

Høgskolen i Innlandet

Fakultet for Helse- og Sosialvitenskap

Christine Fidjeland

Masteroppgave

«Betydningen har psykomotoriske fysioterapeuters
indre motivasjon i arbeidshverdagen, sett i lys av
selvbestemmelsesteorien»

«The meaning of Psychomotor Physiotherapists intrinsic
motivation in workday, seen in light of Self-Determination
Theory»

Master i psykisk helsearbeid

Vår 2024

Emnekode: 4PM791-1

Antall ord: 19184

Forord

Utgangspunktet for denne masteroppgaven var en interesse for motivasjon både innen faget fysioterapi, men også egenopplevd motivasjon innen idrett, utdanningsløp og familieliv. Målet for prosjektet var å bringe indre motivasjon blant psykomotoriske fysioterapeuter frem i lyset. Selvbestemmelsesteorien ble valgt som ramme for oppgaven.

Arbeidet med oppgaven har vært både interessant, spennende og lærerikt. Jeg har opparbeidet meg betraktelig mer kunnskap om motivasjon, Selvbestemmelsesteorien og om oppgaveskriving og alt hva det innebærer.

Jeg har mange å takke for at oppgaven har blitt til. Først og fremst vil jeg rette en stor takk til de psykomotoriske fysioterapeutene som med stor velvillighet og positivitet lot seg intervju. De har vært imøtekommende, interesserte og engasjerte. Jeg er imponert over deres selvinnsikt og refleksjoner over eget arbeid, egen arbeidsplass og ikke minst over egen kunnskap.

Jeg vil også takke veilederen min, Helge Toft, for god og konstruktiv veiledning gjennom arbeidet med oppgaven. Du har vært en uunnværlig støtte gjennom arbeidet. Takk for at du har tatt deg god tid til veiledning og vært tydelig i tilbakemeldingene. Dette har hjulpet meg videre i arbeidet.

Lærerne på Master i Psykisk helsearbeid ved Høyskolen i Innlandet fortjener også en stor takk. Utdanningen har vært over min forventning. Takk for læringsrik undervisning, god oppfølging og konstruktive tilbakemeldinger underveis i arbeidet med oppgaven.

Jeg føler meg heldig som har så tålmodige og gode kolleger. Jeg vil takke for all støtte dere har gitt meg gjennom disse årene med studier, og tusen takk for all oppmuntring i arbeidet med oppgaven.

Familien har også fått kjenne på at mamma har vært student så tusen takk til mannen min for at du har tatt i et ekstra tak hjemme slik at jeg har fått anledning til å jobbe med oppgaven og til slutt kommet i mål med et ferdig produkt. Takk til mine tre døtre for tålmodighet med at mamma har måttet jobbe og skrive både sent og tidlig.

Takk til mine venner og medstudenter for gode samtaler, diskusjoner og støtte underveis i studiene. Jeg er så takknemlig og glad for at vi har fulgt hverandre gjennom dette løpet.

Det endelige resultatet er mitt eget ansvar. Jeg håper at jeg har tatt hånd om teorien og datamaterialet på en måte som vekker interesse og faglig engasjement.

Kristiansand den 23.april 2024

Christine Fidjeland

Sammendrag

Bakgrunn: Det var et ønske å se nærmere på indre motivasjon og selvbestemmelsesteorien ble valgt som førende for det videre arbeidet. Problemstillingen for oppgaven er: «*Hvilken betydning har psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon i arbeidshverdagen, sett i lys av Selvbestemmelsesteorien?*»

Hensikt: Hensikten med denne studien er å kunne si noe om psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon i arbeidshverdagen da indre motivasjon ifølge selvbestemmelsesteorien er av avgjørende betydning for våre prestasjoner. De tre psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse er av avgjørende og likestilt betydning for å oppnå indre motivasjon.

Metode: Oppgaven er basert på en kvalitativ studie. Det ble gjennomført semistrukturerte intervjuer med en varighet på 30-45 minutter. Fem psykomotoriske fysioterapeuter stilte som informanter. Analysestrategien som ble brukt var template analysis style. De tre kodene dataene ble analysert og systematisert under var autonomi, tilhørighet og kompetanse.

Funn: Autonomi, tilhørighet og kompetanse var tilfredsstilt hos informantene, men det var også funn som var begrensende for oppnåelsen. Dataene ble systematisert under *forsterkende* og *begrensende* for opplevelse av de tre psykologiske behovene.

Konklusjon: Studien konkluderer med at indre motivasjon er til stede og av betydning for informantene. Autonomi, tilhørighet og kompetanse er tilfredsstilt, men det er også funn som er begrensende for tilfredsstillelsen. Ettersom det kun er fem informanter er utvalget for begrenset til å trekke slutninger som kan generaliseres.

Nøkkelord: Psykomotorisk fysioterapi, selvbestemmelsesteori, motivasjon, indre motivasjon, autonomi, tilhørighet, kompetanse.

Abstract

Background: With this thesis we wanted to take a closer look at intrinsic motivation and Self-Determination Theory was chosen as a leading frame for the further work. The leading question for this study was: “*What meaning does the psychomotor physiotherapists intrinsic motivation have for their working day, seen in light of Self-Determination Theory?*”

Objective: The objective of this study was to investigate the meaning of psychomotor physiotherapists intrinsic motivation in work since intrinsic motivation according to the Self-Determination Theory has crucial importance for our achievements. The three psychological needs of autonomy, relatedness and competence is of definitive and also equal importance to attain intrinsic motivation.

Method: This thesis is based on a qualitative study. 30-45 minutes long semi structured interviews were performed. Five psychomotor physiotherapists were interviewed. The Analyse strategy chosen was template analysis style. The three codes used to systemize and analyse the data were autonomy, relatedness, and competence.

Findings: Autonomy, relatedness, and competence were satisfied, but also limiting factors for the achieving were present. The data were systematized under *reinforcing* and *limiting* for the achievement of the three psychological needs.

Conclusion: Intrinsic motivation is present and of importance for the informants. Autonomy, relatedness and competence is satisfied, but there are also limiting findings. With only five informants the selection is too limited to draw generalizing conclusions.

Key-words: psychomotor physiotherapy, Self-Determination Theory, motivation, intrinsic motivation, autonomy, relatedness, competence.

Liste over forkortelser

NPMF- Norsk psykomotorisk fysioterapi

PMF- Psykomotorisk fysioterapeut

SND - Selvstendig næringsdrivende

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	4
Abstract	5
Liste over forkortelser	6
1.0 Innledning	10
1.1 Tema	10
1.2 Bakgrunn for valg av tema	11
1.3 Forforståelse	11
1.4 Oppgavens formål og relevans	12
1.5 Problemstilling	13
1.6 Litteratursøk	13
1.6.1 Tidligere forskning	14
1.7 Begrepsavklaringer	15
2.0 Teoretisk rammeverk	18
2.1 Norsk Psykomotorisk fysioterapi, NPMF	18
2.2 Motivasjon	19
2.2.1 Ytre motivasjon	20
2.2.2 Indre motivasjon	21
2.3 Selvbestemmelsesteorien	22
2.3.1 Autonomi	23
2.3.2 Tilhørighet	24
2.3.3 Kompetanse	24
2.3.4 Selvbestemmelsesteorien og arbeidshverdag	24
Autonomistøtte	25
Støtte for behovet om tilhørighet	25
Støtte for behovet om kompetanse	26
2.3.5 De seks miniteoriene	26
Teori om grunnleggende psykologiske behov («basic psychological needs theory» - BPNT)	27
2.4 Kontrollert og autonom motivasjon	27
3.0 Metode	29
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	29
3.2 Forskningsdesign	29

3.3 Analysestrategi.....	30
3.4 Valg av metode.....	32
3.4.1 Utvalg.....	33
3.4.2 Utarbeidelse av intervjuguide	34
3.5 Struktur og gjennomføring av intervjuer	35
3.5.1 Transkribering av intervjuer.....	35
3.6 Etske vurderinger.....	36
3.7 Personvern og datahåndtering	37
4.0 Resultater.....	38
4.1 Autonomi, tilhørighet og kompetanse.....	38
4.1.1 Autonomi	38
4.1.2 Tilhørighet.....	41
4.1.3 Kompetanse.....	44
4.2 Motivasjon.....	48
5.0 Diskusjon.....	50
5.1 Resultatdiskusjon	50
5.1.1 Autonomi	51
5.1.2 Tilhørighet.....	52
5.1.3 Kompetanse.....	54
5.2 Metodediskusjon.....	58
5.2.1 Intern og ekstern validitet.....	58
5.2.3 Refleksivitet.....	60
5.3 Studiens styrker og svakheter	61
5.4 Studiens relevans for psykisk helse og psykisk helsearbeid.....	63
6.0 Konklusjon.....	65
Litteraturliste:	68
Vedlegg 1, Informasjonsskriv og samtykkeskjema.....	73
Vedlegg 2, Intervjuguide	76
Vedlegg 3, Godkjenning fra Sikt.....	77
Figur 1 Selvbestemmelsesteorien	23
Figur 2 Internalisering, fra kontrollerte til autonome former for motivasjon	28

Tabell 1 Fordeling av informanter	34
Tabell 2 Autonomi - forsterkende og begrensende faktorer	38
Tabell 3 Tilhørighet - forsterkende og begrensende faktorer	42
Tabell 4 Kompetanse – forsterkende og begrensende faktorer	45

1.0 Innledning

Denne studien omhandler psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon hvor selvbestemmelsesteorien er førende for oppgaven. I dette kapitlet vil det først bli gjort rede for valg av tema og bakgrunn for valget samt forforståelse. Videre vil studiens formål og relevans bli omtalt. Dernest vil problemstilling bli presentert. Til slutt i kapitlet følger en gjennomgang av litteratursøk og begrepsavklaringer vil bli gjort rede for.

1.1 Tema

I arbeidet som psykomotorisk fysioterapeut ønsker man å bidra til at pasienten skal få det bedre ved å komme til behandling (Thornquist, 2006), og det fokuseres på å motivere pasienten (Fystro, 2020). Det er i ulike sammenhenger forsket på indre motivasjon hos pasientene. Men det ser ut til å være et kunnskapshull når det kommer til forskning rundt psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon. Self- Determination Theory på norsk kalt selvbestemmelsesteorien er benyttet i mange studier.

Som psykomotorisk fysioterapeut møter man mange mennesker som har opplevd både oppturer og nedturer, og som lever med sammensatte lidelser. Det kan være utfordrende å motivere denne pasientgruppen. Ifølge Ryan og Deci selvbestemmelsesteori (2017) så vil det å føle seg indre motivert i sitt arbeid kunne påvirke våre prestasjoner. For å oppnå indre motivasjon så må de tre psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse tilfredsstilles (Ryan & Deci, 2018). Å møte disse behovene er ifølge Kanfer et al. (2017) og Ryan og Deci (2018) essensielt for vår psykiske helse, psykologiske vekst og vårt velvære, og de tre behovene er likestilte (Kanfer et al., 2017; Ryan & Deci, 2018). Når behovene er tilfredsstillt, vil vår motivasjon, evne til å prestere og vårt velvære utvikle seg. De to målene om prestasjon og individuelt velvære defineres i teorien med ulike begrep i forhold til tilfredshet i livet, mental og psykisk helse, og vitalitet (Kanfer et al., 2017; Ryan & Deci, 2018).

1.2 Bakgrunn for valg av tema

I en arbeidshverdag som psykomotorisk fysioterapeut i privat praksis i førstelinjetjenesten, har forsker i løpet av år med opparbeiding av erfaring også kjent på i hvilken grad motivasjon er til stede ved hvert pasientmøte. Det våknet en nysgjerrighet rundt temaet motivasjon for noen år tilbake. Når det nå skulle skrives en masteroppgave var det et tema som raskt meldte sin interesse. Gjennom arbeid har selvbestemmelsesteorien blitt presentert, og det var svært interessant å lære mer om hvordan Ryan og Deci (2017) systematisk over fire tiår har utviklet denne teorien. Teorien påpeker at autonomi, tilhørighet og kompetanse er avgjørende for oppnåelse av indre motivasjon, og at dersom disse behovene er dekket så vil det påvirke den enkeltes prestasjoner, og være prestasjonsfremmende. Det oppsto en interesse for å se på betydningen av dette i forhold til mine faglige kolleger, psykomotoriske fysioterapeuter.

1.3 Forforståelse

Gjennom arbeid som fysioterapeut fremkommer motivasjon på ulike måter. Egen erfaring startet med arbeid innen idrett og arbeid med barn. Når man arbeider med barn er motivert læring intensjonell læring for forbedring (Campbell et al., 2006, s. 137). Ved behandling innen idrett tilsier erfaring at pasienten er motivert for å gjøre det som skal til for å komme raskt tilbake, så frem til gjelder en idrett de faktisk har lyst til å bedrive (Ryan & Deci, 2017). Det ble ofte erfart at man måtte bli kjent med barnet, og deretter spille på barnets ressurser. Man måtte finne barnas motivasjonsfaktorer. I starten av min yrkestid kunne det til tider skape frustrasjon da man fikk en opplevelse av at man ikke fikk utrettet det man ønsket. Det kunne påvirke egen motivasjon. Ved økende erfaringsbasert kunnskap, gav det også motivasjon å møte de ulike «utfordringene». Erfaringen ble at innen idretten fremtonet motivasjon seg på en helt annen måte. Man kunne legge frem et behandlingsopplegg og pasienten utførte dette med stor tiltro.

Ved opparbeidelse av 17 års erfaring som fysioterapeut stiller man seg annerledes til både pasientmøtene og pasientenes sykehistorie. Gjennom arbeidet som psykomotorisk fysioterapeut møter man en pasientgruppe som ofte har langvarige og til tider også mer sammensatte plager. Det kan ofte føre til lange behandlingsforløp og sakte fremgang. Dette kan by på utfordringer for både terapeut og pasient, og mål for behandlingen og motivasjon i behandlingsløpet får avgjørende betydning. Forskers forforståelse fra et psykomotorisk

perspektiv er at psykomotoriske fysioterapeuter er motiverte. Det er av avgjørende betydning å ha motivasjon da dette innebærer energi som får oss til å handle (Olafssen, 2018). Som psykomotorisk fysioterapeut så følger også en egen oppfattelse av om de tre psykologiske behovene er tilfredsstillt, men det er forsøkt å ikke la dette påvirke egen tilnæringsmåte i datainnsamlingen og arbeidet med oppgaven.

1.4 Oppgavens formål og relevans

Interessen for utarbeidelse av denne oppgaven ligger i å finne ut hvilken betydning psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon har for deres arbeidshverdag. Dette vil forsøkes besvart ved å knytte oppgaven sammen med selvbestemmelsesteorien og dens tre grunnleggende psykologiske behov for autonomi, tilhørighet og kompetanse.

Det er et ønske at prosjektet skal kunne gi psykomotoriske fysioterapeuter en innsikt i hva som påvirker og hva som kan fremme indre motivasjon i arbeid, da med det i tankene at forskning og utarbeidelse av Selvbestemmelsesteorien har vist at de tre psykologiske behovene er av avgjørende og også likestilt betydning for å oppnå indre motivasjon (Ryan & Deci, 2017).

Formålet med denne masteroppgaven er å finne ut av hvordan psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon virker inn på deres arbeidshverdag, og se på det i lys av selvbestemmelsesteoriens og det den sier oss om de tre psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse.

Dette handler om å etablere kunnskap og en forståelse av motivasjonens betydning i arbeidssammenheng, og igjen på den måten få et tydeligere innblikk på motivasjon hos behandlere. Det er få studier som sier noe om dette. På den måten så kan masteroppgaven bidra til å belyse hvordan de tre psykologiske behovene kan være med av betydning for psykomotoriske fysioterapeuters prestasjoner (Ryan & Deci, 2017).

Forventet nytteverdi ved denne masteroppgaven er at man skal kunne si noe om betydningen av indre motivasjon hos psykomotoriske fysioterapeuter spesielt, og psykisk helsearbeidere generelt. Det skal videre kunne bidra til å si noe om viktigheten av å være motivert i arbeid for å kunne fremme prestasjoner hos den enkelte arbeidstaker. Den kan bidra til å skape

interesse og forhåpentligvis ny kunnskap om betydningen av indre motivasjon blant andre studenter, psykisk helsearbeidere og psykomotoriske fysioterapeuter.

Masteroppgaven kan også løfte frem Selvbestemmelsesteorien og de tre behovene; autonomi, tilhørighet og kompetanse. Den kan bidra til å gi kunnskap om Selvbestemmelsesteorien og dens innhold samt betydningen av å være indre motivert i arbeidshverdagen som psykomotoriske fysioterapeuter. Dette kan antas å ha en overføringsverdi til andre yrkesgrupper og muligens gi inspirasjon til å utføre liknende studier for andre yrker eventuelt på tvers av yrkesgrupper. Studien kan være til nytte for medstudenter, psykisk helsearbeidere og psykomotoriske fysioterapeuter ved at den kan gi ny informasjon og kunnskap om selvbestemmelsesteorien generelt, om motivasjon og psykomotoriske fysioterapeuters motivasjon spesielt.

1.5 Problemstilling

Ved en tydelig formulering av problemstillingen blir det lettere for forskeren og leseren å vurdere om studien har ledet til innsamling, tolkning og syntetiserte data som gir kunnskap om det man lurte på (Malterud, 2021, s. 121). Det vil si å ta stilling til studiens interne validitet. Ut ifra prosjektets formål så er følgende problemstilling valgt:

Hvilken betydning har psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon for deres arbeidshverdag, sett i lys av selvbestemmelsesteorien?

For å besvare problemstillingen er det tatt utgangspunkt i de tre psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse, da alle tre må være tilfredsstilt for å oppnå indre motivasjon ifølge selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017).

1.6 Litteratursøk

Litteratursøk har vært en kontinuerlig prosess gjennom arbeidet med oppgaven. Det ble gjort innledende søk for å få en overordnet oversikt over tema og foreliggende forskning. Deretter har det blitt utført jevnlig søk gjennom prosessen når ny kunnskap og derav nye spørsmål har gjort seg gjeldende. En utvikling hos meg som forsker har også fulgt innhenting og søk etter litteratur.

Søkene etter aktuell litteratur og forskning startet våren 2023. Søk ble gjort i ulike databaser som Oria, PubMed, Google Scholar og Psycinfo. Jeg avgrenset i første omgang søket til å gjelde publikasjoner på norsk og uten å tidsbegrense dette. Det ble klart at søket måtte utvides både i form av å søke i engelskspråklige og også nordiske publikasjoner, da det er lite eller ingen forskning på psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon.

Det har også blitt gjort søk i Fysioterapeuten, som er et uavhengig fagtidsskrift som eies av Norsk fysioterapeutforbund (NFF) (Nikolaisen & Lahelle, 2022) og Tidsskrift for Norsk psykologforening. Etersom Psykomotorisk fysioterapi er en norsk tradisjon gav søk med engelske ord som «psychomotor physiotherapy», «psychomotor physiotherapist», og «Norwegian psychomotor physiotherapy/ ist» få eller ingen treff. Det var relevant å søke på både psykomotorisk fysioterapi, Norsk psykomotorisk fysioterapi og selvbestemmelsesteorien. Dette ble gjort både på norsk og engelsk. «Indre motivasjon» ble også forsøkt benyttet som søkeord, og «inner motivation» ved engelske søk. Dette gav flere treff, men selvbestemmelsesteori var da ikke inkludert. Dersom søk ble gjort ved å bruke «physical therapist» samt «motivasjon» på henholdsvis engelsk eller norsk oppnådde man flere treff. Biblioteket ved Høgskolen i Innlandet har vært svært behjelpelige i arbeidet

1.6.1 Tidligere forskning

Ulike studier har vist at autonomistøtte i arbeidshverdagen har en positiv innvirkning på arbeidsprestasjoner (Dysvik & Kuvaas, 2012). Blant annet har en undersøkelse av offentlig ansatte i Norge (Kuvaas, 2008) vist at autonomistøtte og tilfredsstillende av psykologiske behov hadde en forbindelse med arbeidsprestasjoner, og at denne forbindelsen var intervensert av indre motivasjon. Det betyr videre at autonomistøtte fører til økt indre motivasjon, som igjen fører til bedre jobbprestasjon (Kuvaas, 2008). En studie utført av Kuvaas et al. (2017) sier noe om at indre motivasjon ses i sammenheng med høyere lojalitet, mindre grad av utbrenthet og lavere intensjon om å slutte i jobben. Gjennom studien kom det frem at det var en negativ sammenheng mellom ytre og indre motivasjon.

Det foreligger en studie utført av Olafsen (2018) hvor hun redegjør for ulike typer motivasjon innenfor selvbestemmelsesteorien og ser på hvordan optimal motivasjon kan fremmes i arbeidslivet gjennom et autonomistøttende psykososialt arbeidsmiljø. Hun sier videre at et autonomistøttende arbeidsmiljø tilfredsstiller menneskers grunnleggende psykologiske behov

for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Tilfredsstillelse av disse behovene bidrar til å utvikle «autonom motivasjon», noe som har positive konsekvenser for både arbeidstakere og organisasjoner.

Rosenberg og Bonsaksen (2022) har utført en studie om jobbtildfredshet blant psykomotoriske fysioterapeuter i Norge. Hvor de konkluderer med at selvstendig næringsdrivende PMF føler seg mer overarbeidet og at de synes jobben er med fysisk utmattende enn psykomotoriske fysioterapeuter som er offentlig ansatte.

En tverrsnittstudie utført ved psykiatriske sykehus i Storbritannia undersøkte om tilfredsstillelse av psykologiske behov var forebyggende for å oppleve stress, omsetningsintensjon og jobbtildfredshet hos helsearbeidere som jobbet både deltid og fulltid ved de ulike sykehusene (Hood & Patton, 2022). Det viste seg at autonomi var minst tilfredsstillt og at tilhørighet også ble påvirket av jobbtildfredshet og omsetningsintensjon. Med omsetningsintensjon menes måling av om virksomhetens ansatte planlegger å forlate sine stillinger. Omsetningsintensjon, som selve omsetningen, kan være frivillig eller ufrivillig. Ut fra studiens funn ble det gitt anbefalinger for å øke opplevelse av autonomi og tilhørighet på arbeidsplassen (Hood & Patton, 2022). Dette er sentrale aspekter ved selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017).

1.7 Begrepsavklaringer

I dette kapittelet presenteres definisjoner av begreper som er sentrale for denne oppgaven. Definisjon av psykisk helse og psykisk helsearbeid vil bli presentert og satt i sammenheng med oppgavens mål og relevans.

Self - Determination Theory er en overordnet motivasjonsteori. De tre psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse er sentrale og av lik betydning for oppnåelse av indre motivasjon (Ryan & Deci, 2017). Teorien vil videre refereres til som **Selvbestemmelsesteorien** da dette er teoriens navn oversatt fra engelsk til norsk. De tre psykologiske behovene innen Selvbestemmelsesteorien er autonomi, tilhørighet og kompetanse. Disse betegnes som grunnleggende psykologiske behov som er likestilte. Alle tre må være tilfredsstillt for at man skal føle seg indre motivert (Diseth, 2023).

Selvbestemmelsesteorien er helt sentral for føringene i denne oppgaven. Det tas utgangspunkt

i dens tre psykologiske behov når data innhentes, og teorien er ledende for å svare ut problemstillingen.

Behov blir i Selvbestemmelsesteorien beskrevet som «nutrients that are essential for growth, integrity and well-being» (Ryan & Deci, 2017, s. 12). Oversatt til norsk blir dette «næringsstoffer som er essensielle for vekst, integritet og psykisk helse eller velvære».

Indre motivasjon er en naturlig motivasjon, den kommer innenifra og fører som oftest til en atferd vi selv ønsker å opprettholde (Ryan og Deci, 2018).

Ytre motivasjon stammer fra ytre påvirkning slik som for eksempel god lønn. Det vil si at vi utfører en handling for å få belønning eller unngå straff (Kuvaas og Dysvik, 2020; Diseth, 2023).

Autonom motivasjon vil si at man har en følelse av å ha et valg og av å ha fri vilje, altså det motsatte av kontroll og press (Gagne & Deci, 2005).

I oppgaven er søken etter betydningen av indre motivasjon sentral, men man må også ha kunnskap om at det finnes ytre og autonom motivasjon og kunne uttale seg om disse da målet er å kunne gi en rik besvarelse på oppgaven.

Psykisk helsearbeid: Følgende definisjon av psykisk helsearbeid ble foreslått i *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* i 2008 (Bøe og Thomassen, 2018, s. 25):

«Psykisk helsearbeid er et flervitenskapelig og tverrfaglig utdannings-, forsknings- og arbeidsfelt, og omfatter alle deler av tjenestene. Psykisk helsearbeid fokuserer på å fremme og bedre menneskers psykiske helse samt påpeke og søke å endre forhold i samfunnet som skaper psykisk uhelse og bidrar til stigmatiseringsprosesser og sosial utstøting. Hensikten er å styrke menneskers opplevde egenverd og livskraft, bistå i prosesser som utvikler opplevelser av sammenheng og muligheter for å mestre hverdagens utfordringer samt skape inkluderende lokalmiljø».

Ved å ta utgangspunkt i denne definisjonen av psykisk helsearbeid vurderes det dithen at oppgavens mål og relevans kan lene seg på denne definisjonen. Dette fordi

psykomotoriske fysioterapeuters arbeid er psykisk helsearbeid ettersom denne yrkesgruppen arbeider med den hensikt å fremme og bedre andre menneskers psykiske, og også fysiske helse (Bunkan, 1996). Temaet motivasjon, nærmere bestemt indre motivasjon, kan være med på å styrke menneskers opplevde egenverd og livskraft (Diseth, 2023). I oppgaven ser man nærmere på terapeutens autonomi, tilhørighet og kompetanse som er faktorer som kan påvirke menneskers psykiske helse (Ryan & Deci, 2017).

Psykisk helse blir definert på følgende måte av Verdens helseorganisasjon (Worlds Health Organization, 2024):

«Mental health is a state of mental well-being that enables people to cope with the stresses of life, realize their abilities, learn well, and work well, and contribute to their community. It has intrinsic and instrumental value and is integral to our well-being».

Innen psykomotorisk fysioterapi så ser man på sammenhengen mellom psyke og kropp, og hvordan et levd liv har satt seg i kroppen (Bunkan, 1996). Sett i sammenheng med denne oppgavens problemstilling så er det som psykomotorisk fysioterapeut avgjørende å ha god psykisk helse ettersom man ikke vil føle seg motivert dersom man opplever å ha psykisk uhelse (Diseth, 2023).

Norsk psykomotorisk fysioterapi (NPMF) er en metode innen fysioterapi der man har kroppen i fokus samtidig med at man forsøker å ivareta den subjektive opplevelsen til pasienten man står overfor (Bunkan, 1996 s. 34). Tradisjonen omtales som Norsk Psykomotorisk Fysioterapi nettopp fordi det er en norsk fysioterapitradisjon som tar utgangspunkt i en helhetlig kroppsforståelse, hvor kropp og følelser står i et gjensidighetsforhold til hverandre (Thornquist, 2006).

2.0 Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil teori og forskning som anses som relevant for å besvare problemstillingen bli presentert. Teorien vil omhandle motivasjon og motivasjon i arbeidslivet, med tyngde på selvbestemmelsesteorien. Oppgavens teoretiske utgangspunkt baserer seg på en gjennomgang av litteratur og teori om motivasjon. Som ledende teori støtter oppgaven seg til selvbestemmelsesteorien.

Det vil først følge en innføring i Norsk Psykomotorisk Fysioterapi. Videre følger teori om motivasjon hvor man kommer inn på ytre motivasjon og indre motivasjon. Deretter vil selvbestemmelsesteorien bli introdusert som et bakteppe for å forstå motivasjon og prestasjon i arbeid. Det vil følge en innføring i de grunnleggende psykologiske behovene som er autonomi, tilhørighet og kompetanse. Det vil da også bli presentert teori om hvorfor tilfredsstillende og frustrasjon rundt disse kan ha innvirkning på den ansattes trivsel og motivasjon. Det vil så være et underkapittel om selvbestemmelsesteorien og arbeid samt et kapittel om selvbestemmelsesteoriens seks miniteorier hvor den miniteorien som er mest relevant for oppgaven utdypes. Skillet mellom kontrollert og autonom motivasjon ligger sentralt i selvbestemmelsesteorien, og dette vil blir belyst til sist i dette kapitlet.

2.1 Norsk Psykomotorisk fysioterapi, NPMF

Norsk psykomotorisk fysioterapi, NPMF, ble utarbeidet i perioden 1947-1953 gjennom et samarbeid mellom psykiater Trygve Braatøy og fysioterapeut Aadel Bülow-Hansen (Thornquist, 2006). Braatøy var som psykoanalytiker opptatt av samspillet mellom psykiske og kroppslige prosesser. I 1947 gav han ut to bøker med tittel «De nervøse sinn». Disse har vært en inspirasjonskilde innen psykomotorisk fysioterapi. Braatøys plutselige død i 1953 førte til at Bülow-Hansen fortsatte samarbeidet med allmennpraktiker Thoralf Hødahl og psykiater Nils Houge. Disse samarbeidene blir omtalt som viktige for det som i dag er norsk psykomotorisk fysioterapi (Thornquist, 2006).

For å arbeide som psykomotorisk fysioterapeut må man ha en bachelorgrad i fysioterapi samt ha tatt videreutdanning i psykomotorisk fysioterapi tilsvarende 60 studiepoeng, eller en mastergrad (Norsk Fysioterapeutforbund, 2024).

NPMF er en behandlingsform som tar utgangspunkt i hele mennesket, og hvor sammenhengen mellom følelser, pust, bevegelsesvaner og menneskets livshistorie står sentralt (Thornquist & Bunkan, 1995). Sett i sammenheng med de nevnte faktorene vurderer man hvordan dette nedfeller seg som kroppslige erfaringer.

Det å forstå kroppen som en samspillende enhet som regulerer og uttrykker følelser står sentralt i PMF (Bunkan, 1996). PMF tar utgangspunkt i filosofen Merleau-Ponty sin forståelse om at mennesket eksisterer som kropp og at man gjennom et kroppsfenomenologisk perspektiv anses som bærer av et levd liv (Gretland, 2007). Målet med denne fysioterapiretningen er å legge til rette for en forståelse og for en omstillingsprosess. Det er tidkrevende å endre følelsesmessige vane- og reaksjonsmønstre, og det krever at pasienten selv er deltakende (Thornquist, 2006).

Den psykomotoriske fysioterapeuten baserer først og fremst behandlingen på grunnlag av en grundig samtale om sykehistorie, pasientens livssituasjon og egen innsikt i situasjonen samt en helhetlig kroppsundersøkelse (Bunkan, 1996). Det gjøres deretter en helhetsvurdering hvor man kommer frem til behandlingstiltak som man anser passende for pasienten (Bunkan, 1996).

2.2 Motivasjon

Videre følger kapitler om ytre og indre motivasjon. Det er da hensiktsmessig å vite hva det vil si å være motivert for å kunne nyansere mellom disse. Ryan & Deci (2017, s.54) sier følgende: “To be motivated means to be moved to do something”. Viktigheten av å være motivert i det man holder på med understøttes av påstanden om at indre motiverte ansatte/arbeidere har bedre prestasjoner (Ryan & Deci, 2017).

Motivasjon påvirkes av ulike faktorer. Man motiveres til handling fordi det gir mulighet for å nå et bestemt mål (Diseth, 2023, s.21). Hendelser i omgivelsene, eksempelvis ros og anerkjennelse, signaliserer muligheten for å oppnå et mål, for eksempel å motta høyere lønn. Forskere har ved flere ulike anledninger studert forutsetninger for jobbtilfredshet (Chapman & White 2016, s. 36-37). De har kommet frem til at det er mange ulike faktorer som er av betydning. Disse er følgende: graden av kompleksitet i arbeidet. Jo mer komplekst arbeidet er, desto mer tilfredsstillende er det å mestre det. Videre er også de følgende faktorene av

betydning: lønn, anerkjennelse og generelle arbeidsforhold. Det gjør også opplevelsen av at ens arbeid er viktig og verdifullt. Videre er muligheten til å bruke ferdigheter og talenter man er i besittelse av viktig for opplevelsen av jobbtilfredshet. Kvaliteten på de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen er også betydningsfulle. Kollegers tilfredshet spiller en rolle og muligheten for medvirkning i avgjørelser, arbeidsmengde og grad av ansvar er også faktorer som påvirker vår motivasjon (Chapman & White, 2016). Graden av tilfredshet på jobben avhenger i stor grad av hvorvidt den ansatte føler seg verdsatt av dem rundt seg og om vedkommende er engasjert i arbeidsplassen (Chapman og White, 2016, s.36-37). Motivasjon er videre en viktig faktor for å stå i jobb (Diseth, 2023). Meningsfullt arbeid er et vitalt element i forhold til hva som gir oss et meningsfullt liv (Allan et al.,2015; Ryan og Deci 2017). Det kan over tid skje endringer i arbeidsoppgaver og kompetansebehov, fleksibilitet i arbeidslivet samt teknologiske endringer og det vil derfor være viktig å vite hva som motiverer oss (Buchanan & Huczynski, 2019).

2.2.1 Ytre motivasjon

Ytre motivasjon er atferd som oppstår for å oppnå resultat som er løsrevet fra selve aktiviteten. Resultatet kan være å motta penger eller andre goder for å utføre et arbeid eller en handling (Diseth, 2023).

I følge Diseth (2023, s. 88) så kan ytre motivasjonsfaktorer, slik som belønning, ha en negativ eller begrenset effekt på prestasjoner. Han sier videre at den indre motivasjonen kan bli redusert. Det har blitt sett på en studie av Kuvaas et al. (2017) som sier noe om at indre motivasjon ses i sammenheng med høyere lojalitet, mindre grad av utbrenthet og lavere intensjon om å slutte i jobben. Det viste seg at ytre motivasjon, da i form av belønning gav motsatt effekt. Gjennom studien kom det også frem at det var en negativ sammenheng mellom ytre og indre motivasjon. Det vil med stor sannsynlighet være mer hensiktsmessig å forsøke å øke den indre motivasjonen (Diseth 2023, s. 88). Dette bør gjøres ved at man også prøver å redusere betydningen av ytre motivasjonsfaktorer slik som belønning.

Arbeidstakere med høy utdanning og som er opptatt av sine arbeidsoppgaver, er som oftest mer opptatt av indre motivasjonsfaktorer enn ytre (Diseth, 2023). Samtidig er gjerne

tilstrekkelig lønn grunnleggende for at arbeidstakere skal føle seg rettferdig behandling, samt få dekket essensielle behov for livsopphold.

I arbeid hvor oppgavene som skal utføres er enkle og relativt trivielle, og dermed ikke er særlig givende for den ansatte annet enn å få oppgaven gjort, ser ytre motivasjon ut til å egne seg godt (Kuvaas & Dysvik, 2020).

Av og til kan både indre og ytre motivasjon være til stede samtidig (Kuvaas & Dysvik, 2020; Ryan & Deci, 2017). De fleste har nok kjent på en grad av tilfredsstillelse ved å få betalt for utførelse av et arbeid. Det kan være en utfordring å klare å trekke nøyaktige skiller mellom hva som er indre og hva som er ytre motivasjon i en slik situasjon. Den avgjørende forskjellen ligger da i om motivasjonen kommer fra selve aktiviteten eller det utenfor.

2.2.2 Indre motivasjon

I motsetning til ytre motivasjon, belønning eller unngåelse av straff som motivasjonsfaktorer, er indre motivasjon å søke utfordringer utfra interesse. Man opplever at ulike aktiviteter er belønnende i seg selv, og at de gir oss glede. Dersom man er indre motivert, behøver man ingen ytre motivasjonsfaktorer for å opprettholde aktiviteten. Indre motivasjon er dermed en varig kilde til aktivitet (Ryan og Deci 2017; Diseth 2023, s.21).

Kuvaas og Dysvik (2020, s.218) skriver følgende: «Indre motivasjon og liknende motivasjonstilstander slik som jobbengasjement, er forhold som viser seg å være enda sterkere knyttet til arbeidsprestasjoner og andre positive jobbaspekter enn jobbtilfredshet». Ved utførelse av arbeidsoppgaver som ikke nødvendigvis måles på kvantitet, men hvor fokuset heller er på kvalitet, kreativitet, læring og utvikling fremheves den indre motivasjonen som en viktig kilde til effektivitet i gjennomføring av oppgavene (Kuvaas & Dysvik, 2020).

Det viser seg at de som er indre motivert presterer bedre enn de som er ytre motivert, og de har det også betydelig bedre med seg selv. Dette igjen tilsier altså at vi ikke bør sette søkelys på å motivere mennesker, men vi bør heller forsøke å legge mest mulig til rette for at de skal motivere seg selv. Selvbestemmelsesteorien sier at dersom man er indre motivert så kan dette påvirke våre prestasjoner (Ryan og Deci, 2018).

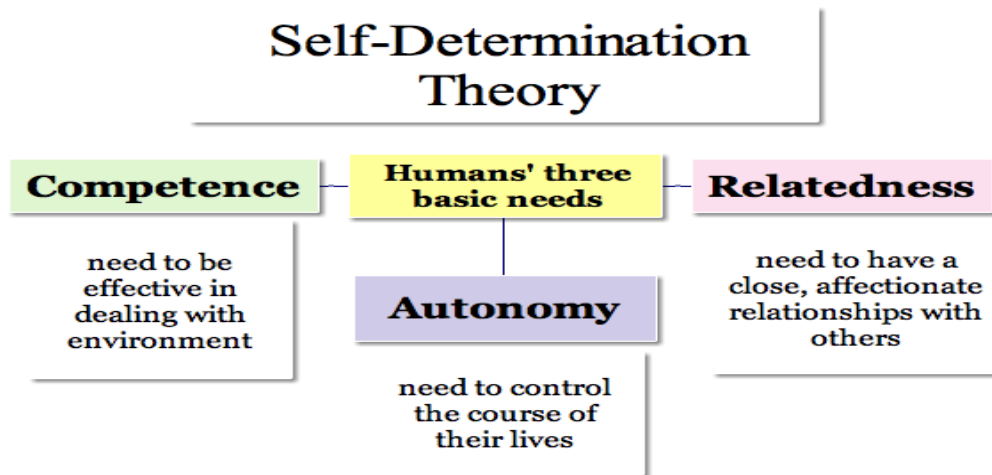
Hva som fremmer indre motivasjon, varierer hos hver enkelt (Ryan & Deci, 2017). Det kan derfor være utfordrende å fremme indre motivasjon for eksempel på en arbeidsplass. Man kan si at den indre motivasjonen er som en relasjon mellom den enkelte og oppgaven som kan gjøres. Det vil altså si at man er indre motivert for ulike oppgaver. Dette er årsaken til at Ryan og Deci (2017) har en tilnærming til indre motivasjon hvor de tar utgangspunkt i de tre psykologiske behovene, autonomi, tilhørighet og kompetanse som blir presentert som de viktigste faktorene i selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017).

2.3 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er utarbeidet gjennom fire tiår av de amerikanske psykologene Deci og Ryan (2017). Forskere og akademikere fra hele verden har deltatt i arbeidet. Dette er en omfattende teori som utforsker atferd og motivasjon i ulike kontekster og sammenhenger. Teorien argumenterer for at vi har tre grunnleggende psykologiske behov, for autonomi, tilhørighet og kompetanse (Ryan & Deci, 2018; Buchanan & Huczynski, 2019, s. 283). Disse behovene er medfødte og er derfor ikke ervervet gjennom sosialisering eller opplevelse. Alle tre omtales som universelle behov. Med dette menes at behovene er iboende hos alle mennesker uavhengig av alder, kjønn og kultur (Ryan & Deci, 2017; Ryan & Deci, 2018).

Å møte disse behovene er essensielt for vår psykiske helse, psykologiske vekst og vårt velvære, og alle tre behovene er like viktige (Kanfer et al., 2017; Ryan & Deci, 2018). Når disse tre behovene er tilfredsstilt, vil vår motivasjon, evne til å prestere og vårt velvære utvikle seg. Teorien retter seg til de to målene om organisatorisk prestasjon og individuelt velvære definert med ulike begrep i forhold til tilfredshet i livet, mental og psykisk helse, og vitalitet (Kanfer et al., 2017; Ryan & Deci, 2018).

Selvbestemmelsesteorien forteller oss at dersom man tilrettelegger for å få tilfredsstilt behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse så vil dette lede til indre motivasjon. Det vil også fremme trivsel og psykologisk velvære. På den andre siden vil det føre til motsatt effekt ved å undergrave disse behovene ved mer negativ påvirkning og ytre kontroll av både motivasjon, helse og jobbatferd (Ryan & Deci, 2017).



Figur 1: Selvbestemmelsesteorien

(Courtney, 2018).

Dersom de tre grunnleggende psykologiske behovene imøtekommes fører dette til økt trivsel, velvære og indre motivasjon, noe som videre leder til økt effektivitet og bedre prestasjoner (Buchanan & Huczynski, 2019).

2.3.1 Autonomi

Autonomi er et begrep som sier noe om det å ha kontroll over sitt eget liv, opplevelser og handlinger (Ryan & Deci, 2017). Det innebærer å kunne følge egne interesser og verdier, kunne ta egne beslutninger og å kunne ha frihet til å handle uavhengig av ytre påvirkning. Ifølge Ryan og Deci (2017) opplever mennesker med høy grad av autonomi større tilfredshet og motivasjon til å utføre aktiviteter og oppgaver. Dette fordi de handler i samsvar med egen vilje og egne følelser. Man er da engasjert og går helhjertet inn i å løse eller utføre oppgaven. Innenfor selvbestemmelsesteorien står behovet for autonomi helt sentralt. Det hjelper lite at andre psykologiske behov er tilfredsstilt om man selv ikke kan bestemme hvordan behovene skal kunne tilfredsstilles. Opplevelsen av autonomi på arbeidsplassen er av viktig betydning for hvorvidt man føler seg indre motivert i sitt arbeid (Ryan & Deci, 2017).

2.3.2 Tilhørighet

Tilhørighet innbefatter en persons behov for å føle seg akseptert og knyttet til andre mennesker. Ifølge selvbestemmelsesteorien vil dette også si å kjenne på det å ha nære relasjoner, sosial støtte og å være en del av et fellesskap (Ryan & Deci, 2017). For å oppfylle behovet for å kjenne tilhørighet så er det kvaliteten på relasjonene som er viktigst, og ikke antallet relasjoner. Det er avgjørende å at man opplever at den andre personen ønsker deg vel, og bryr seg om deg. Alle mennesker har behov for å føle seg akseptert av og knyttet til andre mennesker. Her inkluderes opplevelsen av å tilhøre et fellesskap, ha sosial støtte og ha nære relasjoner (Ryan & Deci, 2017).

2.3.3 Kompetanse

Kompetanse omhandler behovet for å kjenne på at man mestrer oppgaver, lykkes i arbeid og kan oppnå suksess (Ryan & Deci, 2017). Man må oppleve at ens handlinger er selvvalgt med andre ord så må man føle eierskap til aktivitetene. Studier har vist at for eksempel ved å gjøre det bra på en oppgave som man ikke føler er viljestyrt og selvregulert vil ikke nødvendigvis dette fremme kompetanse, indre motivasjon eller vitalitet (Ryan & Deci, 2017). Når man opplever å ha kompetanse så får man gjerne engasjement samt motivasjon til å utføre oppgavene. Denne opplevelsen av å ha kompetanse kan svekkes eller hindres ved at en oppgave er for vanskelig, dersom man får negative tilbakemeldinger eller dersom det oppleves redusert mestring eller effektivitet i utførelsen av oppgaven. Opplevelsen av flyt indikerer at behovet for kompetanse er tilfredsstilt (Ryan & Deci, 2017).

2.3.4 Selvbestemmelsesteorien og arbeidshverdag

For mange mennesker er ikke arbeid bare en kilde til inntekt for overlevelse. Arbeidet i seg selv være veien til selvrealisering, og en måte for å oppnå personlig tilfredsstillelse (Ryan & Deci, 2017). Mennesker søker etter karriere som gir mening og som ikke bare medfører inntekt, men også en følelse av mening og tilfredshet. Arbeid for mange er en arena for å blomstre. Dessverre for mange så er det en byrde å gå på arbeid, og mange oppgir at de må samle energi igjen etter arbeidstid. Teorien sier at det er ulike faktorer som har innvirkning på hver enkel subjektiv opplevelse av arbeid. Ryan og Deci (2017) har utført utallige studier for å få en bred forståelse og innsikt ved store arbeidsplasser og større organisasjoner. De har da

hatt søkelys på ledere og deres lederstil, hvor ønsket har vært å innhente kunnskap som har kunnet ha betydning for ansattes autonomi, tilhørighet og kompetanse. Autonomistøtte fra ledelsen har blitt trukket frem som viktig for arbeidsplassen. Det å føle seg forstått, altså at man forsøker å sette seg inn i den andres ståsted har vært forsterkende for opplevelsen av autonomi for den ansatte (Ryan & Deci, 2017).

Kuvaas (2009) fant gjennom sitt arbeid ut at jobbkarakteristika hvor autonomi og gjensidig avhengighet var til stede ledet til bedre arbeidsprestasjoner. Indre motivasjon var her ledende for utfallet. Med dette anslås det at både autonomi i form av hvordan man utfører arbeidet samt muligheten for tilhørighet og samspill med kolleger kan bidra til å fremme prestasjoner ved å legge til glede ved arbeidet. I samme studie viste det seg også at støtte fra ledelse for autonomi, kompetanse og utvikling også fremmet arbeidsprestasjoner, og i dette tilfellet var indre motivasjon fullt til stede (Kuvaas, 2009).

Autonomistøtte

Autonomistøtte er viktig for å kunne tilfredsstillere behovet for autonomi på arbeidsplassen. Det å ha høy jobbautonomi kan styrke den indre motivasjonen og videre gi mulighet for å benytte faglig skjønn for å løse oppgaver på en best mulig måte (Nesheim et.al., 2017). Dette innebærer at man kommuniserer på en ikke kontrollerende måte ved at man gir valg når det er mulig (Deci & Ryan, 2017). Det å tilby valg altså gi informasjon om at det finnes handlingsalternativer, og videre oppfordre til å iverksette egne handlingsalternativer gir en opplevelse av at man har valgfrihet. Det er ifølge Diseth (2023) viktig å gi næring til den indre motivasjonen. Slik som å stimulere den enkeltes interesser, utfordringer, nysgjerrighet, glede og tilfredsstillelse av psykologiske behov ved gjennomføring av ulike oppgaver.

Støtte for behovet om tilhørighet

Å dekke behovet for tilhørighet tilsier i praksis at man tar vare på andre mennesker og at man selv blir tatt vare på, altså kan man si at det er en gjensidig opplevelse av tilhørighet (Diseth, 2023, s. 103). Mulighet for sosial interaksjon er en forutsetning for å støtte opp under det psykologiske behovet for tilhørighet. Det er flere punkter som er viktig for å støtte opp under det psykologiske behovet for tilhørighet og det ene er å vise at man ønsker at andre skal ha det bra. Det neste er å vise omsorg, da ved å undersøke og anerkjenne andres bekymringer for å

kunne forstå hva de står i. Det å være tillitsvekkende ved å vise at man kan stoles på angående både emosjonell og materiell støtte gir tillit. Å vise forståelse samt å dele personlige ressurser slik som oppmerksomhet, tid, interesse og energi, viser at man har vilje til å dele av egne ressurser (Ryan & Deci, 2017).

Støtte for behovet om kompetanse

For å være indre motiverte har man behov for å føle seg effektiv og at man lykkes med ulike gjøremål, og at vi har mulighet til å utvikle ferdigheter ved at vi møter nye utfordringer (Deci & Ryan, 2017). Dette tilsier at man bør tilstrebe at terapeuten skal kunne lykkes i arbeidet samt også kunne utvikle seg i jobben. For å støtte opp om kompetansebehovet er det viktig å sette seg tydelige mål. Det å ha realistiske og oppnåelige mål støtter kompetansebehovet. Dersom man får positive tilbakemeldinger så kan dette virke fremmende på både innsats og prestasjoner (Diseth, 2023, s. 103). Elementært for kompetansebehovet er en opplevelse av fremgang (Diseth, 2023).

Det er grunnleggende å støtte de tre psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse ifølge selvbestemmelsesteorien (Diseth, 2023). Studier og forskning har vist at effektive arbeidsplasser er der hvor disse tre psykologiske behovene er tilfredsstilt. Studiene viser til dette på tvers av ulike selskaper, forskjellige bransjer og på tvers av kulturelle forskjeller (Ryan & Deci, 2017).

2.3.5 De seks miniteoriene

Innenfor selvbestemmelsesteoriens rammeverk har man seks underliggende teorier, såkalte miniteorier. Hver av dem har ulike beskrivelser av forholdet mellom psykologiske behov, ytre hendelser og indre motivasjon (Ryan og Deci 2017, Diseth 2023). Jeg vil videre nevne de seks miniteoriene og gå grundigere inn på den miniteorien som er vesentlig for denne oppgaven. De seks miniteoriene er følgende: Relasjonsmotivasjonsteori («Relationships Motivation Theory» - RMT), Teori om mål («Goal Content Theory» - GCT) , Teori om årsaksorientering («Causality Orientation Theory- COT»), Organismisk integreringsteori («Organismic Integration Theory» - OIT), Kognitiv evalueringsteori (Cognitive Evaluation Theory – CET) og til sist Teori om grunnleggende psykologiske behov («basicpsychological needs theory» -

BPNT). Den sistnevnte er den som oppgaven i hovedsak bygger på, og det følger en innføring i denne miniteorien.

Teori om grunnleggende psykologiske behov («basic psychological needs theory» - BPNT)

Denne teorien gir en beskrivelse av hvordan psykologiske behov for autonomi, tilhørighet og kompetanse har betydning for god fungering i dagliglivet, vår mentale helse og indre motivasjon. De psykologiske behovene kan påvirkes av omgivelsene som hemmer eller støtter opp om behovene. Dette vil påvirke velvære (Diseth 2023, s.78). Ifølge Ryan og Deci (2017) er alle de tre behovene likestilte. Manglende dekning av behov vil ha negativ innvirkning på ens fungering i dagliglivet.

Teorien som benyttes videre i oppgaven omhandler i hovedsak miniteorien, «basic psychological needs theory» - BPNT. Målet med denne oppgaven er å kunne si noe om betydningen av autonomi, tilhørighet og kompetanse i arbeidshverdagen til psykomotoriske fysioterapeuter, så da er denne miniteorien en teori som dekker dette godt. Den beskriver hvordan disse tre psykologiske behovene har forbindelse med vår mentale helse, fungering i dagliglivet som også innbefatter vårt arbeid, og ikke minst vår indre motivasjon.

2.4 Kontrollert og autonom motivasjon

Selvbestemmelsesteorien skiller mellom indre og ytre motivasjon, men innenfor teorien så er skillet mellom kontrollert og autonom motivasjon mer sentral (Diseth, 2023). Autonom motivasjon vil si at man har en følelse av å ha et valg og av å ha fri vilje, altså det motsatte av kontroll og press (Gagne & Deci, 2005). Ifølge Diseth (2023, s.99) så vil man ved å få tilfredsstilt de psykologiske behovene kjenne på at man ikke er kontrollert av ytre faktorer og dermed oppleve at egen atferd følger som et resultat av fritt valg. Dette er årsaken til at man kaller indre motivasjon for autonom motivasjon mens ytre motivasjon kalles for kontrollert motivasjon.

Teori om årsaksorientering er en av miniteoriene innen selvbestemmelsesteorien som beskriver hvordan atferd er regulert av autonome og kontrollerte årsaker. Den sier at det er et

mer nyansert forhold mellom autonomi og kontroll enn mellom indre og ytre motivasjon. Fravær av motivasjon, opplevd kompetanse og fravær av indre kontroll betyr at atferd ikke er kontrollert på noen måte, hverken av kontroll eller autonomi. Denne tilstanden betegnes som amotivasjon. Videre følger ulike former for ytre motivasjon med en gradvis overgang til indre motivasjon. Denne overgangen fra kontrollerte former for ytre motivasjon via autonome former for ytre motivasjon og til indre motivasjon kan beskrives som internalisering (Diseth, 2023). Skillet mellom kontrollert og autonom motivasjon er viktig fordi teorien antar at mennesker drives av ulike typer ytre motivasjon, og det skilles mellom fire typer ytre motivasjon, som er ytre regulering, introjeksjon, identifikasjon, og integrasjon (Diseth, 2023; Olafsen, 2018). Videre følger en tabell som beskriver dette.

→ Internalisering →

Amotivasjon	Ytre motivasjon				Indre motivasjon
ingen motivasjon	Ytre regulering	Introjeksjon	Identifikasjon	Integrasjon	Atferd som er indre motivert
«Jeg vet ikke hvorfor jeg skal gjøre noe	«Jeg får belønning»	«Jeg bør utføre aktiviteten»	«Det er viktig for meg»	«Det reflekterer mine verdier»	«Jeg er interessert og liker aktiviteten»
Fravær av opplevd kompetanse, valg, intensjoner og verdi	Ytre kontroll, belønning, adlydelse og straff	Indre belønning og straff (stolthet, skam og skyld)	Opplevelse av verdi og personlig betydning	Atferd i samsvar med egen selvpåfatning	Indre glede og tilfredshet
Fravær av kontroll og autonomi	Kontrollert motivasjon		Autonom motivasjon		

Figur 2 Internalisering fra kontrollerte til autonome former for motivasjon (Ryan & Deci, 2000).

Opplevelsen av kontroll og autonomi påvirkes av kommunikasjon (Diseth, 2023). Ved at en leder eller medarbeider kommuniserer på en autonomistøttende måte med sine kolleger, kan man oppleve at det psykologiske behovet for autonomi blir tilfredsstilt. Kommunikasjon som bygger på kontrollerte former for motivasjon, kan forbedre atferd på kort sikt, men de undergraver muligheten for autonom selvkontroll, og reduserer derfor motivasjon på lang sikt (Kohn, 1999).

3.0 Metode

I dette kapittel belyses vitenskapsteoretisk ståsted og metodiske valg. Det følger en beskrivelse av forskningsdesign, analysemetode og -prosess, forskerrollen gjøres rede for og likeså etiske vurderinger knyttet til gjennomføring av denne studien. Avslutningsvis i kapitlet vil det være en oppsummering samt egne refleksjoner knyttet til metode og forskningsdesign som er valgt for denne oppgaven.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Studien har en hermeneutisk tilnærming. Epistemologisk vil det si at den har et mål om å forstå og eventuelt fortolke et fenomen. «En hermeneutiker vil omformulere positivistens spørsmål om hvordan virkeligheten er, til et spørsmål om hvordan de ulike fenomenene fremkommer og fremstår for et forventningsfullt forskerøye» (Nyeng, 2021, s. 50). Ut fra forforståelsen gjør man seg opp en foreløpig tolkning av det fenomenet man har overfor seg. Når man videre undersøker detaljene kan en slik undersøkelse styrke den foreløpige tolkningen, eller føre til en redigering av denne. Gjennom denne tolkningsprosessen betrakter man vekselvis delene og helheten. En slik prosess kalles den hermeneutiske sirkel (Kvarv, 2021, s83). Ontologisk har forskeren en forforståelse som grunner i selvbestemmelsesteorien, og hvor man vil være indre motivert dersom de tre psykologiske behovene er tilfredsstilt. Man søker med denne oppgaven å finne ut om dette er tilfelle for psykomotoriske fysioterapeuter i deres arbeidshverdag og eventuelt hvilken betydning dette har.

3.2 Forskningsdesign

Innen forskning anbefales det å i tidlig fase ta stilling til hva og hvem som skal undersøkes. I forskning kalles dette forskningsdesign (Johannessen et al., 2021). For å kunne besvare problemstillingen, var det viktig å velge et design som egnet seg godt for å svare ut problemstillingen.

Hensikten med denne oppgaven var å søke mer informasjon om betydningen av psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon, og da si noe om denne betydningen i

forhold til deres arbeidshverdag. Selvbestemmelsesteorien var rammen for oppgaven. For å kunne svare ut dette ble det benyttet både et eksplorativt og deskriptivt forskningsdesign.

Når man har en åpen tilnærming til problemstillingen, og der hvor det ikke eksisterer mye forskning fra før anvendes gjerne et eksplorativt design (Silkose et al., 2021). Man utforsker relevant teori og undersøker videre om det foreligger data som er innhentet av andre og som kan benyttes. Et eksplorativt design ble først benyttet for å øke kunnskapsgrunnlaget, blant annet ved å tilegne seg ny kunnskap om Selvbestemmelsesteorien, motivasjon og om gjennomføring av intervju.

Ved å benytte et deskriptivt design, også kalt beskrivende design, tok man utgangspunkt i at man hadde en grunnleggende forståelse av det som ble utforsket. Man la også til grunn kunnskap om hva som var relevant for videre undersøkelse (Silkose et al., 2021). Det ble brukt tid på å opparbeide mer kunnskap i form av hva som var sentralt for denne oppgaven, hvor relevante spørsmål og intervjuguide for å kunne svare ut problemstillingen, ble utarbeidet.

Vi skiller mellom teoridrevne og datadrevne analyser, henholdsvis deduktive og induktive analyser og Johannessen et al. (2023, s. 37) sier følgende «En teoridreven analyse lar teorien bestemme på forhånd hva som er interessant i data». Deduktiv innholdsanalyse blir brukt når analysen er operasjonalisert på grunnlag av tidligere kunnskap (Elo & Kyngås, 2007). I denne oppgaven var Selvbestemmelsesteorien førende for innhenting av data og en deduktiv tilnærming ble valgt hvor template analysis style ble valgt som analysestrategi (Malterud, 2017; Crabtree & Miller, 1999).

3.3 Analysestrategi

«Crabtree & Miller (1999) presenterer tre ulike strategier for analysering av kvalitative data gradert i forhold til hvor styrende den teoretiske referanserammen har vært under analyseprosessen» (Malterud, 2017, s.95). De tre strategiene er; *immersion/crystallization analysis style*, *editing analysis style* og *template analysis style*. Den sistnevnte kalles ofte teoristyrte analyse. Her blir teksten sortert i henhold til forhåndsbestemte kategorier hentet fra foreliggende teorier (Malterud, 2017, s.95, Crabtree & Miller, 1999, s.165). I denne oppgaven

blir template analysis style benyttet, og den foreliggende teorien er selvbestemmelsesteorien. De forhåndsbestemte kategoriene er henholdsvis autonomi, tilhørighet og kompetanse. Bruk av en såkalt coding template, kodemal, kan gjøre arbeidet mer fokusert og tidseffektivt enn andre metoder. Denne summerer temaer identifisert av forskeren som viktige data, og organiserer dem på en meningsfull og nyttig måte (Crabtree & Miller, 1999). Det er nødvendig å lese all tekst, men ved template analysis style har forskeren mulighet til å sette søkelys på spesifikke aspekter ved teksten og behøver ikke dykke inn i tidkrevende og intens linje - for - linje analyse. Det kan medføre vanskeligheter med å oppdage ny, uforutsett innsikt. Kodingsprosessen bringer sammen relaterte deler av tekstmaterialet tidligere i prosessen, som kan legge til rette for å lage koblinger mellom datamaterialet (Crabtree & Miller, 1999).

Ved å benytte denne analyseformen foreligger det en viss risiko for å reprodusere allerede eksisterende kunnskap, men på den annen side så kan den være et godt utgangspunkt for utvikling av nye beskrivelser (Malterud, 2017). Med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien og psykomotoriske fysioterapeuter som informanter anses bruk av template analysis style som dekkende for å kunne besvare problemstillingen, samt å holde seg innenfor rammene og avgrensningene for oppgaven.

Valg av metode for et bestemt prosjekt avhenger av det overordnede målet for forskningen, de spesifikke målene for analysen og de tilhørende forskningsspørsmålene, det foretrukne paradigmet, graden av ønsket forskningskontroll, nivået for etterforskerens intervensjon, tilgjengelige ressurser, tidsramme og estetikk (Crabtree & Miller, 1999, s.5-6). Kvalitative metoder er vanligvis brukt for identifisering, beskrivelse, og ved forklaring til generering (Crabtree & Miller, 1999, s.6).

Ifølge Crabtree og Miller (1999, s.167) er en av måtene man kan benytte koder på i analysen at disse er forutbestemt fra allerede foreliggende forskning eller teori. I denne oppgaven er kodene autonomi, tilhørighet og kompetanse. Kodemanualen er et verktøy for å organisere lik eller liknende tekst. Før man begynner må man bestemme seg for hvor detaljert man skal gjøre kodingen. Dette avhenger ofte av om man har gjennomført intervju eller gjort observasjoner. Det avhenger også av målet med forskningen, og nivået på allerede eksisterende forståelse (Crabtree & Miller, 1999). Innledende studier kan tillate mye bredere

innhenting av data, enn en studie som gjennomføres for å teste ut spesifikke hypoteser fra tidligere forskning.

Data fra hver av de fem informantene knyttet til de tre psykologiske faktorene ble analysert ved bruk av template analysis style. Tekstmaterialet fra hver informant ble nøye gjennomlest og svar knyttet til henholdsvis autonomi, tilhørighet og kompetanse ble markert med ulik farge. Da alle intervjuene var lest og tekst knyttet til kodene var markert, ble materialet systematisert etter farge. Det ble da sett etter likheter og eventuelle forskjeller i datamaterialet, og like eller liknende svar ble systematisert. Videre så man at det var svar som ifølge Selvbestemmelsesteorien fremmer de tre psykologiske behovene, men at det også fremkom svar som var begrensende for tilfredsstillelse av de tre behovene. Dataene under hver kode ble derfor systematisert i forhold til om de var forsterkende eller begrensende for å oppnå tilfredsstillelse av de tre behovene. Dataene ble lagret i et Word-dokument under henholdsvis autonomi, tilhørighet og kompetanse og det ble utarbeidet en tabell (Tabell 1-3) hvor det førende spørsmålet ble satt i en kolonne og dataene plassert under *forsterkende* eller *begrensende* (Elo & Kyngäs, 2007, s.112).

3.4 Valg av metode

Metodelære har grunnleggende retningslinjer og prinsipper (Johannessen et al., 2021). Den skal bidra til at vi jobber systematisk, tar hensiktsmessige valg gjennom prosessen, samt at man er åpne og grundige i arbeidet med gjennomføring av studiet. Bruk av en metode vil i denne sammenheng si at man følger en planmessig fremgangsmåte som et verktøy for hvordan vi kan oppnå ny kunnskap og ikke minst kvalitetssikre den (Johannessen et al., 2021). Da temaet for oppgaven var bestemt, og en foreløpig problemstilling var på plass, startet arbeidet med å undersøke ulike metoder og forskningsdesign for å finne frem til hva man skulle benytte i forskningsprosessen. Det som er avgjørende for valg av metode er målet for forskningen (Nyeng, 2021). Valget av metode vil også være avhengig av hvilke ressurser man har tilgjengelig (Malterud, 2021). Ifølge Malterud (2021) skal prosessen være tilgjengelig for innsyn og utfordring. Det bør tilstrebes intersubjektivitet og transparens. Ved å dele resultatene med andre mener hun at man skal ha overførbarhet ut over den konteksten studien er utført i som en føring.

Det ble i denne fasen også foretatt valg ut fra hvem man ønsket deltakende i studiet. Samtidig ble det tatt stilling til hva som var relevant teori for oppgaven, og det ble gjort avveininger i forhold til oppgavens validitet og reliabilitet, samt at datainnsamlingen skulle opprettholde en forskningsetisk standard (Johannessen et al., 2021).

Det skilles mellom to hovedretninger innen metode, dette er henholdsvis kvantitative eller kvalitative metoder (Nyeng, 2021). «Svært forenklet kan man si at kvalitative metoder samler inn og registrerer data i form av tekster, lyd og bilde, mens kvantitative metoder samler inn og registrerer data i form av spørreskjemaer» (Johannessen et al., 2021, s.51). Ved valg av metode er det tatt hensyn til styrker og svakheter ved de ulike metodene. Det er også tatt stilling til om en kvalitativ eller kvantitativ metode vil kunne besvare oppgavens problemstilling på en tilfredsstillende måte (Nyeng, 2021).

Ved intervju bygger dataene på hva informantene sier i samtalen med forskeren (Johannessen et al., 2021, s.54). Det var et ønske å få frem terapeutenes perspektiv, og da si noe om *betydningen* av indre motivasjon. Det ble derfor valgt et kvalitativt design. Ettersom man ønsket å se på dette ved å la selvbestemmelsesteorien og dens tre psykologiske behov være styrende for oppgaven ble template analysis style valgt som analysemetode. Denne metoden benyttes dersom kodene er forutbestemt (Crabtree & Miller, 1999). Autonomi, tilhørighet og kompetanse, såkalte koder, var forutbestemt. Det er data innhentet gjennom intervjuer med psykomotoriske fysioterapeuter som legges til grunn i denne oppgaven.

3.4.1 Utvalg

Et utvalg psykomotoriske fysioterapeuter ble kontaktet. Det er lav tetthet av psykomotoriske fysioterapeuter (Norsk fysioterapeutforbund, 2024). Av hensyn til anonymitet sies det ikke noe ytterligere om geografisk avgrensning i denne oppgaven.

For å nå ut til ønsket gruppe informanter ble det benyttet digitale kanaler slik som å søke opp Norsk fysioterapeut forbund sin faggruppe for psykomotorisk fysioterapi via forbundssidene. Her fant man kontaktliste for aktive yrkesutøvere. Aktuelle kandidater ble kontaktet via digitale kanaler.

Det ble sendt ut et informasjonsskriv til et utvalg på sju psykomotoriske fysioterapeuter. Hvor fem sa seg villig til å stille som informanter. To personer svarte ikke på forespørselen.

Inklusjonskriterier som ble lagt til grunn var at informanten måtte ha erfaring som psykomotorisk fysioterapeut i to år eller mer, og at de var selvstendig næringsdrivende med kommunal driftshjemmel på 50% eller mer.

De fem informantene fordelte seg på følgende måte:

Informanter	Kvinner	Menn
30-39 år	1	
40-49 år	1	
50- år	2	1

Tabell 2: Fordeling av informanter

Informantene var henholdsvis fire kvinner og en mann. En informant var i alderen 30-39 år, og en i 40-49 år, tre informanter var i alderen 50-59 år. Informantene var fordelt på tre ulike arbeidsplasser. Alle informantene arbeidet i 100% stillinger.

3.4.2 Utarbeidelse av intervjuguide

Arbeidet startet med utgangspunkt i Selvbestemmelsesteorien og dens utsagn om at dersom de tre psykologiske behovene; autonomi, tilhørighet og kompetanse er tilfredsstilt så vil man oppnå indre motivasjon. Det var derfor et ønske å se nærmere på om disse tre behovene var til stede hos PMF og eventuelt hvilken betydning det hadde.

For å utarbeide intervjuguiden var det viktig å ha klart for seg hva man ønsket at intervjuet skulle omhandle. Temaet var motivasjon og da videre indre motivasjon. For å kunne besvare problemstillingen så måtte spørsmålene inneholde de tre psykologiske behovene som nevnt ovenfor.

I følge Malterud (2021) er semistrukturert intervju en god fremgangsmåte ved intervjuer med individuell deltakelse. Hun sier at hvor dypt man skal gå i samtalen avhenger av prosjektets problemstilling og av relasjonen mellom deltaker og intervjuer.

En intervjuguide har man laget i forkant for å minne seg selv på temaer man ønsker data om (Malterud 2021, s. 133). Malterud (2021, s.134) sier videre at man ved å invitere deltakeren til

å dele sine erfaringer i form av konkrete hendelser, får den rikeste kunnskapen. Hun sier, spør gjerne: "kan du gi et eksempel på det du snakker om nå? ". Dette ble tatt med ved utarbeidelse av intervjuguiden. Man skal selvfølgelig vise deltakeren hva slags kunnskap man er ute etter, ellers vil det være en risiko for at man blir snakkende om helt forskjellige ting. Dette er en grunn til at et kvalitativt intervju ikke skal være ustrukturert (Malterud, 2021, s.134).

For intervjuguiden til denne studien var det selvsagt å stille spørsmål om autonomi, tilhørighet og kompetanse. Det var et mål å gi informanten tid og rom til å dele av egne erfaringer og overveielser om motivasjon og de psykologiske behovene (Malterud, 2021, s. 133).

Hovedspørsmålene ble formulert rundt opplevelsen av å få tilfredsstilt de psykologiske behovene (Vedlegg 2). Det ble også stilt spørsmål om motivasjon generelt, og trivsel ble også nevnt for å se om det da kom frem relevant informasjon om de tre behovene.

3.5 Struktur og gjennomføring av intervjuer

Det ble gjennomført fem fysiske intervjuer hvor deltaker og intervjuer var til stede i rommet. Intervjuene ble gjennomført på deltakernes arbeidsplass. Dette for at det skulle være lettest mulig gjennomførbart for deltaker. Da jeg selv arbeider som psykomotorisk fysioterapeut så vet jeg av erfaring at det er hektiske dager, og at det kan være utfordrende å finne tid til noe «utenom». Jeg valgte i forkant å tilby at jeg kunne komme til deltakeren, men gav dem også valgmuligheten med gjennomføring et annet sted om ønskelig. Alle ønsket at jeg skulle komme til dem. Det ble dermed lik intervjusituasjon for alle informantene. Som intervjuer ønsket jeg å få frem informantens stemme, og hensikten var å søke utfyllende informasjon rundt de tre forutbestemte faktorene også kalt kodene.

3.5.1 Transkribering av intervjuer

Det ble benyttet nettskjema med diktafon app hvor intervjuet ble transkribert i nettskjema. Det må nevnes at dette var et fantastisk hjelpemiddel og det fungerte godt ved gjennomføring av alle fem intervjuene. Det ble vektlagt å gå gjennom transkriberingen av intervjuene kort tid etter gjennomføringen, og denne gjennomgangen ble gjort av intervjuer som et ledd i kvalitetssikring av datamaterialet (Crabtree & Miller, 1999). Når man i etterkant gikk gjennom transkriberingen gjensto det allikevel et godt stykke arbeid da en del måtte rettes opp i form av skrivefeil samt at diktafonen ikke hadde oppfattet riktige ord og setninger. Dette kan

ha vært forårsaket av mobiltelefonens plassering, og ulike dialekter kan se ut til å ha vært noe vanskelige å registrere. Ved bruk av lydfil og tekst så gikk dette arbeidet fint, men det var en noe tidkrevende prosess hvor datamaterialet måtte lyttes til gjentatte ganger for å forsikre at ikke noe ble misoppfattet eller utelatt.

3.6 Etiske vurderinger

«Etikk dreier seg først og fremst om forholdet mellom mennesker, det vil si hva vi kan og ikke kan gjøre mot hverandre» (Johannessen, 2021, s. 45). Det foreligger forskningsetiske retningslinjer som den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora har vedtatt (Johannessen, 2021). Ifølge retningslinjene er det tre typer hensyn en forsker må tenke igjennom. Det første er informantens rett til selvbestemmelse og autonomi. Her er det viktig at den som spørres om å delta, den som deltar, og den som har deltatt tidligere, skal kunne bestemme over sin deltakelse. Med denne studien ble dette ivaretatt ved at informantene fikk skriftlig informasjon om hva deltakelse innebar og hvor det også kom tydelig frem at det til enhver tid var mulig å trekke seg fra studien. Denne informasjon ble repetert muntlig i forkant av gjennomføring av intervjuene samt skriftlig ved at de kunne lese gjennom informasjonen igjen før intervjuet startet. Det andre hensynet er forskerens plikt til å respektere informantens privatliv. Alle mennesker skal ha rett til å selv bestemme hvem de «slipper inn» i livet sitt, og hva som «slippes ut» av informasjon. Forskeren var også her nøye på å poengtere at all informasjon anonymiseres og at det ikke skal være mulig å tilbakeføre noe av informasjonen som fremkommer til informanten. Det tredje hensynet er forskerens ansvar for å unngå skade. Det må vurderes om datainnsamling ved intervjuer, kan berøre følsomme og sårbare temaer, som kan være vanskelig å få bearbeidet i etterkant. Informanter skal utsettes for minst mulig belastning (Johannessen 2021, s. 46). Dette ble også hensyntatt. Det er også et fjerde hensyn som ble overveid og det er at man skal ha gode hensikter med arbeidet (Johannessen et al., 2021, s.46). Det ble tydelig poengtert overfor hver enkelt informant at innhentet informasjon kun skulle benyttes til besvarelse av oppgaven og det den innbefatter.

3.7 Personvern og datahåndtering

Lov om behandling av personopplysninger skal følges ved all forskning, også studentprosjekter. Ifølge personopplysningsloven er personvern en persons rett til å bestemme over egne personopplysninger og til å ha et privatliv (Johannessen 2021).

Før mulige informanter ble kontaktet ble det søkt om godkjenning i Sikt, kunnskapssektorens tjenesteleverandør, i henhold til personopplysningsloven (Håndboken for 4PM791, 2023, s.11). Prosjektet fikk godkjenning og prosjektnummer 416934 (vedlegg 3). Alle informantene mottok informasjonsskriv om studiens hensikt og ivaretagelse av informantenes anonymitet (vedlegg 1). I forkant av intervjuet når informanten samtykket til deltakelse i prosjektet ble samtykkeskjema signert (vedlegg 1). Det ble ytterligere poengtert at informantene når som helst kunne trekke samtykket sitt.

For intervjuene ble det viktig å tilstrebe at intervjusituasjonen opplevdes komfortabel for informanten. De skulle føle seg både sett og hørt, og oppleve at det de sa hadde en nytte for intervjuer. Informantenes integritet settes alltid foran forskningsarbeidet. Datamaterialet skal ikke kunne tilbakeføres til aktuelle informant så alle data ble avidentifisert før videre arbeid.

Det ble benyttet lydopptaker i intervjusituasjonen. Dette for å styrke dataenes reliabilitet. Lydopptak defineres som personopplysninger. Opptak av intervjuerne ble lagret ved sikker lagring i nettskjema. Hvert opptak ble nummerert med henholdsvis informant nummer 1-5. Det ble heller ikke nevnt navn i opptakene. Informantene fikk informasjon om hvordan deres personvern ble ivaretatt ved at det ble informert om lagring, anonymisering og bruk av dataene.

4.0 Resultater

I dette kapittelet vil datamaterialet presenteres. Det er lagt vekt på at alle fem informantenes stemme skal bli hørt og komme tydelig frem i resultatdelen.

Først vil data knyttet til autonomi presenteres, deretter følger data om tilhørighet og til sist legges data knyttet til kompetanse frem. Videre under hver av de tre psykologiske behovene, også kalt kodene, vil svarene sorteres under overskriftene *forsterkende* og *begrensende*. Data som gikk på motivasjon generelt presenteres under et eget punkt.

4.1 Autonomi, tilhørighet og kompetanse

Videre i dette kapittelet vil resultatene innhentet fra de fem informantene omtales. Først blir data knyttet til autonomi presentert, deretter data om tilhørighet og til sist presenteres data om kompetanse.

4.1.1 Autonomi

Under følger en skjematisk fremstilling av resultatene knyttet til autonomi. Det førende spørsmålet i intervjuguiden (vedlegg 2) er presentert i første kolonne. Det som kom frem som forsterkende for autonomi er presentert i andre kolonne og det som kom frem som begrensende er presentert i tredje kolonne.

Autonomi	Forsterkende	Begrensende
Hvordan er din opplevelse av autonomi i arbeidshverdagen?	Frihet Styre dagen selv Fleksibilitet Tid til pasienten Ro i behandlingssituasjon Ny kunnskap/ kurs Lønn Journalskriving	Stress Press som SND Dårligere pasienter Fravær pause Journalskriving Lønn

Tabell 2: Autonomi - forsterkende og begrensende faktorer

Forsterkende for autonomien

Gjennom intervjuene kommer det frem at det settes stor pris på friheten til å kunne styre hverdagen selv. Det nevnes at dersom man ønsker å dra på kurs eller liknende så man muligheten til det, for da kan man flytte på pasientene eller sette de opp der hvor det passer. En informant tror at det er nettopp dette som gjør at hun trives. Det blir sagt at det gjør noe med den totale opplevelsen av trivsel på arbeidsplassen.

Det fremkommer at samtlige av de psykomotoriske fysioterapeutene verdsatte å kunne styre dagen selv. Alle informantene poengterte at det selvsagt ble gjort innenfor gitte rammer og føringer for SND fysioterapeuter. Informant 2 sier følgende;

«Jeg opplever at jeg har en veldig stor grad av frihet. Det at man kan styre mye selv. Man kan til en viss grad ta inn pasienter med problematikk som man tenker at man har mest å bidra med innen. Man kan styre hvordan man setter opp dagen, slik at man legger til rette for egenopplevelse av å gjøre en god jobb».

Lønn trekkes også inn som en faktor som fremmer muligheten til å ta seg tid og råd til å utvide kunnskapen ved å blant annet kunne dra på kurs.

Alle informantene trekker også frem muligheten til å ta seg tid til pasientene, og en informant sier det slik:

«Men det som jeg synes er fantastisk, det er at vi ikke har noen som forteller oss hvor lang tid vi skal bruke. Vi kan ta oss tid til pasienten. Og når vi får tilliten til noen, det synes jeg er fantastisk».

Det å få ro i behandlingssituasjonen påpekes også som fremmede for autonomien i arbeidshverdagen, og en av informantene sier

«Ro er et nøkkelord for å føle at jeg gjør en god jobb. For stress er ikke noe godt å kjenne på. Hadde jeg hatt en stressende jobb, så hadde jeg ikke gjort en god jobb. Så det å ha den roen har absolutt mye å si».

Det kan da videre sies at fravær av stress oppleves forsterkende for denne informanten.

Det å få ny kunnskap som kan trekkes inn i behandlingene påpekes som «*motiverende, rett og slett*». Det at man selv kan styre behandlingen slik man vurderer det til å favne pasienten best, påpekes som en viktig faktor for autonomi i arbeidet.

Informant 3 omtaler autonomien i arbeidshverdagen som veldig stor, men allikevel menes dette i både positiv og negativ betydning. Det sies følgende:

«Vi har jo egentlig mye tillit når vi har den jobben vi har. Men det er alltid forventningsbasert at vi skal tjene mange, så jeg skulle gjerne hatt flere timer i døgnet iblant». «Det er litt som at jeg er alene her. Bare de som kommer til meg står på min venteliste. Det er den som er det mørke bakteppet her. Den er lang, og det legger et press på en».

Variasjon i arbeidsdagen trekkes frem som positivt for autonomien. Det å kunne oppleve ulike menneskemøter gjennom dagen. En informant sa at det å ha pasienter var det som var hyggelig med jobben. Det at man ikke visste hvem som kom når man først så et navn og tok dem inn, gjorde at det ble en ny historie å pakke ut hver gang. Informanten sa ta det var det som var spennende, og at det gav en stor grad av variasjon.

Flere opplever det å kunne velge retning i forhold til pasienter og hvilken problematikk man tar inn som tilfredsstillende for autonomien i arbeidshverdagen. Har man tilegnet seg ny kunnskap så kan man styre hvem man tar inn til en viss grad sier flere. Dette kan også styres i form av å få noe variasjon i pasientgruppen som er i behandling. Dette omtales som positivt for autonomien.

Det at man ikke trenger å passe inn i et system slik som på sykehus for eksempel, trekkes frem som positivt av to informanter.

Det å sette opp timer når det passer for både pasienten og terapeuten selv oppleves også forsterkende for opplevelsen av autonomi. Friheten trekkes frem som positivt av samtlige informanter. Det å kunne jobbe heller litt ekstra i perioder og tilpasse ferie i forhold til familie settes pris på av informantene.

En informant tenker at variasjon holder en i gang slik at man ikke går lei. Da også med tanke på variasjon i forbindelse med grupper og med ulik problematikk hos pasienter.

Begrensende for autonomien

Det som er bakdelen med å jobbe som selvstendig næringsdrivende psykomotorisk fysioterapeut er at pasientene er dårligere og dårligere sier to av informantene. Det nevnes at man blir sittende med mye vurderinger.

Det trekkes fram at pause er viktig og da gjerne sammen med andre kolleger, slik at man ikke blir sittende å spise alene. Ønsket om å ha tid til å skrive journal nevnes av en informant.

To informanter opplever at autonomi er til stede i arbeidshverdagen, men at det også er noe begrensende ved det å ha stor grad av selvbestemmelse. Det at man driver for seg selv, og er så avhengig av å være på jobb for å få pengene inn, gjør at man mister autonomien litt. Det oppleves som at det blir litt press på at man må holde seg frisk, og holde seg på jobb, og at dersom man er syk så må man ta igjen pasientene. Dette omtales som en stressfaktor.

4.1.2 Tilhørighet

På neste side følger en skjematisk fremstilling av resultatene knyttet til tilhørighet. Det førende spørsmålet i intervjuguiden (vedlegg 2) er presentert i første kolonne. Det som kom frem som forsterkende for tilhørigheten er presentert i andre kolonne og det som kom frem som begrensende er presentert i tredje kolonne.

Tilhørighet	Forsterkende	Begrensende
Hvordan er din opplevelse av å ha tilhørighet i arbeidshverdagen?	Trivsel Fellesskap Flerfaglig miljø Gode kolleger Lokaler/lokasjon Atmosfære Møte/ diskusjonsfora	Få kolleger Lite fellesskap Lokaler Møter Savn

Tabell 3: Tilhørighet - forsterkende og begrensende faktorer

Forsterkende for tilhørigheten

Alle informantene trives godt på arbeidsplassen. De informantene som har størst fellesskap uttrykker sterkest opplevelse av tilhørighet, men alle føler at de hører til på arbeidsplassen sin, og at de har kolleger som er der for dem. En informant opplever at det er mange fine menneskemøter i løpet av en arbeidsdag, og dette forsterker informantens opplevelse av å høre til og å bidra for andre.

Fire av fem informanter opplever å ha stor grad av tilhørighet på arbeidsplassen. Den siste føler tilhørighet, men samtidig at de jobber svært selvstendig på denne arbeidsplassen, og dermed har mindre kontakt med hverandre i løpet av arbeidsdagen. Men det ble poengtert at informanten følte den hørte til på arbeidsplassen sin.

Arbeidskolleger trekkes frem som en viktig og avgjørende faktor for opplevelsen av tilhørighet, og en informant sier det på følgende måte:

«Vi er alle likeverdige og det er fint. Vi kan støtte hverandre, og det er alltid noen å drøfte ting med. Det er et godt arbeidsmiljø. Av og til er det tverrfaglige et savn, da er det fint å kunne komme på samarbeidsmøter for å drøfte ting, og på den måten samarbeide med andre yrkesgrupper».

Flere profesjoner i samme bygg/ lokaler trekkes frem som forsterkende for tilhørigheten. Forsterkende er også samarbeidet mellom ulike profesjoner, som for to av informantene

fungerer svært godt, mens de tre andre ikke vektla å si noe ytterligere om dette. I et flerfaglig miljø får terapeutene hyppig bekreftelse på at de er ønsket i et behandlingsopplegg.

Det omtales som positivt å ikke ha så mange kolleger å forholde seg til av to av informantene, samtidig som man har et nettverk rundt.

Lokaler og lokasjon trekkes frem som positive faktorer for opplevelsen av tilhørighet hos samtlige informanter. Det er generelt en god atmosfære på informantenes arbeidsplass. Dette omtaler de med stor positivitet.

En informant tror at dersom man skal trives så er man avhengig av å føle tilhørighet. Videre poengteres det at dersom det hadde vært tungt å gå på jobb, og man ikke hadde hatt noen støtte i kolleger, så hadde motivasjonen blitt redusert. En av informantene sier at det smitter, og at dersom man det greit med kolleger, så tar man det med seg videre inn i behandlingsrommet. På denne måten betegnes det som en helhet med trivsel, tilhørighet og behandlingssituasjonen.

Det å ha et fora hvor man både kan gi andre tilbakemelding og også få tilbakemelding er med på å styrke tilhørigheten ifølge fire av informantene. To av informantene omtaler dette som det å ha et fast møte, mens to omtaler det som mer generelt å ha en arena hvor det er rom for å spørre og dra nytte av hverandres kunnskap. Den siste informanten sier følgende:

«Vi har ikke så mye kollegialt, men det er flere i samme lokalet slik at det alltid er noen å spørre dersom det skulle være noe. Vi vet at vi er her. Ja, jeg føler at jeg hører til her. Vi er jo veldig selvstendige her. Vi gjør litt sånn som vi ønsker selv, men samarbeider fint om det som er felles. Vi er sjelden uenige».

Altså denne informanten opplever at det er lite kollegialt, men at de vet at de kan spørre hverandre dersom det skulle være noe og samarbeidet fungerer godt i form av at de sjelden er uenige.

Begrensende for tilhørigheten

Informant 3 sier som følger:

«Jeg kjenner jo at jeg savner litt ting med tidligere jobber. Det har alltid vært noe hyggelig med de andre. Akkurat nå er det jo den forskjellen mellom å ha mange kolleger og nå ha få. Før var det hyggelig med et møte iblant, men masse møter kunne skape litt frustrasjon. Men nå som ting er annerledes så er det kanskje litt savn igjen».

Opplevelsen av tilhørighet kan variere mye. En informant føler seg til tider alene. I perioder med mye dårlige pasienter påpeker flere informanter at arbeidsdagen kan oppleves krevende. Tre informanter opplever da at de kan føle at de står alene.

Tre informanter kan i perioder savne noe den tilhørigheten de hadde på tidligere arbeidsplasser hvor de da hadde et større kollegialt miljø.

Blant informantene trekkes det frem ønsker om større lokaler. Dette da flere savner å kunne tilby gruppebehandling til sine pasienter, men lokalene har ikke store nok eller mange nok rom til at dette lar seg gjennomføre. Det ble også trukket frem et ønske om treffpunkt i form av møter og noen å ta opp ting med. Spesielt for en informant var dette noe som forekom litt sjeldnere enn ønsket.

4.1.3 Kompetanse

På neste side følger en skjematisk fremstilling av resultatene knyttet til kompetanse. Det førende spørsmålet i intervjuguiden (vedlegg 2) er presentert i første kolonne. Det som kom frem som forsterkende for kompetansen er presentert i andre kolonne og det som kom frem som begrensende er presentert i tredje kolonne.

Kompetanse	Forsterkende	Begrensende
Hvordan er din opplevelse av å ha kompetanse i arbeidshverdagen?	Tidligere arbeidserfaring Ny kunnskap Tilbakemelding fra pasienter Alder Unngå mønster Trygghet Undring	Følelsen av å ikke strekke til Egenopplevelse Mønster Komplekse pasienthistorier Først inn Lokaler

Tabell 3: Kompetanse - forsterkende og begrensende faktorer

Forsterkende for kompetansen

Informant 1 understreker det med å ha med seg tidligere arbeidserfaring inn i arbeidet som PMF som en styrke. Informanten har underveis tatt kurs og så videre ut fra behov og eventuelle kunnskapshull. Dette oppleves som forsterkende for opplevelsen av å ha kompetansen som kreves i arbeidet.

«Det gir motivasjon når en ser at en pasient får det bedre. At det skjer en endring i positiv retning. At pasientene kommer tilbake og sier at det går bedre eller at det man sa eller gjorde hjalp, gir en bekreftelse på at det man jobber med gjør en forskjell. Det gir motivasjon».

Alle informantene føler at de har kompetanse til å stå i jobben, men det trekkes frem at det å tilegne seg ny kunnskap er viktig for opprettholdelsen av å ha følelsen av tilstrekkelig kompetanse.

«Det er kanskje det å få tilbakemelding på at det betyr noe å gå her, og det betyr noe å få den forståelsen, få den støtten. Det er kanskje det som er mest motiverende. At det gir mening. At det du gjør gir en mening i arbeidsdagen».

En informant sier at med mer erfaring følger gjerne også en følelse av å ha mer kompetanse. Det nevnes også at man har lært gjennom årenes løp at det er viktig å se an hvem man har foran seg, og da også se på ulike alternativer for den videre oppfølgingen.

Det å vurdere hvem man tenker kan ha nytte av behandlingen, gjør også jobben mer motiverende sier flere av informantene. Dette er en kompetanse som har blitt bygget opp over tid sier de videre. En informant sa følgende: «Jeg har mange ganger følt at jeg har kommet til kort. Jeg tror vi fysioterapeuter tror vi kan hjelpe alle med noe. Vi vil så gjerne hjelpe!»

Informantene med lengst erfaring sier at erfaring gjør at man kanskje tidligere ser at det er andre pasienter som bør inn i behandling blant annet. Alle informantene følte oftere på tilkortkommenhet som ung fysioterapeut.

Flere av informantene er usikre på om de har nok og tilstrekkelig kompetanse. Et sitat lyder som følger;

«Jeg er alltid litt i tvil på om jeg har tilstrekkelig kompetanse. Det har alltid vært sånn. Det er noe du aldri er helt sikker på. Jeg synes jo den psykomotoriske utdanningen er ganske bred og fin. At den kan sy sammen veldig mye av det man har ellers. Det er jo kanskje litt modningsfag også. Jeg er glad for at jeg ikke begynte med det med en gang. Ja, jeg tror det er godt å ha med seg litt erfaring».

Det at det stadig skjer ting innen forskning i psykologi for eksempel, trekkes frem som en grunn til at man bør følge godt med. «Man blir litt tvunget til å tenke at, er det riktig det jeg gjør nå?» sier en informant.

Det vektlegges av en informant viktigheten av å ikke komme inn i et mønster, for da mener vedkommende at man får med seg mer og at dette er viktig for opplevelsen av å ha kompetanse i arbeidet.

Flere informanter sier at det ikke alltid er sammenheng med når man føler at man har gjort en god jobb, og når pasienten synes man har gjort en god jobb. Det poengteres også at man etter hvert lærer seg å legge merke til ganske mye i behandlingssituasjonen. Men at dette ikke alltid stemmer overens med pasientens opplevelse. Det sies da at man ikke alltid vet hva som er betydningsfullt for pasienten, og det vektlegges at det er mye som det ikke finnes ord for av kroppslig opplevelse hos den enkelte. Det sies også at man ikke alltid man vet hva som blir viktig der og da, og at mye handler om den subjektive opplevelsen til pasienten.

Fire av informantene føler stadig vekk at de kommer til kort. De sier at de har ganske mange tunge pasienthistorier, og at man skulle ønske man kunne bidratt med mer, men at de vet faglig sett, at det ikke alltid strekker til. Når ting er for sammensatte og har vart for lenge kan man føle at man kommer til kort. En av dem sier: «Det er kanskje det at bidraget oppleves noen ganger litt for lite. Der og da».

«Det jeg synes er fint er den undringen som vi har med oss hele tiden. Det er det jeg synes er veldig spennende i pasientforløp, den undringen som vi gjør sammen».

En informant sier; «Man er liksom ikke ekspert på noe. Målet er ikke å løse et problem, men det er mer den bevisstheten og forståelsen. Det å få kontakt med egen kropp og egne følelser».

Flere informanter opplever en trygghet i forhold til den psykomotoriske tilnærmingen ettersom man ikke trenger å kunne alt, men heller undre seg sammen med pasienten. En av informantene opplever ikke å komme til kort på noe, men heller at hen kan lære sammen med pasienten, og er ydmyk på det.

«Det at vi er fysioterapeuter i bunn og kan benytte gode, varme, snille hender. Vennlighet. Det tror jeg gjør at vi kanskje kommer fortere til målet enn med kun samtaleterapi. Det er det vi er heldige med, at vi også kan ha den tilnærmingen. Så det motiverer meg veldig».

Begrensede for kompetanse

Det å komme «først inn», altså at vedkommende ikke har mottatt andre helsetjenester, kan noen ganger være utfordrende og trekkes frem i forbindelse med opplevelse av å ha kompetanse i arbeidet. En informant sier at «man prøver å sy sammen et større opplegg rundt pasienten. Der har vi ikke egentlig alltid den kompetansen. Da må vi bruke nettverk». I slike pasientmøter føler informanten at man ikke strekker helt til med det man skal gjøre på jobb.

En annen informant sier det slik: «Så er det det å kunne se helhetlig og å trekke i noen tråder. Det synes jeg er en veldig motiverende del av jobben vår».

En informant får ikke benyttet kompetansen sin når det gjelder å holde grupper, ettersom det ikke er mulighet for dette i lokalene. Flere informanter må benytte andre lokaler for å holde grupper.

«Jeg synes kompetansen begynner å komme seg, men jeg føler meg aldri utlært. Det er det som er spennende med å jobbe med mennesker og kropp. Det er jo alltid noe mer å lære. Men jeg føler at jeg står støtt i jobben min».

4.2 Motivasjon

Under følger data som ikke lot seg plassere under de tre kodene, men som man fremdeles anså som viktig å ha med i denne oppgaven med tanke på hva Selvbestemmelsesteorien sier om motivasjon.

Informant 3 sier følgende om motivasjon:

«Jeg har ikke noe definisjon på motivasjon. Det er en blanding mellom indre og ytre. Det som jeg forventer av meg selv eller ønsker å oppnå. Det er egentlig alt rundt. Jeg er jo også styrt av andre. Jeg har jo familie som skal gå rundt. Det er økonomi oppi disse tingene også. Den ligger jo alltid der. Men indre motivasjon. Jeg liker å sette meg inn i ting, og se hvordan ting henger sammen, og deretter prøve å gjøre noe med det. Det er sånn jeg tror jeg alltid har vært, at jeg ønsker å få noe til».

En informant sier at det økonomiske gjør at man må styre seg inn på noe som kan gi stabilitet. Følgende sitat fulgte opp dette utsagnet: «For det der å ha litt ro fra det ytre gjør jo at du kan fokusere litt mer på det indre».

Informant 1 sa som følger: «jeg tror det å få gode tilbakemeldinger er det som motiverer meg mest. At det rett og slett gir mening det man holder på med».

Informant 5 vektla presset om å holde seg frisk og stå i jobb og at dette var en stressfaktor.

Informant 3 opplevde at graden av frihet var til stede, men at vedkommende opplevde press i

forhold til ventelister som var lange. Flere møter og treffpunkter med kolleger var innimellom et savn. Dette var dersom det gikk en lengre tid uten møter eller andre slike treff.

«Jeg har enda ikke gruet med til å gå på jobb. Jeg synes det jeg gjør er nyttig og meningsfullt. Både det at det er meningsfullt for meg selv, men også samtidig at det er noe for andre. Jeg synes den kombinasjonen er veldig fin»

En informant tenker at det er en forutsetning på mange måter å ha litt livserfaring fordi man møter så mye. Med mye menes både ulike typer mennesker og ulik problematikk. Informant 4 nevner at når man føler man kommer til kort så er det et ønsket å kunne hatt noe veiledning inn i kommunen.

«Det som gjør meg motivert i jobben er jo først og fremst pasientene, og det å kunne være til hjelp og nytte. Det at man ser at det går fremover med dem og at de ønsker å komme. Jeg får veldig følelsen av at det er mange jeg kan hjelpe med psykomotorisk fysioterapi, på ulike måter liksom. Det er jo en ganske bred tilnærming. Så det synes jeg er veldig motiverende».

Det poengteres at når man jobber med driftstilskudd så får man stor variasjon i pasientgruppen, og man lærer mye gjennom aktivt klinisk arbeid. Dette oppleves motiverende av samtlige informanter. En informant nevner at det er menneskemøtene som gir motivasjon, og at det er de man klarer å gjøre en endring for som er mest motiverende. Det at man kan bidra med å gi dem verktøy til å håndtere hverdagen bedre, mestre arbeidslivet bedre og stå i vanskelig ting bedre er motiverende. Det å føle at de gjør en forskjell trekkes frem som utelukkende positivt for egenopplevelse av motivasjon.

En informant sa følgende om hva som gav motivasjon: «Det som gir meg motivasjon er at jeg synes det er et spennende fagfelt å jobbe med. Det at man ser hele mennesket, sammenhengen mellom psyke og kropp. Det er noe jeg synes er givende».

5.0 Diskusjon

Gjennom studien var det et ønske å kunne gi psykomotoriske fysioterapeuter en innsikt i hvilken betydning det har å være indre motivert i sitt arbeid, sett i lys av selvbestemmelsesteorien.

I dette kapitlet vil funnene bli diskutert opp mot teori, forskning og oppgavens problemstilling.

Oppbygningen av diskusjonskapitlet tar utgangspunkt i oppsett og rekkefølge fra kategoriene i dataanalysen under kapitlet som omhandler resultatdiskusjon. Autonomi diskuteres først hvor også behovet for autonomistøtte trekkes inn. Deretter blir det en drøfting rundt tilhørighet og støtte for behovet, og videre følger drøfting av kompetanse og støttebehovet for kompetanse. Så følger et kapittel om selvbestemmelsesteorien og arbeidshverdag.

Videre kommer metodediskusjon hvor intern og ekstern validitet omtales, deretter følger et kapittel om refleksivitet og videre studiens styrker og svakheter, og studiens relevans for psykisk helse og psykisk helsearbeid drøftes til slutt.

Det vil deretter sies noe om hvilke implikasjoner resultatene har for praksis og forslag til eventuell videre forskning på området bringes frem.

5.1 Resultatdiskusjon

Funnene fra undersøkelsen vil vurderes i forhold til- og diskuteres opp mot oppgavens problemstilling: *Hvilken betydning har psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon for deres arbeidshverdag, sett i lys av selvbestemmelsesteorien?*

5.1.1 Autonomi

Funnene viser at autonomi hadde flere forsterkende faktorer. Noen av dem som var gjentakende hos informantene var frihet, fleksibilitet og muligheten til å kunne styre dagen selv.

Det ble også vektlagt hos alle informantene at man hadde mulighet til å gi pasientene både tid og ro. En informant oppga at dersom tiden hadde vært knapp så ville kvaliteten på arbeidet blitt redusert. Lite tid ble dermed også plassert under begrensende for autonomien. Ifølge Selvbestemmelsesteorien er det å oppleve at man gjør en god jobb avgjørende for det videre arbeidet (Ryan & Deci, 2017). Alle informantene virket å vektlegge det å tilegne seg ny kunnskap, men at de i ulik grad tok steget og gjorde dette. Men det var et bevisst valg hvor de hadde autonomi til å velge selv om de ville dra på kurs eller liknende for å øke sin kompetanse.

Informantene oppleves å være reflekterte og bevisste på egen arbeidshverdag. Slik som at det nevnes av en informant at det vektlegges å tilrettelegge for egenopplevelse av å gjøre en god jobb. Det å ha høy jobbautonomi kan styrke vår indre motivasjon og videre gi mulighet for å benytte faglig skjønn for å løse oppgaver på en best mulig måte (Nesheim et al., 2017). For psykomotoriske fysioterapeuter vil det å benytte faglig skjønn være viktig ettersom alle mennesker er unike, og man må bruke faglig skjønn for å tilpasse behandlingen til den enkelte.

Man har ved friheten og fleksibiliteten som informantene rapporterer forutsetningene til stede for at arbeidsoppgavene kan samsvare med det man faktisk har lyst til å gjøre, og dette vil være fremmende for den enkeltes motivasjon (Deci & Ryan, 2017). Dersom man får tid til å utføre det man anser som viktig i løpet av arbeidsdagen, slik som å skrive journal, så er dette også forsterkende for autonomien. Men en av informantene sier at det kan gå flere dager uten at journal blir ført og dette tar energi. Det at man ikke får gjort det man faktisk ønsker å gjøre plasseres under begrensende for autonomien.

Tre av informantene nevnte lønn som forsterkende for autonomien. Det at man opplever at arbeidet man utfører blir verdsatt kan være motivasjonsfremmende (Diseth 2023). Lønnen trekkes også frem hos en av informantene som en begrensende faktor for opplevelsen av

autonomi ettersom man er avhengig av å ha pasientbehandlinger og å stå i jobb for å holde inntekten oppe som SND. Lønn er i utgangspunktet en ytre motivasjonsfaktor, men teorien sier også at dersom man føler at arbeidet man utfører verdsettes kan indre motivasjon oppstå (Diseth, 2023).

Studien til Kuvaas (2008) underbygger informantenes svar ved at man kan tenke seg at autonomistøtte og tilfredsstillende av psykologiske behov har en sammenheng med arbeidsprestasjoner og at denne sammenhengen er mediert av indre motivasjon.

Ved utførelse av arbeidsoppgaver som ikke nødvendigvis måles på kvantitet, men hvor fokuset heller er på kvalitet, kreativitet, læring og utvikling, fremheves den indre motivasjonen som en viktig kilde til effektivitet i gjennomføring av oppgavene (Kuvaas & Dysvik, 2020). Dette samsvarer godt med arbeidsoppgavene til de psykomotoriske fysioterapeutene da behandling av mennesker med en helhetlig tilnærming ikke kan måles i kvantitet, men heller kvalitet hvor man videre kan fremme læring både hos terapeut og pasient. Dette ved at man har en interaksjon hvor man sammen finner veien til gjennomføringen som er til det beste for pasienten. Ifølge Ryan og Deci (2018) vil de som er indre motivert prestere bedre enn de som er ytre motivert, og de har det også betydelig bedre med seg selv. Dette igjen vil altså tilsi at vi ikke bør sette søkelys på å motivere mennesker, men vi bør heller forsøke å legge mest mulig til rette for at de skal motivere seg selv. Dette kan være gjeldende for den psykomotoriske fysioterapeuten, men man kan da også være seg selvbevisst i pasient og terapeut relasjonen med tanke på hvordan man ønsker pasienten motivert.

5.1.2 Tilhørighet

Datamaterialet gav nyttig informasjon om informantenes opplevelse av tilhørighet på arbeidsplassen. Samtlige oppgav at de trivdes, men det ble nevnt ulike trivselsfremmende faktorer. To informanter nevnte fellesskap og flere kolleger som viktig og forsterkende for opplevelsen av tilhørighet. Tre av informantene syntes det var fint med få kolleger. Det var kun en av dem som opplevde det som utelukkende positivt med et mindre miljø på arbeidsplassen, mens to til tider kunne synes det var begrensende for opplevelsen av tilhørighet. Dette med bakgrunn i at det var sårbart å være få. Fire av fem informanter sa at det var viktig å ha et fora hvor man både kunne få tilbakemeldinger og hvor man kunne gi

tilbakemeldinger til andre da dette opplevdes fremmede for tilhørigheten. Dette samsvarer med det selvbestemmelsesteorien sier om hva som skal til for å tilfredsstillende opplevelsen av tilhørighet (Ryan & Deci, 2017). Selvbestemmelsesteorien gir rom for individuelle forskjeller slik som det at noen opplever tilhørighet i et mindre fellesskap versus andre som foretrekker større fellesskap. Det viktigste for opplevelsen av tilhørighet er å føle seg ivaretatt og å ivareta de man har rundt seg om det så er i et lite eller stort fellesskap (Diseth, 2023). Så lenge man har kolleger, har man mulighet til å få dekket behovet for sosial interaksjon med andre (Ryan & Deci, 2017). Det kan selvsagt raskere by på utfordringer ved å ha et mindre miljø på arbeidsplassen da man selv har færre å kunne utøve omsorg mot samt kunne få tillitt fra ved både emosjonell og materiell støtte. Også det å kunne vise hvilke personlige ressurser man har ved å gi oppmerksomhet, vie sin tid, interesse og energi til sine kolleger kan ses å forsterkes hos den informantene som oppgav å synes det var utelukkende positivt med få kolleger (Chapman & White, 2016). Hos de to andre kan det virke begrensende da man har få å vie sin oppmerksomhet til (Ryan & Deci, 2017). Tid bør også trekkes inn her da dette ifølge informantene ser ut til å være en utfordring i form av ventelister og så videre. Man kan tenke seg at det dermed også blir mindre tid til å bygge relasjoner med sine kolleger som igjen kan påvirke tilhørigheten. Tid benyttet til hver enkelt pasient lar seg ikke bli påvirket av pasientpågangen. Man kan da si at tilbudet til pasientene i den grad ikke blir påvirket, noe som er positivt for den enkeltes egenopplevelse av å gjøre en god jobb (Diseth, 2023).

Som tidligere nevnt så er det lav tetthet av selvstendig næringsdrivende psykomotoriske fysioterapeuter, noe som igjen kan ses i en sammenheng med mindre miljø på arbeidsplassen. Da særlig kolleger som er psykomotoriske fysioterapeuter. Tverrfaglig fellesskap anses å kunne være fremmede og støttende for opplevelse av tilhørighet på lik linje med å ha faglige kolleger (Ryan & Deci, 2017). Dette igjen tilsier at det for flere psykomotoriske fysioterapeuter kunne vært forsterkende for tilhørigheten med større fellesskap på tvers av yrkesgrupper. Flere av informantene hadde i perioder en opplevelse av å føle seg alene på arbeidsplassen eller stå alene i tider hvor det var flere krevende pasientforløp. Ifølge selvbestemmelsesteorien kan da det å få dekket behovet for tilhørighet tilsi i praksis at man tar vare på andre mennesker og at man selv blir tatt vare på, altså kan man si at det er en gjensidig opplevelse av tilhørighet (Diseth, 2023). Dette vil videre si at de som har få kolleger og arbeider med et lite nettverk rundt seg er mer sårbare, da de har færre å spille på, og da også få støtte fra.

Lokaler ble også trukket frem som forsterkende for trivsel og tilhørighet. Samtlige informanter hadde allikevel også ting å utsette på lokalitetene slik som plass, mulighet for gruppe samt utforming av arbeidsplassen. En informant trakk frem at atmosfæren på instituttet var god og det fremmet ytterligere trivsel. Det viste seg at tilretteleggingen og helheten rundt arbeidsplassen spilte en stor rolle for hvordan opplevelsen av tilhørighet til hver enkelt informant var.

Alle informantene trakk frem møter og diskusjonsforum som forsterkende for tilhørigheten. Dette vil ifølge Selvbestemmelsesteorien være støttende for å tilfredsstille behovet for tilhørighet (Ryan & Deci, 2017; Diseth, 2023). En informant synes det av og til var lite av slikt samarbeid og det ble da et savn. Informanten opplevde da å ikke få støtte for å dekke behovet. Dette vil være begrensende for tilfredsstillelsen av tilhørighet (Ryan & Deci, 2017). Alle informantene hadde møter eller en 'åpen dør' til kolleger og dette vil ifølge selvbestemmelsesteorien fremme tilfredsstillelsen av dette behovet. Kvaliteten på de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen er også betydningsfulle (Chapman & White, 2016). At noen informanter opplevde at møter og samhandling til tider ble for sjeldent er begrensende for tilfredsstillelsen av behovet. Kollegers tilfredshet spiller en rolle og muligheten for medvirkning i avgjørelser, arbeidsmengde og grad av ansvar er også faktorer som påvirker vår motivasjon (Chapman & White, 2016). Ingen informanter oppgav at kolleger var misfornøyde, men de uttalte seg heller ikke om deres grad av tilfredshet heller at de selv var fornøyde med egne kolleger.

5.1.3 Kompetanse

Samtlige informanter var glad for å ha opparbeidet seg år med erfaring før de startet å arbeide som psykomotoriske fysioterapeuter. Opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse avhenger av blant annet erfaring (Diseth, 2023). I følge Diseth (2023) så er arbeidstakere med høy utdanning og som er opptatt av sine arbeidsoppgaver som oftest mer opptatt av indre motivasjonsfaktorer enn ytre. Ettersom psykomotoriske fysioterapeuter har både en bachelorgrad, videreutdanning og/eller mastergrad, altså en relativt høy utdanning, så kan dette se ut til å være gjeldende for studiens informanter. Diseth (2023) sier også at tilstrekkelig lønn er grunnleggende for at man skal føle seg rettfærdig behandlet og få dekket essensielle behov for livsopphold. Dette sammenfaller med informantene som sier at lønn også er en faktor som spiller inn på deres motivasjon, men at det til tider kan være en

stressfaktor at man må stå i jobb for å opprettholde inntekten. Lønn blir derfor plassert både under forsterkende og begrensende for kompetanse.

Arbeidet blir omtalt av informantene som sammensatt og man er avhengig av å gjøre egne vurderinger og overveielser i hvert enkelt pasienttilfelle. For å støtte opp om kompetansebehovet bør terapeutene sette seg tydelige mål som er realistiske og oppnåelige (Ryan & Deci, 2017; Diseth, 2023). Dersom man får positive tilbakemeldinger så kan dette ifølge Diseth (2023) påvirke både innsats og prestasjoner i positiv retning. Dersom man klarer å sette seg oppnåelige mål vil dette kunne underbygge kompetansebehovet hvor opplevelse av fremgang er elementært (Ryan & Deci, 2017; Diseth, 2023).

Ifølge Kuvaas og Dysvik (2020) kan ytre motivasjon egne seg godt dersom oppgavene knyttet til arbeidet er relativt enkle og trivielle, og dermed ikke særlig givende for den ansatte annet enn å få det gjort. Med tanke på psykomotoriske fysioterapeuters arbeidsoppgaver så vil ikke ytre motivasjon egne seg godt i behandling av mennesker med egne og ofte sammensatte behov. I teorien sies det også at det kan være vanskelig å skille mellom indre og ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2017; Kuvaas & Dysvik, 2020). I slike tilfeller er den avgjørende forskjellen om motivasjonen ligger i selve aktiviteten eller det utenfor. Ifølge svarene til informanten oppgir flere at det motiverer dem å kunne bidra til at andre får det bedre og de ønsker å hjelpe. Det er da selve aktiviteten som motiverer og ikke det som ligger utenfor.

Teorien sier blant annet at for å være indre motivert har man et behov for å føle seg effektiv og oppleve at man lykkes med ulike gjøremål (Ryan & Deci, 2017). Dette kan være vanskeligere når man står med dårligere og dårligere pasienter slik flere av informantene påpekte. Dersom man klarer å sette seg tydelige og ikke minst realistiske mål så kan man ifølge Diseth (2023) klare å støtte opp om kompetansebehovet. Han sier også at dersom man får positive tilbakemeldinger så kan det virke fremmende på både innsats og prestasjoner (Diseth, 2023, s.103). Det nevnes ikke fra hvem disse tilbakemeldingene bør komme fra, men det vil da være avhengig av at man har pasienter som sier noe om behandlingseffekt eller at man har møte med kolleger hvor man får tilbakemelding ved å dele med hverandre. De informantene som har flest kolleger har muligens størst mulighet for slike tilbakemeldinger, men dette kan oppfylles hos alle informantene.

Informantene sa lite i forhold til fremgang, men de sa at det motiverte når pasientene opplevde at noe hjalp. For kompetansebehovet er fremgang elementært (Diseth, 2023). Altså at man opplever fremgang. For en psykomotorisk fysioterapeut så vil fremgang blant annet handle om hvordan pasienten generelt har det, og hvordan han eller hun føler seg.

Psykomotorisk behandling tar utgangspunkt i hele mennesket og sammenhengen mellom følelser, pust, bevegelsesvaner og livshistorie (Thornquist & Bunkan, 1995). En reduksjon i symptomer, oppnåelse av mål og følelse av generell bedring vil dermed fremme oppnåelse av kompetansebehovet for terapeuten. Det vil dermed si at man bør tilstrebe at terapeuten lykkes i arbeidet samt opplever utvikling i jobben (Ryan & Deci, 2017).

Det kan også omfatte fremgang i utførelse av behandlingstiltak. Slik som en informant nevner så vil det da kunne innebære å ikke komme inn i et mønster for behandlingen, men heller tilstrebe å på best mulig måte tilpasse behandlingen til hver enkelt pasient. Dersom man får en opplevelse av at man mestrer dette så kan det fremme opplevelsen av å få dekket kompetansebehovet (Ryan & Deci, 2017). Alle de fem informantene rapporterte dette, og det vil da gi dem en opplevelse av å få dekket behovet for kompetanse.

5.1.4 Selvbestemmelsesteorien og arbeidshverdag

Internalisering (Figur 2) er som tidligere nevnt et begrep som brukes om overgangen fra kontrollerte former for ytre motivasjon via autonome former for ytre motivasjon og til indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Autonom motivasjon var til stede hos alle informantene da dette er motivasjon hvor man føler at man har et valg og at man har fri vilje (Gagne & Deci, 2005). Det motsatte her er kontroll og press (Gagne & Deci, 2005). I jobbsammenheng så kan man si at noen av informantene kjente på et press i form av lange ventelister og et krav om å tjene mange. Men til tross for dette oppgav de å ha både frihet og fleksibilitet. Ved å få tilfredsstilt de psykologiske behovene sier Diseth (2023, s. 99) at man ikke er kontrollert av ytre faktorer og videre opplever at egen atferd oppstår som en følge av fritt valg. Dette beskrives godt i tabellen om internalisering (Figur 2). Ut fra resultatene var det ingenting som tilsa at amotivasjon var til stede i informantenes arbeidshverdag. Dersom dette skulle vært tilfelle måtte det vært fravær av motivasjon, opplevd kompetanse og fravær av indre kontroll. Ingen av informantene oppgav dette.

Hvor tilfreds man er på jobben er avhengig av hvorvidt man føler seg verdsatt av dem rundt seg (Chapman & White, 2016). De psykomotoriske fysioterapeutene som hadde få kolleger er dermed mer prisgitt sine kolleger da det er færre å spille på. Samtidig har nok alle psykomotoriske fysioterapeuter relativt like mange pasienter ettersom de alle arbeider i fulle stillinger og det vil da være mulig å føle seg verdsatt av pasientene i form av tilbakemeldinger på behandling som har fungert eller eventuelle andre tilbakemeldinger som er meningsfulle. Chapman og White (2016) sier også at det er viktig at man er engasjert i arbeidsplassen. Ettersom informantene arbeider som selvstendig næringsdrivende vil de måtte være delaktige på egen arbeidsplass. Motivasjon er en viktig faktor for å stå i jobb (Diseth, 2023) og resultatene viser at informantene er motiverte for sitt arbeid. Det å ha et meningsfullt arbeid er ifølge Allan (2015) helt elementært når det gjelder å ha et meningsfullt liv. Informantene sier at de så gjerne vil hjelpe, og at det å bidra til at noen får det bedre er fantastisk. Det er slike ting som gir arbeidsdagen mening og som også gjør livet meningsfullt. Det å være viktig for andre er et iboende behov (Ryan & Deci, 2017).

I løpet av et arbeidsliv kan det forekomme endringer i arbeidsoppgaver og kompetansebehov. Det kan også skje forandringer i fleksibiliteten i arbeidslivet samt teknologiske endringer (Buchanan & Huczynski, 2019). For informantene vil det da være viktig å være klar over hva som motiverer dem (Buchanan & Huczynski, 2019). Intervjuet kan ha bidratt til en bevisstgjøring rundt egen motivasjon som videre kan være nyttig ved eventuelle endringer i fremtidig arbeidsliv.

Ifølge Chapman og White (2016) avhenger jobbtildfredshet av flere ulike faktorer, blant annet graden av kompleksitet i arbeidet. Desto mer komplekst arbeidet er, jo mer tilfredsstillende er det å mestre det. Psykomotoriske fysioterapeuters arbeid kan betegnes som komplekst ettersom man ikke har noen pasienter som er like, og hvor man må tilpasse behandling til hver enkelt pasient (Bunkan, 1996). Man bør ifølge en informant ikke komme inn i et mønster for behandlingen. Det å kunne bruke ferdigheter og talenter man er i besittelse av er viktig for opplevelsen av å gjøre en god jobb (Chapman & White, 2016). Ved at man ikke kommer inn i et mønster for behandlingen har man potensiale for å ta i bruk flere av sine ferdigheter og talenter ved at man tilpasser behandlingsopplegget til hver pasient og dette er i tråd med det Chapman & White (2016) sier om jobbtildfredshet. Ifølge Kuvaas og Dysvik (2020) så er indre motivasjon og liknende motivasjonstilstander slik som jobbengasjement, enda sterkere knyttet til arbeidsprestasjoner og andre positive jobbaspekter enn jobbtildfredshet. Dette kan være av

betydning for hvorfor resultatene i denne studien ser ut til å fremstille en mer tilfreds yrkesgruppe enn ved fremstillingen av SND psykomotoriske fysioterapeuters jobbtilfredshet i studien til Rosenberg og Bonsaksen (2022). Graden av tilfredshet på jobben avhenger i stor grad av hvorvidt den ansatte føler seg verdsatt av dem rundt seg og om vedkommende er engasjert i arbeidsplassen (Chapman og White 2016, s. 36-37). Som SND kan man anta at man som psykomotorisk fysioterapeut er engasjert i egen arbeidsplass og at samtlige informanter rapporterer om et samarbeid med kolleger som fungerer godt kan være med å støtte opp om dette utsagnet. Buchanan og Huczynski (2019) sier at ved å imøtekomme de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse så fører dette til økt trivsel, velvære og indre motivasjon, noe som videre leder til økt effektivitet og bedre prestasjoner (Buchanan & Huczynski, 2019). Dette kan også ses på i forhold til hver informant sin arbeidsplass.

5.2 Metodediskusjon

En viktig del av forskningsprosessen består i å vurdere kritisk kvaliteten på den forskningen man har utført (Malterud, 2021).

5.2.1 Intern og ekstern validitet

Validitet er et uttrykk for gyldighet, så for at kvalitativ forskning skal kunne gi gyldig vitenskapelig kunnskap må man vurdere om datainnsamlingen faktisk omhandler det man ønsker kunnskap om (Kuvaas & Dysvik, 2020; Malterud, 2021; Nyeng, 2021;). Man bør stille seg spørsmålet om en faktisk måler det man ønsker å måle (Nyeng, 2021). Malterud (2017, s. 192) sier at validitet handler om å stille spørsmål om kunnskapens gyldighet. Og i den forbindelse vil både utvalg kontekst og metode har noe å si for validiteten.

Inklusjonskriteriene vil ha betydning for hvordan problemstillingen blir belyst og besvart (Malterud, 2021). Målet med denne studien var å kunne si noe om betydningen av psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon i arbeidshverdagen. Ettersom forsker selv er psykomotorisk fysioterapeut så kunne dette naturlig nok ha påvirket arbeidet, men det har vært en konsekvent bevissthet rundt dette fra forskers side.

Kvalitative metoder må kvalitetssikres med hensyn til at dataene er holdbare og nøyaktige, selv om vi da ikke kan snakke om reliabilitet som målesikkerhet (Nyeng, 2021). Notater som

er gjort under kvalitative intervjuer må stemme overens med det som faktisk ble sagt, og at man ikke utelater informasjon fordi det virker lite relevant (Nyeng, 2021).

At det ble valgt en deduktiv tilnærming kan ha farget materialet med Selvbestemmelsesteoriens budskap ettersom informantene fikk informasjon om teorien, problemstilling og oppgavens vinkling i forkant av gjennomføring av intervjuene. På en annen side kan det ha vært veiledende for både forsker og informant når det gjelder å holde seg til tema slik at man ikke blir snakkende om noe som har lite eller ingen relevans for oppgaven (Malterud, 2002). Malterud (2021, s.23) sier at man sjelden kan svare ja eller nei på om det vi har funnet er sant. Det man bør ta stilling til er heller hva det er sant om.

Angående studiens eksterne validitet også kalt overførbarhet (Malterud, 2021), og om slutninger kan være gjeldende ut over konteksten for datainnsamlingen, så må svaret være både ja og nei. På den ene siden bringer den frem informasjon som ikke er blitt fremstilt tidligere, og på den måten gir den oss ny informasjon. Studien kan si noe om psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon spesielt og at dette kan antas å til en viss grad være gjeldende for flere innen samme yrkesgruppe. På den andre siden så er det kun fem informanter og utvalget er derfor for lite til å kunne trekke slutninger som generaliseres. Spørsmål om overførbarhet og kontekst kan også gjelde kjønn (Malterud, 2021, s.24). I utvalget var det en mann og fire kvinner, så det kan tenkes at dataene kunne sett annerledes ut dersom utvalget besto av en annen kjønnsfordeling. På den annen side så er det en stor overvekt av kvinnelige terapeuter innenfor NPMF så et utvalg med overvekt av kvinner kan således sies å være representativt (Norsk Fysioterapeutforbund, 2024). Oppgaven kan være veiledende for ytterligere utforskning av psykomotoriske fysioterapeuters motivasjon og betydningen av denne. Funnene vil kunne være veiledende for psykomotoriske fysioterapeuter og andre helsearbeider innen psykisk helse som arbeider under liknende arbeidsforhold, altså selvstendig næringsdrivende. Med henblikk på studien til Rosenberg og Bonsaksen (2022) antar man at funnene ikke vil være gjeldende for PMF innen spesialisthelsetjenesten.

En styrke ved det strategiske utvalget er at informantene er fordelt i ulike aldersgrupper, de har altså ulik erfaring. Dette gir et bredere innblikk i yrkesgruppens opplevelse av indre motivasjon.

Med tanke på oppgavens validitet bør det nevnes at forskeren også er psykomotorisk fysioterapeut, og at dette kan ha påvirket svarene til informantene. Men dette blir kun spekulasjoner.

5.2.3 Refleksivitet

Ifølge Malterud (2017) skal forskeren gjennom prosess og ved produkt stille spørsmål ved sine egne fremgangsmåter og konklusjoner i form av tvil og ettertanke (Malterud, 2017, s. 19). Oppgaven har hatt en klar teoretisk referanseramme som ifølge Malterud (2017) brukes til å forstå meningen og strukturere egne tolkninger (Malterud, 2017, s. 47). Hun sier videre at det ikke er et spørsmål om hvorvidt forskeren påvirker prosessen, men *hvordan* (Malterud, 2017, s. 41). Gjennom refleksivitet som en førende holdning og strategi, har det vært ønskelig gjennom hele arbeidet å gi leseren en innsikt i hvordan man som forsker potensielt har påvirket prosessen. Malterud (2017) sier at man ikke naivt ønsker å fornekte sin rolle eller innbille seg som forsker at man kan bli en usynlig og uvirksom brikke i spillet der materialet produseres (Malterud, 2017, s. 42).

At Selvbestemmelsesteorien har vært førende for oppgaven har bidratt til å spisse oppgaven, for videre å kunne tilstrebe og på best mulig måte besvare oppgavens problemstilling. Intervjuguiden styres av autonomi, tilhørighet og kompetanse. Det kan muligens ha gjort at annen informasjon har gått tapt. På den annen side ble det i hvert intervju gitt mulighet for informanten til å fylle ut dersom det var noe de følte at de ikke hadde fått sagt, og som de ønsket at skulle inngå i deres besvarelse. Dette er i tråd med Malterud (2021) som sier at man ved semistrukturert intervju skal ha førende spørsmål, men som innbyr til utfyllende svar (Malterud, 2021). Intervjuguiden ble utarbeidet i samråd med veileder. Det kan være at en annen formuleringen av spørsmålene hadde gitt annerledes svar, men dette er en usikkerhet man ikke får besvart.

Utgangspunktet før arbeidet startet var en oppfatning om at psykomotoriske fysioterapeuter var motiverte i sin arbeidshverdag. På det tidspunktet var kunnskapen om indre motivasjon svært begrenset. Men ved å inneha noe kunnskap om indre motivasjon var også oppfatningen at indre motivasjon var til stede blant psykomotoriske fysioterapeuter. I takt med arbeidet har denne forforståelsen og kunnskapen om motivasjon endret seg, og i forbindelse med oppgaven har forforståelsen fått bekreftelse og blitt forsterket. Dette samsvarer med

beskrivelsen av den hermeneutiske sirkel (Kvarv, 2021). Men det har også kommet til en bevissthet om at ytre motivasjon er av betydning da med tanke på blant annet lønn og dersom man utfører oppgaver for å unngå straff (Kuvaas og Dysvik, 2020; Diseth, 2023).

Det ble også klart at selv om man er ytre motivert kan man på samme tid være indre motivert i sitt arbeid.

5.3 Studiens styrker og svakheter

Forskningen viser at det foreligger lite kunnskap på området så studien kan dermed bidra med ny informasjon om psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon og den kan gi innsikt i selvbestemmelsesteorien. Mange kjenner muligens til teorien, men ved å ha utført søk i norsk forskning er det nærliggende å tro at den er ukjent for mange og at lesning av studien kan frembringe ny informasjon.

Den teoretiske referanserammen kan ha gjort at annen informasjon har gått tapt. På den annen side så har den førende teorien gitt grunnlag for utfyllende svar på nettopp det man var på søken etter og dette er i tråd med hva Malterud sier om innhenting av data (Malterud, 2021). Ved å gjennomføre en teoristyrte analyse ble erfaringen at template analysis style (Miller & Crabtree, 1999) ble et favnende verktøy for arbeidet.

Studien vil kunne ha implikasjoner for flere vinklinger inn mot motivasjon både blant psykomotoriske fysioterapeuter, fysioterapeuter og også andre helsearbeidere. Den bringer frem kunnskap som vil kunne være veiledende for hvordan man kan fremme og påvirke psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon slik som å opprettholde arbeidsvilkår hvor de opplever å ha frihet og fleksibilitet, tilstrebe at alle skal ha et kollegialt miljø og føle en tilhørighet, fremme tilegnelse av ny kunnskap og kontinuere mulighetene for å selv velge kurs og kunnskapsutviklende deltakelse. Her bør det muligens legges en viss føring slik at alle tilegner seg noe ny kunnskap for å opprettholde kvaliteten i arbeidet samt fremme tilfredsstillende av behovet for kompetanse. I de mindre arbeidsmiljøene kan også kurs og faglige møter, delvis dekke behovet for tilhørighet ved at man blir sett og verdsatt i en gruppe (Chapman & White, 2016).

En begrensning for studien er selvsagt utvalget da det kun har vært fem informanter involvert. Da det ikke tidligere var gjort annen liknende forskning, så er det mulig å tenke at man kunne gjort studien med en annen tilnærming. Det kunne da vært interessant dersom det ble gjort en kvantitativ studie, med forhåpentligvis et rikt utvalg og ved å benytte for eksempel Basic Psychological Need Satisfaction Scales (BPNSS) som er et validert skjema benyttet ved forskning innen selvbestemmelsesteorien. Man svarer da ut 21 spørsmål knyttet til autonomi, tilhørighet og kompetanse (Ryan & Deci, 2000).

I fremtiden kunne det vært interessant og gjennomføre en studie hvor utvalget var større for å få et innblikk i motivasjon hos flere psykomotoriske fysioterapeuter, og da se om resultatene viste likheter eller eventuelt forskjeller.

Det kunne også vært spennende å sett på sammenhengen mellom ansatte og SND psykomotoriske fysioterapeuter, for å se om resultatene viste ulik tilfredsstillelse og oppnåelse av de tre psykologiske behovene, og eventuelt påfølgende indre motivasjon jamfør resultatene til Rosenberg og Bonsaksen (2022) hvor det var lavere jobbtfredshet hos SND psykomotoriske fysioterapeuter, enn blant dem som var ansatt.

Hensikten med oppgaven var å kunne gi ny innsikt i psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon for arbeidshverdagen da oppnåelse av indre motivasjon ifølge selvbestemmelsesteorien er prestasjonsfremmende. Da forsker selv er psykomotorisk fysioterapeut er det å besvare problemstillingen og finne en eventuell kausalitet også av egen interesse for videre arbeidsliv.

Ved innhenting av informasjon og utførelse av intervjuer har resultatene vist at psykomotoriske fysioterapeuter er indre motiverte i sin arbeidshverdag samt at bruk av selvbestemmelsesteorien inn mot denne oppgaven har vært både spennende, lærerikt og nyttig. Den har vært styrende for arbeidet og lagt en føring både i forhold til innhenting av data, søk i eksisterende litteratur og ikke minst utforming av oppgaven. Oppgaven har bidratt til ny informasjon for psykomotoriske fysioterapeuter og informasjonen kan også være veiledende for andre yrkesgrupper som arbeider på liknende måte. Det er som tidligere nevnt gjort studier på tvers av ulike selskaper, forskjellige bransjer og på tvers av ulike kulturer, hvor alle studier og all forskning viser at arbeidsplasser hvor de tre psykologiske behovene er tilfredsstilt er effektive arbeidsplasser (Ryan & Deci, 2017). Da oppgaven viser at indre

motivasjon også er av betydning for psykomotoriske fysioterapeuter i arbeidshverdagen, så kan det være nærliggende å anta at denne oppgaven også kan være aktuell lesning for andre yrkesgrupper innen helse- og sosialfag hvor man ønsker å rette søkelyset mot den indre motivasjonen til de ansatte eller dersom man ønsker å påvirke arbeidstakernes prestasjoner.

5.4 Studiens relevans for psykisk helse og psykisk helsearbeid

Det har vært et mål å vise hvordan teoretisk kunnskap om motivasjon generelt og indre motivasjon spesielt kan ha praktisk nytte. Indre motivasjon blant psykomotoriske fysioterapeuter har også en åpenbar sammenheng med tilfredsstillelsen av psykologiske behov. Vi har en naturlig tendens til å tilstrebe oppnåelse av behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse. Til tross for at dette er iboende så må allikevel forholdene ligge til rette for å fremme den indre motivasjonen, slik at behovene kan tilfredsstilles (Ryan & Deci, 2017).

I PMF har man et overordnet mål om å fremme både den psykiske og den fysiske helsen til pasienten (Thornquist, 2006). Utsagnet til en av informantene favner faget godt. Informanten sa da at det som gav motivasjon var at det var et spennende fagfelt å jobbe med, hvor man så hele mennesket, altså sammenhengen mellom psyke og kropp. Denne tilnærmingen sett i sammenheng med selvbestemmelsesteoriens omfattende beskrivelser om de tre psykologiske behovene gir en nær tilknytning til psykisk helse samt psykisk helsearbeid. Ifølge Diseth (2023) er psykologiske behov først og fremst indre opplevelser og erfaringer. I PMF har man som terapeut et ønske og et mål om å gjennom en helhetlig tilnærming kunne bidra inn mot andres psykiske og fysiske velvære (Bunkan, 1996; Thornquist, 2006).

Det er utarbeidet en opptrappingsplan for psykisk helse (Meld. St. 23(2022-2033)) hvor det har blitt og vil bli gjort endringer innen psykisk helse og psykisk helsearbeid med et mål om å fremme befolkningens psykiske helse. Opptrappingsplanen indikerer at det rettes stadig mer søkelys på befolkningens psykiske helse og i den forbindelse vil PMF kunne være aktuell behandling for mange som trenger helsehjelp. For at psykomotoriske fysioterapeuter skal kunne stå i jobb og bidra inn mot dem som trenger det på en best mulig måte vil det være nyttig å vite om man er indre motivert, ettersom man da står bedre i jobb og klarer å prestere godt (Ryan & Deci, 2017; Diseth, 2023). Buchanan og Huczynski (2019) sier også noe om

endringer. De sier at det over tid kan skje endringer i kompetansebehov og arbeidsoppgaver, fleksibilitet i arbeidslivet samt teknologiske endringer, og at det dermed er viktig å vite hva som motiverer oss.

Å erfare at vi har betydning for andre, er avgjørende for å ha et meningsfullt liv og virker beskyttende når det stormer (Mental Helse, 2024). Ettersom de psykomotoriske fysioterapeutene opplevde at det gav motivasjon å kunne hjelpe andre vil det ifølge utsagnet til Mental helse være nærliggende å tro at de psykomotoriske fysioterapeutenes opplevelse av å ha betydning for andre kan påvirke deres egen psykiske helse. Det å ha et meningsfullt arbeid er ifølge Allan et al. (2015) helt elementært når det gjelder å ha et meningsfullt liv. Et sitat fra en av informantene gjengis for å understøtte det ovenfornevnte:

«Jeg har enda ikke gruet med til å gå på jobb. Jeg synes det jeg gjør er nyttig og meningsfullt. Både det at det er meningsfullt for meg selv, men også samtidig at det er noe for andre. Jeg synes den kombinasjonen er veldig fin».

Oppgavens utforming hvor man settes inn i Selvbestemmelsesteorien og NPMF for videre å få en forståelse av indre motivasjon anses å ha stor relevans for fagfeltet psykisk helsearbeid.

6.0 Konklusjon

Denne studien tok utgangspunkt i problemstillingen; «*Hvilken betydning har psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon for arbeidshverdagen, sett i lys av selvbestemmelsesteorien?*». Problemstillingen er operasjonalisert gjennom føringer knyttet til selvbestemmelsesteorien og dens påstand om at tilfredsstillende av autonomi, tilhørighet og kompetanse vil gi indre motivasjon, og ved informantenes uttalelser gjennom intervjuene.

Friheten, fleksibiliteten, og mulighet til å styre dagen selv tillegges stor vekt av alle informantene når spørsmål om autonomi blir brakt frem. Det poengteres at det gjøres innenfor gitte rammer og føringer. Forsterkende for autonomien er også tid til pasientene og ro i behandlingssituasjon. Muligheten til å dra på kurs og tilegne seg ny kunnskap tillegges også stor vekt. Lønn trekkes frem som forsterkende for autonomien, men også begrensende i form av at man som SND er avhengig av å være på jobb for å få pengene inn. På grunnlag av teori og data anbefales det å opprettholde og eventuelt fremme graden av selvbestemmelse i arbeidshverdagen. Da med tanke på de begrensende faktorene som var stress, et opplevd press som SND, dårligere pasienter som trenger behandling og oppfølging. Fravær av pause i travle perioder var også en begrensende faktor. Journalskriving ble plassert under både begrensende og forsterkende faktorer ettersom det var forsterkende i perioder hvor man fikk oppdatert journalen, mens det ble en begrensende faktor i de periodene hvor man var på etterskudd.

Teori og forskning viser at tilfredsstillende av de psykologiske behovene er prestasjonsfremmende, og at motivasjon er avgjørende for å stå i jobb. Man er også prisgitt støtte for å oppnå tilfredsstillende av de tre psykologiske behovene. Informantene opplever å være motiverte. De har alle et ønske om å bidra til at pasientene får det bedre og de føler at de har en jobb som er betydningsfull. Ifølge teorien i oppgaven er dette av avgjørende betydning for å stå i jobb. Det blir lagt frem at å kunne ta seg tid til pasientene og få ro rundt behandlingssituasjonen er forsterkende for opplevelsen av å ha autonomi i arbeidshverdagen. Et opplevd press i forhold til at man skal tjene mange virker begrensende for en informant. Til tross for dette oppgir informanten å ha autonomi.

Opplevelsen av tilhørighet er også til stede hos alle de fem informantene, men i ulik grad og på ulikt vis. Alle trives, og det er en god atmosfære på arbeidsplassen. De opplever å ha et

fellesskap og å høre til. To av informantene kan til tider føle på ensomhet, ettersom de har få kolleger og et lite fellesskap på arbeidsplassen, i motsetning til dem som har et større fellesskap og miljø hvor dette fremsnakkes. Det å kunne samles i møter både med faglige kolleger, men også tverrfaglig oppleves som forsterkende for tilhørigheten. I tider hvor det blir lite av dette kan det bli et savn og det oppleves begrensende for tilhørigheten for noen av informantene.

Å tilstrebe større fellesskap i private praksiser, for å tilfredsstillere behovet for tilhørighet vil være å foretrekke. Selv om mindre praksiser også kan fungere godt ettersom det foreligger individuelle forskjeller i forhold til tilfredsstillende av behovet. Jevnlige møter og eventuelt andre treffpunkter vil også være å foretrekke for å unngå at det blir et savn hos noen.

Opplevelsen av å ha kompetanse i arbeidshverdagen er også tilfredsstillende, men her fremkommer også både forsterkende og begrensende faktorer. Alle informantene er av den oppfatning at tidligere arbeidserfaring forsterker opplevelsen av å ha kompetanse. Det samme gjør tilegnelsen av ny kunnskap samt tilbakemeldinger fra pasienter som ikke nødvendigvis er utelukkende positive, men konstruktive. Alder ble nevnt som forsterkende faktor.

Informantene knyttet dette til både yrkeserfaring og livserfaring. Det å oppleve trygghet, kunne undre seg samme med pasienten samt ikke komme inn i et mønster for behandlingen ble trukket frem som positivt for tilfredsstillende av kompetansebehovet. På den andre siden fant vi følelsen av å ikke strekke til, egenopplevelse av å ikke inneha tilstrekkelig kunnskap, da særlig sett i sammenheng med komplekse pasienthistorier, og i situasjoner hvor man kom inn som første behandler hvor man da måtte organisere mer rundt pasienten. Lokaler ble også plassert under begrensende faktorer, da lite plass eller for få rom delvis begrenset terapeuten i å arbeide på ønsket måte.

For å få dekket behovet for kompetanse samsvarer data med at psykomotoriske fysioterapeuter også i denne forbindelse bør ha treffpunkter hvor det åpnes for å kunne samtale om arbeidsdagen generelt samt enkelt opplevelser, og gi hverandre tilbakemeldinger. Dette for å støtte opp om kompetansebehovet.

Konklusjonen sett opp imot studiens hensikt og problemstilling er at indre motivasjon både er til stede og av betydning for psykomotoriske fysioterapeuter i deres arbeidshverdag, men at det også er faktorer både innen autonomi, tilhørighet og kompetanse som er begrensende for oppnåelsen. Informantene oppgir tilfredsstillende av selvbestemmelsesteoriens tre psykologiske behovene.

Teorien sier at det er viktig å gi næring til vår indre motivasjon, i form av å blant annet stimulere den enkeltes interesser, glede og ikke minst tilfredsstillelse av psykologiske behov når det kommer til å utføre ulike oppgaver. De begrensende faktorene bør vektlegges for å kunne forsterke indre motivasjon i arbeidshverdagen.

Litteraturliste:

- Allan B. A., Douglas R. P., Duffy R. D., McCarty R. J. (2015). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of career Assessment*, 24(3), 429-440. <https://doi.org/10.1177/1069072715599357>
- Buchanan, D.A., & Huczynski, A.A. (2019). *Organizational Behaviour (10.utg.)*. Pearson Educated Limited.
- Bunkan, B. H. (1996). *Kropp, respirasjon og kroppsbylde: Ressursorientert kroppsundersøkelse og behandling (3.utg.)*. Universitetsforlaget.
- Bøe, T.D. og Thomassen, A. (2017). *Psykisk helsearbeid. Å skape rom for hverandre*. Universitetsforlaget.
- Campbell, S.K., Linden, D.W.V. & Palisano, R.J. (2006). *Physical Therapy for Children (3.utg.)*. Saunders.
- Chapman, G. & White, P. (2016). *Verdsatt på jobb. Verdsettelsens 5 språk*. Hermon forlag.
- Courtney, E. & Ackermann, M.A. (2018, 12. juni). Self Determination Theory and How It Explains Motivation. [Self Determination Theory and How It Explains Motivation \(positivepsychology.com\)](http://positivepsychology.com)
- Crabtree, B.F. & Miller, W.L. (1999). *Doing qualitative research (2.utg.)*. Sage Publications, Inc.
- Diseth, Å. (2023). *Motivasjonpsykologi (2.utg.)* Gyldendal Norske Forlag.
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2012). Perceived supervisor support climate, perceived investment in employee development climate, and business-unit performance. *Human Resource Management*, 51, 651-664.
- Elo, S. og Kyngås H. (2007). The qualitative content analysis process. *Jan research methodology*. 107-115.

- Fystro, J. (2020, 28.januar). Hva er en umotivert pasient? *Fysioterapeuten* (1).
www.fysioterapeuten.no/fagkronikk-motivasjon/hva-er-en-umotivert-pasient/125714
- Gagnè, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational behavior*, 26, 331-362. 2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf
selfdeterminationtheory.org
- Gretland, A. (2007). *Den relasjonelle kroppen. Fysioterapi i psykisk helsearbeid*.
Fagbokforlaget.
- Hood, C. & Patton R. (2022). Exploring the role of psychological need fulfilment on stress, job satisfaction and turnover intention in support staff working in inpatient mental health hospitals in the NHS: a self-determination theory perspective. *Journal of Mental Health* 31(5), 692-698. <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1080/09638237.2021.1979487>
- Høgskolen i Innlandet (2023). *Master i Psykisk helsearbeid. Håndbok for 4PM791-1 23V. Masteroppgave i psykisk helsearbeid. Studieåret 2023/2024*. Fakultet for helse- og sosialvitenskap.
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6.utg.). Abstrakt forlag.
- Johannessen, L.E.F., Rafoss, T.W. & Rasmussen, E.B. (2023). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Kanfer, R., Frese, M. & Johnson, R.E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338-355.
<https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kohn, A. (1999). *Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise, and other bribes*. Houghton Mifflin.
- Kuvaas, B. (2008). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39-56.

- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A. & Nerstad, C.G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19 (3), 217- 236.
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2020). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser* (4.utg.). Fagbokforlaget.
- Kvarv, S., (2021). *Vitenskapsteori -tradisjoner, posisjoner og diskusjoner* (3.utg.). Novus forlag.
- Malterud, K. (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning – forutsetninger, muligheter og begrensninger. *Tidsskrift Norsk Lægeforening* (25), 122, 2468-72.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (3.utg.). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4.utg.). Universitetsforlaget.
- Meld. St. nr. 23 (2023-2033). *Opptappingsplan for psykisk helse*. Det kongelige helse- og omsorgsdepartementet. [Meld. St. 23 \(2022–2023\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
- Mental helse (2024, 20.april). *Tema 2024. Verdensdagen for psykisk helse*. Hentet 20.04.2024 fra <https://www.verdensdagen.no/tema-2024>
- Nesheim, T., Olsen, K.M. & Sandvik, A.M. (2017). Never walk alone: achieving work performance through networking ability and autonomy. *Employee Relations: The International Journal*, 39, 240-253.

Nikolaisen, M. & Lahelle, A.F. (2022, 17. januar). Fysioterapeuten i endring. *Fysioterapeuten*.

[Hva skal Fysioterapeuten være?](#)

Norsk fysioterapeutforbund (2024, 21.april). *Psykomotorisk fysioterapi*.

fysio.no/hs-search-results?term=psykomotorisk

Norsk fysioterapeutforbund (2024, 27.april). *Psykomotorisk fysioterapi*.

[Psykomotorisk fysioterapi | Norsk Fysioterapeutforbund](#)

Nyeng, F. (2021). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori* (4.utg.).

Fagbokforlaget.

Olafsen, A.H. (2018, februar). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på

motivasjon i arbeidslivet. *Magma*, 54-61. [2018 Olafsen MAGMA.pdf](#)

selfdeterminationtheory.org

Rosenberg, M.K. & Bonsaksen, T. (2022). Job Satisfaction Among Psychomotor

Physicaltherapists in Norway. *INQUIRY: The journal of Health care Organization, Provision, and Financing*, 59, 1-8. [Vent litt ... \(sagepub.com\)](#)

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self- determination Theory and facilitation of intrinsic

motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in*

Motivation, Development and Wellness. The Guilford Press.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2018). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in*

Motivation, Development and Wellness. The Guilford Press.

Sander, K. (2023, 29.november). *Epistemologi*. studie.no. [Epistemologi - eStudie.no](#)

Silkoset, R., Olsson, U.H. & Gripsrud, G. (2021). *Metode, dataanalyse og innsikt* (4.utg.).

Cappelen Damm Akademisk.

Thornquist, E. & Bunkan, B.H. (1986). *Hva er psykomotorisk behandling?* Pensumtjenesten.

Thornquist, E. (2006). Psykomotorisk fysioterapi – tenkning og tilnærming. Del 1:

Kjennetegn, prinsipper og framgangsmåter. *Utposten*. [PSYKOMOTORISK FYSIOTERAPI - tenkning og tilnærming DEL I: KJENNETEGN, PRINSIPPER, FRAMGANGSMATER | Utposten](#)

World Health Organization (2024, 27. april). *Mental health*. [Mental health \(who.int\)](#)

Vedlegg 1, Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Kunne du tenke deg å delta i forskningsprosjektet

‘Psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon’

Dette er et spørsmål til deg om å delta i forskningsprosjektet hvor formålet er finne ut mer om indre motivasjon hos psykomotoriske fysioterapeuter i forhold til deres arbeidshverdag. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å kunne si noe om psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon sett i lys av de tre behovene for autonomi/selvbestemmelse, tilhørighet og kompetanse. Det foreligger lite forskning om indre motivasjon og psykomotorisk fysioterapi, så vi ønsker å kunne belyse temaet indre motivasjon blant psykomotoriske fysioterapeuter. Vi har et ønske om å få bedre innsikt i hvordan psykomotoriske fysioterapeuter føler seg indre motivert i sin arbeidshverdag. Problemstillingen som vi ønsker å besvare er følgende;

“Hvilken betydning har indre motivasjon for psykomotoriske fysioterapeuter for deres arbeidshverdag?”

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Innlandet ved Helge Toft (veileder) er ansvarlig for prosjektet.

Christine Fidjeland (masterstudent) utfører studien.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Fokuset i denne studien vil være rettet mot psykomotoriske fysioterapeuter og deres indre motivasjon i arbeidshverdagen. Bakgrunnen for at du får spørsmål om å delta er at du arbeider som psykomotorisk fysioterapeut med driftsavtale.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dette er en kvalitativ studie, så for deg så vil det innebære å delta i et intervju. Intervjuets varighet vil være ca 30-45 minutter. Intervjuet vil omhandle spørsmål om din opplevelse av autonomi/selvbestemmelse, tilhørighet og kompetanse i forhold til din arbeidshverdag som psykomotorisk fysioterapeut. Opplysningene registreres med lydopptak. Lydopptaket transkriberes og anonymiseres.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta kan du når som helst velge å trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller dersom du senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil kun benytte opplysningene dine til formålene vi har omtalt i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student og veileder som vil ha tilgang til opplysningene. Datamaterialet vil bli ført direkte over og lagret på et sikkert område i henhold til retningslinjene for Høgskolen i Innlandet, og vil kun være tilgjengelig for de som har tilgang. I Masteroppgaven vil opplysninger avidentifiseres, og man vil ikke kunne bli gjenkjent.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Personopplysninger, lydopptak samt skriftlig materiale vil bli slettet når masteroppgaven er levert og sensuren er godkjent. Masteroppgaven leveres innen 02.mai 2024.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler personopplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Dine rettigheter

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

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av disse
- å få rettet personopplysninger om deg
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Dersom du har spørsmål angående studien eller ønsker å finne ut mer om den, eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskolen i Innlandet ved prosjektansvarlig Hege Toft, mail: helge.toft@inn.no
Eller Student Christine Fidjeland, mail: 252548@stud.inn.no, tlf: [REDACTED]
- Personvernombud ved Høgskolen i Innlandet, mail: personvern@inn.no

Med vennlig hilsen

Helge Toft
Prosjektansvarlig
(Veileder)

Christine Fidjeland
Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

Å delta i intervju med lydopptak []

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

(Prosjektdeltakers navn, dato)

Vedlegg 2, Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

Problemstilling: *Hvilken betydning har psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon i arbeidshverdagen, sett i lys av Selvbestemmelsesteorien?*

- Takke respondenten for at de stiller opp.
- Gjenta formålet med studien.
- Minner om taushetsplikten.
- Fortelle hvordan dataene blir behandlet. Avklare tillatelse til å ta opp intervjuet.
- Innhold- kort gjennomgang av hva intervjuet skal handle om.
- Tid – Si noe om hvor lang tid respondenten kan regne med at intervjuet tar.

Personopplysninger:

- Navn
- Arbeidssted
- Yrkeserfaring

1. Hvordan trives du på jobb?
2. Hva gjør deg motivert? - eventuelt et eksempel
3. Hvordan er din opplevelse av å ha autonomi i arbeidshverdagen?
-Hva har du lyst til å fylle arbeidsdagen med?
4. Hvordan er din opplevelse av tilhørighet på arbeidsplassen?
-Gode kolleger? Hyggelige lokaler? Tilstrekkelig utstyr?
5. Hvordan er din opplevelse av å ha kompetanse i arbeidshverdagen?
-Har du et eksempel på en gang du følte at du gjorde en god jobb? Har du noen gang følt at du har kommet til kort? Hva gjorde du eventuelt da?
6. Hvor motivert føler du deg i hverdagen?
7. Er det noe mer du vil si eller legge til?
8. Kan vi kontakte deg igjen dersom det blir aktuelt?

Tusen takk for at du stilte opp!

Vedlegg 3, Godkjenning fra Sikt



Meldeskjema

Referansenummer

416934

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn
- Kontaktinformasjon
- Nettidentifikator
- Stemme på lydopptak

Prosjektinformasjon

Tittel

psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon

Sammendrag

Formålet med prosjektet er å kunne si noe om psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon sett i lys av de tre behovene for autonomi/selvbestemmelse, tilhørighet og kompetanse. Det foreligger lite forskning om indre motivasjon og psykomotorisk fysioterapi, så vi ønsker å kunne belyse temaet indre motivasjon blant psykomotoriske fysioterapeuter. Vi har et ønske om å få bedre innsikt i hvordan psykomotoriske fysioterapeuter føler seg indre motivert i sin arbeidshverdag. Problemstillingen som vi ønsker å besvare er følgende; «Hvilken betydning har autonomi, tilhørighet og kompetanse for psykomotoriske fysioterapeuters indre motivasjon i arbeid?»

Hva er formålet med behandlingen av personopplysninger?

personopplysningene innhentes for å skille informantene fra hverandre, og fordi det gjennomføres et intervju for å innhente nødvendig informasjon til prosjektet.

Prosjektbeskrivelse

[PROSJEKTBEKRIVELSE.docx](#)

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Master

Kontaktinformasjon, student

Christine Fidjeland, cfidjeland@hotmail.com, tlf: 95733631

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse- og sykepleievitenskap

Prosjektansvarlig

Knut Hestad, knut.hestad@inn.no, tlf: 62430110

Er behandlingsansvaret delt med flere institusjoner?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Psykomotoriske fysioterapeuter

Beskriv hvordan du finner frem til eller kontakter utvalget

Digital henvendelse til fysioterapeuter på Sørlandet, eventuelt også østlandet

Aldersgruppe

30 - 70

Hvilke personopplysninger vil bli behandlet om utvalg {{i}}? 1

- Navn
- Kontaktinformasjon
- Nettidentifikator
- Stemme på lydopptak

Hvordan innhentes opplysningene om utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

[Intervjuguide.docx](#)

Lovlig grunnlag for å behandle alminnelige personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon til utvalg 1

Mottar utvalget informasjon om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan mottar utvalget informasjon om behandlingen?

Skriftlig (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv.docx](#)

Tredjepersoner

Innhenter prosjektet informasjon om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Samtykke kan enkelt trekkes tilbake ved å gi beskjed om dette muntlig, skriftlig eller elektronisk

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

De registrerte kan enkelt få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv ved å be om dette. De vil da få mulighet til å høre lydopptak og eventuelt få kopi av allerede utarbeidet skriftlig materiale.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Vil noen av de følgende godkjenninger eller tillatelser innhentes?

Ikke utfyllt

Sikkerhetstiltak

Vil personopplysningene lagres atskilt fra øvrige data?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Fortløpende anonymisering
- Adgangsbegrensning

Hvor blir personopplysningene behandlet?

- Maskinvare

Hvem har tilgang til personopplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)

Overføres personopplysninger til et tredjeland?

Nei

Avslutning

Prosjektperiode

11.09.2023 - 02.05.2024

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data slettes (sletter rådataene)

Vil enkeltpersoner kunne gjenkjennes i publikasjon?

Nei

Tilleggsopplysninger