunne være veldig kalde. Thorkildsen og Tveit(1999) mener at det er viktig at barna har riktig utstyr som beskytter mot kulden. I forhold til sko mener de at det er viktig at skoene passer foten, dette er med tanke på at for store sko gir for dårlig støtte og for trange sko kan være en risikofaktor med tanke på frostskafer(Thorkildsen og Tveit, 1999).

Som nevnt ovenfor er det viktig at barna har gode klær som beskytter barna mot kulde. Med tanke på at de yngste barna ikke er like aktive ute som de store barn, trenger de derfor ekstra mye klær under dressen. Mange av de yngste barna klarer ikke å gå og sitter derfor mye stille på bakken, og ifølge Thorkildsen og Tveit(1999) må passive barn derfor ha flere tynne lag under dressen for å holde varmen(Thorkildsen og Tveit, 1999). I tillegg til at de trenger mer klær påvirker også været på hvor lenge de kan være ute. Som nevnt tidligere er små barn mer passive enn store barn i utetiden og med tanke på dette tåler ikke passive barn å være like lenge ute som aktive barn. På denne måten blir også været en ytre rammefaktor som påvirker motivasjonen til personalet. Dette på grunn av at vær og riktige klær er knyttet sammen. Motivasjonen til personalet blir ifølge intervjuobjektene påvirket ved at barn ikke hadde gode nok klær til å være ute. Med tanke på dette kan det tyde på at været er en ytre rammefaktor som igjen påvirker motivasjonen med tanke på barnas uteklær. I følge Lysklett(2006) kan været ses på som en ressurs, der de ulike værtyperne gir forskjellige muligheter i forhold til aktiviteter. I forhold til funnene mine blir været sett på som en ressurs ved at barna får erfaring i å kjenne på klimaet, kjenne på det å være ute og bevege seg på variert underlag skapt av været.

I intervjuet kom været frem i forhold til hvordan ulike værtyper påvirket motivasjonen. Overraskende nok synes intervjuobjektene at det var godt å være ute uansett vær. Sitat pedagogisk leder; ”*Æ lik og vær ute i all slags vær æ, æ like dårlig vær og æ. Syns det har litt sjarm det.*” Personlig så trodde jeg at været hadde en større påvirkning på motivasjonen til de

ansatte enn det funnene mine viser. Funnene viser at de har stor motivasjon til å gå ut når det er fint vær. Sitat pedagogisk leder; *"Æ har enda mer lyst til å gå ut når det er nydelig vær da, da kan æ nesten ikke vær inn æ, da må vi ut."* Men i tillegg til dette kan også motivasjonen påvirkes hvis det er veldig varmt ute i sola. Sitat assistent 2; *"Hvis det er veldig varmt så har jeg opplevd at det er ubehagelig, men ikke andre veien faktisk."* Ifølge sitatene til intervjuobjektene kan det tyde på at været er en ytre rammefaktor som påvirker personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid. Igjen påvirker været andre ytre rammefaktorer som barnas klær og utstyr som deretter påvirker personalets motivasjon til å være ute.

Det er her viktig å reflektere over at utvalget har noe å si på resultatene man får. Mine intervjuobjekter jobbet med små barn og resultatet kunne derfor ha vært annerledes hvis jeg hadde intervjuet personalet på en stor barns avdeling eller i en friluftslivbarnehage.

5.3 Uteområdet

Storli(2010) mener at uterommet er et av de viktigste rommene i barnehagen og det burde være utformet på en måte som inspirerer barna til lek som støtter opp mot deres motoriske utvikling. Dette er med tanke på at uteaktivitet er en stor del av virksomheten til barnehagen og er en selvfølgelig del av dagsrytmen i norske barnehager(Storli, 2010). Funnene mine tyder på at uteområdet i barnehagen er en ytre rammefaktor som påvirker motivasjonen til personalet i stor grad. Uteområdet påvirker personalets motivasjon til å være ute med tanke på hvordan uteområdet er utformet og tilrettelagt. Assistent 1 understrekte her at det var viktig at uterommet var tilrettelagt slik at det gikk an å være ute. Dette er noe som ovenfor også bekreftes av Storli(2010). Storli (2010) mener at alle barnehager skal ha areal og utstyr nok til lek og varierte aktiviteter som fremmer bevegelsesglede, gir allsidig bevegelsesutvikling, sanseerfaring og mulighet for mestring og læring(Storli, 2010).

I forhold til funnene mine virker det som om intervjuobjektene er veldig tilfreds med uteområdet i barnehagen. Ved at uteområdet tilbyr barna mer enn inne-området virker det som om motivasjonen til personalet påvirkes i positiv forstand av dette. Bakgrunnen for dette utsagnet var at uteområdet ga barna mer erfaring og trening som ifølge pedagogisk leder var viktig for deres motoriske utvikling. Utformingen av uteområdet ga barna trening i å gå i ulendt terreng med tanke på utformingen av uteområdet, muligheter for å bevege seg fritt,

utfolde seg og bruke kroppen på ulike måter. Sitat pedagogisk leder; *"Barna treng å få brukt kroppen sin og trenger den treningen de får når vi e ute. Vi e skapt for å bevege oss, ikke for og sitt på gulvet eller bare gå på et flatt underlag."* Storli (2010) mener at fysisk aktivitet ute er viktig for de yngste barna med tanke på deres utvikling av grunnleggende bevegelser og kroppsbeherskelse og bekrefter med dette det den pedagogiske lederen sier. Storli(2010) mener at ulendt terreng i barnehagens uteområdet er med på å sette større krav til barns bevegelsesevne og er derfor bra motorisk trening. Denne variasjonen i naturen eller utformingen av barnehagens uteområdet kan stimulere til ulike aktivitetsbehov hos barna som er viktig med tanke på barns motoriske utvikling. Ifølge Storli(2010) er det dokumentert at det er en sammenheng mellom visse faktorer i uterommet og kvaliteten på aktiviteten som foregår der. Storli(2010) nevner her at innslag av natur på uteområdet kan være en slik faktor(Storli, 2010). I forhold til funnene mine nevner også intervjuobjektene at i tillegg til at uteområdet er bra tilrettelagt for fysisk aktivitet, bydde i tillegg uteområdet på opplevelser og læringsmuligheter i forhold til vekster, insekter, kompostering og fugleliv. Gjennom måten uteområdet var utformet på følte de at barna fikk god kunnskap om dette ved at intervjuobjektene tok seg tid til å stoppe opp og undre seg over det de fant sammen med ungene. De nevnte her å stoppe opp å kjenne på gresset, småsteinene, asfalten og lignende. De fortalte også at de tidligere hadde hatt reir under taket på leke bua og at dette førte til fin læring for barna. Utformingen av uterommet gir på denne måten barna kunnskap og forståelse for planter, dyr og insekter, landskap, årstider og vær som er i samråd med fagområdet natur, miljø og teknikk i Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver(Kunnskapsdepartementet, 2006). Barna får også kunnskap og forståelse av miljøvern og samspillet i naturen gjennom komposteringen. Barna får gjennom dette en grunnleggende innsikt i naturen, og får erfaringer og kunnskaper om dyr, vekster og lignende. For å oppnå dette må personalet i følge rammeplanen(2006) ta utgangspunkt i barns nysgjerrighet, interesser og forutsetninger og stimulerer dem til å oppleve med alle sanser, iaktta og undre seg over fenomener i naturen(Kunnskapsdepartementet, 2006).

Helhetsinntrykket intervjuobjektene har på uteområdet i forhold til hva det tilbyr og området barnehagen ligger i, kan se ut til å påvirke personalets motivasjon til å være ute. Den pedagogiske lederen kom her med et konkret eksempel på hvordan området kunne påvirke hennes motivasjon til å være ute. Pedagogisk leder fortalte her om at en barnehage i Trondheim hadde vært svært utsatt for svevestøv på barnehagens uteområdet. Hun fortalte at dette er noe som ville ha påvirket hennes motivasjon i stor grad med tanke på at man ikke vil

utsette barna for noe som ikke er bra for dem. I tillegg til at det ikke var bra for barna påvirket også planleggingen og tilretteleggingen i forkant av utetiden hennes motivasjon.

Det kan tyde på at det er mye ved uteområdet som kan påvirke personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid. Både i funnene mine og i teorien kommer det frem at fysisk aktivitet ute er viktig med tanke på barnas motoriske utvikling og er også en stor motivasjon for intervjuobjektene. Et godt tilrettelagt uteområde med tanke på utforming og muligheter for aktivitet og læring ser ut til å påvirke intervjuobjektene motivasjon til å gå ut.

5.4 Personalets kompetanse og erfaring

Kompetanse er en viktig side ved motivasjon. I følge Lillemyr(2007) er det å føle at man er kompetent viktig i forhold til hva en har tro på at en kan få til(Lillemyr, 2007). I en barnehage er personalets kompetanse vesentlig med tanke på barns læring i barnehagen (Gotvassli, 2004). I «Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver(2006) står det at; ”Kvaliteten i det daglige samspillet mellom mennesker i barnehagen er en del av de viktigste forutsetningene for barns utvikling og læring”(Kunnskapsdepartementet, 2006). Kompetansen personalet har er derfor viktig i barnehagen i forhold til hva barna lærer. I tillegg til dette er kompetanse nært knyttet til motivasjon som her er et nøkkelbegrep i forhold til min problemstilling.

I intervjuene kom det frem at de var opptatt av undring og kunnskap ute sammen med barna og at de fortsatte sitt pedagogiske arbeid når de kom ut. Ifølge intervjuobjektene påvirket læringen og kunnskapen uterommet kunne tilby barna deres motivasjonen. Assistentene nevnte dette kort i intervjuet mens den pedagogiske lederen var veldig opptatt av hva uterommet kunne tilby barna av læring og kunnskap. Den pedagogiske lederen var her veldig opptatt av å kunne undre seg over årstider, vær, planter, insekter og dyr sammen med barna i uterommet. I følge den pedagogiske lederen ga det henne motivasjon å kunne gå ute sammen med barna for å se etter vårtegn, se hva som skjer i naturen i de ulike årstidene og lignende. I tillegg til dette snakket den pedagogiske lederen varmt om sine egne opplevelser i forhold til undring over de ulike årstidene og over naturens fenomener fra hennes egen barndom. Ulikhetene i hvor stor grad de tiller læringen i uterommet kan tyde på at intervjuobjektene

hadde ulik kompetanse og erfaring innenfor dette feltet. I følge Lillemyr(2007) er det å føle at man er kompetent av stor betydning i forhold til innsats og prestasjoner.

Motivasjon handler om drivkreftene inne i oss selv eller rundt oss som fører til en handling. I forhold til det å være ute i barnehagen kan det tyde på at erfaringene og kunnskapen personalet har om det å være ute påvirker motivasjonen. Den pedagogiske lederen sine positive erfaringer fra hun selv var liten og hennes utdanning som førskolelærer kan ha gitt henne mye kompetanse på dette området, og det kan tyde på at motivasjonen hennes blir påvirket i positiv forstand av nettopp dette. Med tanke på at det å føle at man er kompetent og mestrer er en viktig side ved motivasjon, er dette vesentlig med tanke på personalets motivasjon til å være ute. Når personalet føler at de har nok kompetanse til å klare ulike utfordringer de møter fører dette til motivasjon(Lillemyr, 2007).

Assistent 2 gav her uttrykk for at det å være ute i barnehagens utetid hadde vært en læringsprosess. Hun hadde alltid likt å være ute, men det å være ute i barnehagen var ifølge henne en annen måte å være ute på. I første del av drøftingen belyses en situasjon assistent 2 hadde opplevd i forhold til det å føle at hun ikke hadde kompetanse til å aktivisere ungene ute. Slik jeg ser det kan kompetansen til personalet ses i sammenheng med organisasjonen. Dette er i forhold til hvor mye de vektlegger faglig utvikling og videreutvikling av personalets kompetanse. I følge forskningsrapporten til Nicolaisen, Seip og Jordfald (2012) ønsket assistentene mer tid til faglig utvikling. Dette kan tyde på at utdanningsnivået og kunnskapen til personalet kan virke inn på personalets motivasjon. Noe av forklaringen på at den pedagogiske lederen var mer opptatt av læringen uterommet kunne tilby barna kan være utdanningen hennes. Utdanningen hennes kan virke inn på motivasjonen til å være ute ved at den pedagogiske lederen har gjennom utdanningen tilegnet seg en faglig og didaktisk kompetanse(Fagplan, 2009). Dette funnet kan tyde på at den pedagogiske lederen har større kompetanse gjennom utdanningen sin som førskolelærer om viktigheten av å være ute og hvordan uteområdet påvirker barnas motoriske utvikling og kan gi barna kunnskap om naturen.

Hvis man ser kompetansen til personalet i sammenheng med motivasjonen, vil kompetansen personalet har påvirke hva personalet ønsker og involvere oss i og som de velger å ta avstand

fra. Bak dette ligger det noe som gjør at vi ønsker å engasjere oss(Lillemyr, 2007). Det kan tyde på at personalets motivasjon påvirkes av deres indre motivasjon som handler om at de har behov for å føle seg selvbestemmende og kompetente(Lillemyr, 2007). Det kan tyde på at personalets indre motivasjon påvirker motivasjonen til å være ute ved at det virker som om de velger å oppsøke aktiviteter som de har kunnskap om. Dette med tanke på at de vil føle seg kompetent og føle at de mestrer. På denne måten ser vi derfor at kunnskap kan virke inn på personalets motivasjon til å være ute.

6.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg gjennom min problemstilling prøvd å komme frem til hvilke ytre rammefaktorer i barnehagen som påvirker personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid. Jeg har gjennom kvalitativ metode intervjuet en pedagogisk leder og to assistenter, og tatt utgangspunkt i det som kom frem i intervjuene. Jeg valgte å dele oppgaven inn i fire ytre rammefaktorer som kom synlig frem i intervjuene og har deretter funnet teori om disse rammefaktorene. Jeg har deretter drøftet dette for å se om det var noen sammenheng mellom funnene mine og teorien.

Gjennom min forskning har jeg prøvd å belyse hvilke ytre rammefaktorer i barnehagen som påvirker personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid. Funnene jeg fikk belyste her spesielt fire ytre rammefaktorer som påvirket deres motivasjon til å være ute. Dette var: organisering, ressurser, uteområdet og personalets kompetanse og erfaring. Det er her viktig å understreke at jeg har gjort en liten studie og resultatet kan derfor være preget av dette. I forhold til problemstillingen min og i sammenheng med teorien kan det tyde på at disse fire ytre rammefaktorene er med på å påvirke personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid. Hadde jeg gjort samme studie i en annen barnehage eller med personal fra stor barn kunne funnene vært annerledes. Hvis jeg skulle forsket videre på dette hadde jeg valgt å foreta intervjuer i forskjellige typer barnehager og i tillegg pedagogiske ledere og assistenter på storbarn i tillegg til småbarn. På denne måten hadde jeg kanskje fått et enda tydeligere resultat i forhold til forskjellen på motivasjonen til utdannede førskolelærere og assistenter. I tillegg til at jeg kanskje hadde fått frem flere ytre rammefaktorer i barnehagen som virket inn på personalets motivasjon til å være ute i barnehagens utetid.

7.0 Litteraturliste

Buaas. E.H. (2009). *Med himmelen som tak. Uterommet som arena for skapende aktiviteter i barnehage og skole*. Oslo: Universitetsforlaget.

Braute. J.N. og Bang. C.(1999). *Bli med ut! Barn i naturen*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Dalland. O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Fagplan. Bachelor førskolelærerutdanning. Hovedmodell 2009-12. Lastet ned fra <http://www.dmmh.no/index.php?ID=220&lang=nor>

Gotvassli. K.(2004). *Et kompetent barnehagepersonale. Om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Hyrve.G. og Sataøen.S.O. (2006). *Samfunnsfag i førskolelærerutdanningen*. Universitetsforlaget: Oslo.

Kunnskapsdepartementet (2006). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Larsen.A.K. (2008). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Larsen.A.K. og Slåtten.M.V. (2008). *En bok om oppvekst. Samfunnsfag for førskolelærere*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS: Bergen.

Lillemyr. O.F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lyseklett. O. B. (2006). *Temahefte om natur og miljø*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Nicolaisen. H., Seip. Å. A. og Jordfald. B. (2012). *Tidstyver i barnehagen. Tidsbruk i barnehager i bydel Alna*. Oslo: Fafo.

Skogen. E.(red), Haugen. R., Lundestad. M. og Slåtten. M. V. (2005). *Å være leder i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Storli. R. (2010). Bevegelseslek i barnehagens uteområde. I Sandseter.E.B.H., Hagen.T.L. og Moser. T. (red). (2010). *Barnas barnehage 3. Kroppslighet i barnehagen. Pedagogisk arbeid med kropp, bevegelse og helse* (s.330-335). Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.

Thorkildsen. B. V. og Tveit. G. I.(1999). *Forebyggende helsearbeid i barnehage og skole*. Universitetsforlaget.

Vingdal. I.M. og Hollekim. I. (2010). *Barn i naturen. Utfordring- opplevelse -læring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

INTERVJUGUIDE

Hva liker du ved å være ute i bhg og hva liker du ikke?

Hva er din motivasjon til å være ute?

Hvilke faktorer påvirker din motivasjon til å være ute?

Hvilke forutsetninger ligger i din motivasjon til å være ute?

Hvilke holdninger har du til det å være ute?

Hva påvirker dine holdninger til utetiden?

Hvilke faktorer er fremmende/hemmende i forhold til din motivasjon til utetiden i barnehagen?