

Janne Grythe

MER FISK I BARNEHAGEN



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for helse og sosialvitenskap

Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

Postboks 235

3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2020 Janne Grythe

Denne avhandlingen representerer 45 studiepoeng

Opplysninger om oppgaven

<i>Forfatter</i>	Janne Grythe
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag
<i>Veileder</i>	Birgit Brusletto
<i>Innleveringsdato</i>	29.05.2020
<i>Oppgavens tittel</i>	Mer fisk i barnehagen
<i>Antall ord</i>	21062
<i>Søkeord</i>	Health Promotion, kindergarten*, meal*, fish(meal)

Sammendrag

Kostholdet påvirker helsen vår gjennom hele livet og har avgjørende betydning for vekst og utvikling i fosterliv, spedbarnsalder og barne- og ungdomsårene. Forebyggende arbeid må starte så tidlig som mulig og barnehagen skal være med på å utjevne sosiale ulikheter i kosthold. I den nye rammeplanen for barnehagen forventes det nå at barn i større grad skal få medvirke og delta mer i tilberedning av måltidene. Nyere forskning viser at fiskekonsumet i Norge har gått betraktelig ned (Norges Sjømatråd, 2018). For å øke fiskeinntaket har Fiskesprell gjennomført pilotprosjektet «Praktisk matlagingskurs sammen barn» i enkelte barnehager i en kommune i Sørøst-Norge.

I denne oppgaven har det vært sett på:

- Hvilke erfaringer barnehageansatte har med praktisk matlaging sammen med barn?
- Hvordan barnehageansatte oppfatter at utviklingen av fiskeinntaket har endret seg etter pilotprosjektet?
- Hvordan de ansatte har opplevd implementeringen av prosjektet?
- Hvilke erfaringer de ansatte har etter prosjektperioden?

For å finne svar på disse spørsmålene ble det benyttet kvalitativ metode med fokusgruppeintervju i fire av ti barnehager som prøvde ut Fiskesprell-pilotprosjektet. Analysen er basert på Kvale & Brinkman og Malterud med tekstkondensering, meningsfortetning og tematisering.

Resultatene viser at alle barnehagene har innarbeidet varmmatmåltid med fisk oftere enn det som var forventet før kurset og at barna nå deltar i større grad med mattilberedningen enn før. De ansatte hadde ulik oppfattelse av prosjektet og det varierte hvor bra de fikk til matlagingen. Prosjektimplementeringen og erfaringen til de ansatte var avhengig av engasjement, kompetanse og organiseringen fra ledelsen. Disse hovedtemaene er belyst ved bruk av selvbestemmelsesteorien og underliggende motivasjonsteori som består av de tre behovene kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelse. Disse tre behovene er avgjørende for om de ansatte skal oppleve indre motivasjon for at et prosjekt skal vedvare.

Det viste seg at matlagingskompetanse er mangelfull for både fagarbeidere og barnehagelærere og Fiskesprellprosjektet var derfor vanskelig å få til for alle. Ledelsens organisering av et felles kompetanseløft innen matlaging for de ansatte er avgjørende for å få til prosjektet, samt hvordan ledelsen tilrettelegger for at de ansatte bidrar og føler tilhørighet til prosjektet.

Abstract

Our diet affects our health throughout life and is crucial for growth and development in fetal life, infancy, childhood and adolescence. Preventive work must start as early as possible and the nursery should help to balance social inequalities in diet. In the new plan for nursery, it is expected that children will be more involved and participate more in the preparation of meals. Recent research shows that fish consumption in Norway has decreased significantly. In order to increase fish meals, Fiskesprell has carried out the pilot project "Practical cooking course together with children" in some nurseries in a municipality in southeast Norway.

This thesis has investigated:

- What experiences do nursery employees have with practical cooking with children?
- How do nursery staff perceive that the development of the fish intake has changed after the pilot project?
- How have the employees experienced the implementation of the project?
- What experiences do the employees have after the project period?

To find answers to these questions, a qualitative method was used, with focus group interviews in four out of ten nurseries that tested the Fiskesprell pilot project. The analysis is based on Kvale & Brinkman and Malterud with text condensation, sentence condensation and thematization.

The results show that all nurseries have incorporated hot food meal with fish more often than expected before the course and that the children now participate to a greater extent with food preparation than before. The employees had different perceptions of the project and their cooking experience varied. The project implementation and the experience of the employees depended on the commitment, expertise and organization of the management. These main themes are highlighted against the theory of self-determination and the underlying motivation theory, which consists of the three needs of competence, belonging and self-determination. These three needs are crucial to whether the employees feel the inner motivation for the project to continue.

It turned out that the cooking skills are inadequate for both skilled workers and nursery teachers and therefore the Fiskesprell project was difficult to implement for everyone. The management's organization of a joint competence lift in the field of cooking for the employees is crucial to getting the project started, as well as facilitating joint affiliation for the project.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	9
1.1	Bakgrunn for studien og avgrensning	9
2	Kunnskapsstatus.....	11
2.1	Helsefremmende arbeid	11
2.2	Barnehagen og barnehage som setting.....	11
2.3	Overordnede planer i barnehagen	12
2.4	Kosthold.....	14
2.5	Fiskekonsum	15
2.6	Den nye piloten: Praktisk Fiskesprellkurs med barn	16
3	Selvbestemmelsesteorien	19
3.1.1	De tre psykologiske behovene	19
3.1.2	Motivasjon	20
4	Problemstilling og forskningsspørsmål	22
5	Metode	23
5.1	Valg av metode	23
5.2	Fokusgruppeintervju og utvelgelse av deltakere.....	23
5.3	Intervjuguide	25
5.4	Gjennomføring av fokusgruppeintervjuene	25
5.5	Transkribering.....	26
5.6	Analysemetode.....	27
5.7	Analyseprosessen av intervjuene	27
5.7.1	Tekstkondensering og meningsfortetning.....	27
5.7.2	Teksttematisering	28
5.8	Forskningsetikk og etiske betraktninger	28
6	Resultat	30

6.1	Endring av fiskeinntak	30
6.2	Barnas deltakelse i måltider og ansattes kompetanse i matlaging	33
6.3	De ansattes opplevelse av implementeringen	37
6.4	Hovedtemaer av erfaringene	40
6.4.1	Engasjement.....	40
6.4.2	Kompetanse.....	41
6.4.3	Ledelse og organisering	42
7	Diskusjon.....	45
7.1	Hovedresultat fisk, deltakelse og erfaringene	45
7.2	Helsefremmende arbeid som forebygging av mangler og en sunn livsstil	46
7.3	Kompetanse.....	47
7.4	Tilhørighet.....	49
7.5	Selvbestemmelse og engasjement.....	50
7.6	Indre motivasjon	51
7.7	Manglende engasjement, kompetanse og tilhørighet.....	52
7.8	Diskusjonen oppsummert og delt inn i behovene	54
7.9	Erfaringene til de ansatte	54
7.10	Metodediskusjon	57
7.10.1	Utvalget av deltakere	57
7.10.2	Antall deltakere.....	58
7.10.3	Min egen rolle.....	59
7.10.4	Pålitelighet og gyldighet	60
8	Konklusjon	62
8.1	Forslag til videre forskning.....	64
	Litteraturliste.....	65
	Oversikt over tabeller og figurer	75
	Vedlegg.....	76

Forord

Kostholdet er en stor del av hverdagen, og det kan velges å gjøre lite ut av det eller bruke timer på sunne og hyggelige måltider som gjør godt for kropp og sinn. Kosthold handler også om så mye mer enn bare å få i seg de riktige næringsstoffene. Det handler også om mattradisjoner, kultur, tradisjoner, det sosiale og forhåpentligvis matglede. De eldste i Norge er fortsatt flinke til å få i seg nok av den sunne fisken, men dessverre er fiskeinntaket mindre i den yngre befolkningen og det jobbes med at også de yngre skal spise nok fisk. For en del år siden utviklet jeg struma, og jeg er ganske sikker på at manglende fiskeinntaket i oppveksten er årsaken til strumaen. Å skrive masteroppgaven om nettopp fisk, har derfor vært utrolig viktig for meg og jeg håper flere barn og unge blir skikkelig glad i å spise fisk og etablerer gode kostholdsvaner tidlig.

«Å spise mer fisk og skalldyr er gunstig sett fra et helsemessig synspunkt, og viktig for barn og unges utvikling» (Fiskesprell, 2017).

Det vil rettes en stor takk til Guro Høydal og Jorunn B. Westhrin som har hatt ansvar for praktisk matlagingskurset til Fiskesprell og som har hjulpet meg underveis og latt meg deltatt på kurskvelder, praktisk matlagingskurset, kick-off. Som Jorunn hele veien har skrevet til meg: «Heia Heia»! Nå heier jeg på den viktige jobben dere gjør med Fiskesprell, helsefremmende arbeid og håper at det blir enda flere barn som blir glad i fisk fremover!

Så er det veilederen min Birgit Brusletto - tusen, tusen takk for all veiledning og motivasjon underveis. Til andre som har bidratt, deltakerne som stilte opp til intervju og alle dere andre – en stor takk!

Åsgårdstrand, 28.05.2020

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink that reads "Janne Grythe".

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for studien og avgrensning

Et sunt kosthold i hverdagen har betydning for trivsel og helse, og det er grunnleggende for alle mennesker i alle aldre (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017). Helsedirektoratet har kommet med sine anbefalinger for at befolkningen skal få bedret helse og livssituasjon (Helsedirektoratet, 2018). Helsedirektoratet publiserte i 2011 tolv kostråd for folk flest, som de tenker at alle skal følge med mindre de har ulike sykdommer eller tilstander for å redusere kostrelaterte kroniske sykdommer (Helsedirektoratet, 2016; Norsk Helseinformatikk, 2011). Forskning fra Helsedirektoratet (2019), Tall fra Ungkost 3 (Hansen, Myhre, Paulsen & Andersen, 2016) og forbrukerpanelet GFK Norge som analyserer norske husholdningers innkjøpsvaner viser at fiskekonsumet fortsetter å gå ned i befolkningen bortsett fra hos de aller eldste (Norges Sjømatråd, 2017). Størst er nedgangen av fiskekonsum blant barn og unge under trettifire år i Norge og inntaket falt 46 % fra 2012 – 2018. Dette til tross for nasjonale kostholdsprogram som Fiskesprell, holdningskampanjer fra Helsedirektoratet og at fisk er noe folk sier de ønsker å spise mer av. Temaet er svært relevant i forhold til dagens fokus på økt fiskekonsum. Fiskesprell (2017) hevder at det er viktig at barnehagene har fokus på og vet hvor viktig det er å la barna erfare hvor godt fisk smaker. I tillegg til at de ansatte får økt kunnskap om sjømatens ernæringsmessige fordeler og kan legge til rette for gode matvaner tidlig i livet.

I denne masteroppgaven er det sett på det helsefremmende perspektivet for hvordan et nytt Fiskesprell pilotprosjekt i barnehagene har vært, om prosjektet har ført til endringer av opplevd fiskeinntak og hvordan de ansatte har opplevd praktisk matlaging sammen med barna. I desember 2018 kom det nye retningslinjer for barnehagene med at barn i større grad skal ha medvirkning og få være deltakende i måltidene som serveres i barnehagen (Sandgrind, 2018). Det har vært store endringer i barnehagesektoren de siste årene og det har kommet ny rammeplan og det er et økt fokus på kompetanseheving i barnehagen for å nå nye krav og endringer i samfunnet (Regjeringen, 2019).

For å utjevne de sosiale forskjellene i Norge, blir et bedret kosthold i barnehagen særlig viktig for dem som har et dårlig tilbud hjemme (Helsedirektoratet, 2018). Med å få til sunnere og bedre måltider i barnehagen vil de som har et dårligere kosthold hjemme bli påvirket i en sunnere retning

og dette kan være med på å unngå så store sosiokulturelle forskjeller senere hvis barna lærer mer om sunn mat i barnehagen og videre skolegang.

Helsedirektoratet (2019) har laget ny nasjonal faglig rammeplan som heter «mat og måltider i barnehagen». De nye temaene er i forhold til allergi, spisevansker, bærekraft og miljøhensyn og sosiale rammer rundt måltidet, og i tillegg er det nytt støttemateriell for barnehagene med nye oppskrifter med større fokus på vegetariske retter og fiskeretter. Denne masteroppgaven omhandler hvordan pilotprosjektet har gått etter ca. ti måneder og om de ansatte har opplevd noen endring. Det var kun noen av de ansatte i barnehagene som deltok på det praktiske matlagingskurset. Målet med pilotprosjektet er at dette skal bli et nytt nasjonalt kostholdsprogram.

I denne oppgaven fokuseres det på Helsedirektoratets forskning og kostråd, mat og måltider i barnehagen, barnehagens rammeplan, teori fra Fiskesprell og Norsk sjømatråd, det helsefremmende perspektivet, barnehagen som setting og selvbestemmelsesteorien.

Et av de globale målene WHO vedtok i 2012 for å bedre ernæring blant spedbarn og småbarn innen 2025 er: «Ingen økning i overvekt blant barn» (Helse- og Omsorgsdepartementet, 2017, s.8). Fra Helse- og omsorgsdepartementet har det vært økt fokus på noen målgrupper blant annet barn- og unge. Oppgaven vil ikke fokusere på å bruke fisk for å begrense energiinntaket, men heller fokusere på å øke fiskekonsumet fordi det er sunt, starte tidlig med gode vaner og det kan brukes til å erstatte mettet fett i rødt kjøtt og bearbeidede kjøttprodukter. Det ser ut til å være lite forskning på fiskeinntak i måltidene i barnehagene i helsefremmende retning slik som dette prosjektet tar for seg.

Tidlig i oppgaveprosessen ble det gjort søk i Oria og Medline i tillegg til noen andre databaser. Det var vanskelig å finne artikler. Etterhvert ble noe funnet, men det viste seg at artiklene ikke hadde det helsefremmende perspektivet som var ønsket. Denne forskningen pekte mer på det å spise sunnere i form av å begrense overvekt og fedme blant barn og om barna gikk ned i vekt med å spise ulike dietter og ulike sosiokulturelle situasjoner i form av vektreduksjon/begrensning i barnehagealder (vedlegg 1). I søkene viste artiklene en mer patogen tilnærming så det er trolig lite litteratur på område. I den ene artikkelen som ble funnet sees det på de etniske forskjeller hos familier med lav inntekt med dårligere kosthold og overvekts-problematikk (Hollar, 2018), mens Yoong S. L. et al. (2019) bruker barnedietter for å se på om diettregime med å unngå brus og andre sukkerholdige varer og erstatte dette med mer frukt og grønt kan begrense energioverskudd.

2 Kunnskapsstatus

2.1 Helsefremmende arbeid

WHO (2014) definerer helse som «*en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære og ikke bare fravær av sykdom eller lidelser*». Hver og en har en positiv ressurs til å leve et individuelt, økonomisk produktivt og sosialt liv. Helsefremmende arbeid ble introdusert som et begrep på en konferanse i Canada hvor Ottawacharteret ble utarbeidet (WHO, 1986). Der ble helsefremmende arbeid definert som: «*The process of enabling people in increase control over, and to improve, their health*». Arbeidet handler om en prosess der individer eller lokalsamfunn gjøres i stand til å få økt kontroll over forhold som har innvirkning på helsen, og på den måten forbedre sin egen helse. Det helsefremmende fokuset er å gjøre sunne valg lettere. I Folkehelseloven står det at den skal bidra til: «*en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse, herunder utjevner sosiale helseforskjeller*» (Folkehelseloven, 2011, § 1). Folkehelsearbeidet skal fremme befolkningens helse, trivsel, gode sosiale og miljømessige forhold og bidra til å forebygge psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelse. Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet har de siste ti årene hatt ekstra fokus på barn og unge og jobbet med befolkningsrettet folkehelsearbeid og hatt oppdrag med nye handlingsplaner (Helsedirektoratet, 2016, s.10). Nutbeam (1998) definerte helsefremmende arbeid som: «*the process of enabling people to increase their control over the determinants of health and thereby improve their health*». For å arbeide helsefremmende med disse utfordringene må det jobbes både politisk og individrettet (Mittelmark, Kickbush, Rootman, Scriven, & Tones, 2007). Det er tre hovedprinsipper i helsefremmende arbeid som er tema, målgruppe og setting (International Union for Health Promotion and Education, 2000; Poland, Greene, & Rootman, 2000). I Fiskesprellpiloten for barn og unge vil det sees at alle tre hovedprinsippene er benyttet som en helsefremmende tematilnærming med fokus på kosthold og økt fiskekonsum, målgruppe som er barn og unge og barnehage som setting.

2.2 Barnehagen og barnehage som setting

Barnehagen er en viktig setting å jobbe helsefremmende i fordi det er viktig å etablere gode vaner tidlig (Helsedirektoratet, 2017). Det finnes ingen konsensus på hva en settingstilnærming er, men de fleste forfattere som er opptatt av temaet (Dooris, 2009, Poland, Krupa, & McCall, 2009, Tones & Greene, 2004; Whitelaw et al., 2001) er enige om at en sentral forståelse er at folk lever i komplekse sosiale, kulturelle, økonomiske og politiske miljøer som kan føre til både helse og sykdom på ulike måter. Så for å få til varige endringer må det også sees på settingstilnærmingen om

problemet og løsningen i selve settingen. Det helsefremmende fokuset er en viktig del av barnehagehverdagen både for de ansatte, men også for at barna skal bli i stand til å ta vare sin på helse gjennom oppveksten og senere i livet. Barnehagene har ulike årsplaner, noe er obligatorisk som barnehagene må igjennom, og andre er valgfrie (Utdanningsdirektoratet, 2018). Noe av det som skjer hver dag, og flere ganger hver dag, er mat og måltid. Siden de fleste barna spiser mer enn halvparten av maten sin i barnehagen, blir barnehagen en viktig helsefremmende arena for å skape gode vaner, matglede og fellesskap.

I Norge har alle barn krav på barnehageplass fra de er fylt ett år, og de aller fleste barn i Norge går i barnehage fra seinest to-tre års alderen. I 2019 var det 275.000 barn som gikk i barnehage og dette tilsvarer 92,2 % av alle barn i barnehagealder og for de mellom tre-fem år er tallet 97,1 % (SSB, 2020). Barnehagene er en viktig setting for å danne fremtidens barn og påvirke de i riktig retning, både med tanke på dannelse, kosthold og til å bli gode fremtidige borgere med sunne og gode verdier. De nye retningslinjene for mat i barnehagene og et sunt kosthold bør forankres i barnehagens egne planer og gjerne også i barnehagesektoren i kommunen (Westhrin & Høydal, 2019).

2.3 Overordnede planer i barnehagen

Stortinget vedtok Barnehageloven i 2005, og i § 1, § 1a, § 2, § 3, § 4 og § 5 er det fastsatt overordnede bestemmelser om innholdet og oppgavene til barnehagen (Barnehageloven, 2005). Barnehageloven sier blant annet hvordan barnehagen skal drives, formålet og hva som kreves og det står at: Barnehagen skal ha en helsefremmende- og forebyggende funksjon som skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller (Barnehageloven, 2005, § 2). I Barnehageloven (2005) står det at det skal foreligge en «*Rammeplanen for barnehager*». Denne skal være en utfyllende bestemmelse om barnehagens innhold og oppgaver (Utdanningsdirektoratet, 2017). I den nye rammeplanen er det ni hovedpunkter som blant annet skal sørge for å si noe om verdigrunnlaget, hvem som har ansvaret, formål og innhold, barns medvirkning, barnehagens arbeidsmåter og barnehagens fagområde. Disse fagområdene i rammeplanen er så delt inn i ni underpunkter hvor det ene er kropp, bevegelse, mat og helse som starter med:

«Vaner og handlingsmønstre tar form allerede fra tidlig alder. Gode vaner som tilegnes i barnehagealder, kan vare livet ut. Barnehagen skal legge til rette for at alle barn kan oppleve bevegelsesglede, matglede og matkultur, mentalt og sosialt velvære og fysisk og psykisk helse» (Utdanningsdirektoratet, 2017).

Det er kommet ny nasjonal retningslinje for mat og måltider i barnehagen som erstatter den forrige fra 2007. Denne baserer seg både på Barnehageloven, Folkehelseloven og Matloven. De nye retningslinjene for barnehagene kom i desember 2018 med nye retningslinjer fra Helsedirektoratet for blant annet «*Mat og Måltid*». Hvor noen av de viktigste målene er:

«Mat og måltider som serveres i barnehagen bør være varierte og i tråd med Helsedirektoratets kostråd. Spisemiljøet i barnehagen skal fremme helse, mat- og måltids glede, og personalet bør delta aktivt i måltidet. Barnehagen bør ha en miljøvennlig praksis med lite matsvinn og et mattilbud hvor plantebaserte matvarer og fisk og sjømat er sentralt» (Helsedirektoratet, 2018, s.4, 25 og 39).

I Norge har vi ulike matvaner og tradisjoner som er en viktig del av kulturen og identiteten vår (Helse- & Omsorgsdepartementet, 2017, s18). Måltider knytter bånd mellom mennesker og gir fellesskap samt kunnskap om vår og andres kultur, tradisjoner og språk. Ved å spise variert og øke kunnskapen om også andres mattradisjon kan gjøre at måltidene bidrar til større forståelse, toleranse og respekt for det flerkulturelle. Blant annet skal barnehagepersonale:

«legge til rette for at måltider og matlaging bidrar til måltids glede, deltakelse, samtaler og fellesskapsfølelse hos barna» (Utdanningsdirektoratet, 2018, s.27).

Barnehagene skal også kunne fremme folkehelse og utjevne sosiale forskjeller og sikre at kommunene som har ansvaret for landets barnehager også følger punkt nummer tre i «*Mat og måltider i barnehagen*» fra Helsedirektoratets (2018) anbefalinger om at mat og måltider som serveres i barnehagen bør være varierte og i tråd med Helsedirektoratets kostråd. I Helsedirektoratets kostråd nummer fem står det:

«Man bør spise fisk til middag to til tre ganger i uken, og gjerne bruke fisk som pålegg. Seks påleggsporsjoner med fisk tilsvarer omtrent én middagsporsjon» (Helsedirektoratet, 2016, kostrådene).

Som nevnt synker fiskeinntaket i Norge og det er viktig å innta fisk både på grunn av næringsstoffene som kroppen trenger, men også som variasjon og erstatning for å begrense inntaket av rødt-kjøtt som kostråd nummer en sier noe om:

«Variert kosthold med mye grønnsaker, frukt og bær, grove kornprodukter og fisk og begrensede mengder bearbeidet kjøtt, rødt kjøtt, salt og sukker (Helsedirektoratet, 2016, kostrådene).

I de nye retningslinjene er det fra nå av større vekt på at måltidene i barnehagen skal være en pedagogisk arena der barna får medvirke i mat- og måltidsaktiviteter (Utdanningsdirektoratet, 2017).

Ved å variere disse gruppene er det sikret at barna får tilstrekkelig energi og næring mens de er i barnehagen, og det bør ikke gå mer enn tre timer imellom måltidene (Helsedirektoratet, 2016). Barnas smakspreferanser endrer seg, og at enkelte smaker må smakes flere ganger før de begynner å like den. At barn sier at de ikke liker fisk kan ha sammenheng med at de bare har smakt en fiskerett og tror at all fisk smaker det samme eller at de ikke har spist fisk ofte nok.

I en barnehage er ansatte viktige rollemodeller for barnas helse (Lekhal, Slapø, Lekdal & Drugli, 2019). I barnehagene kan det dermed bidra til bedre og sunnere matvaner hos barn og påvirke utvikling, trivsel og psykisk. Fiskesprell (2017) hevder at barna vil gjerne gjøre det samme som de voksne, og barna kan påvirkes av hvordan voksne, og de andre barna i barnehagen forholder seg til maten. Det er viktig at de ansatte spiser sammen med barna for det gir tilhørighet og oppleves som trygt for barna. Et tips Fiskesprell gir er at det kan være lurt å gi de barna som er smaksglade først den nye retten slik at de kan fortelle hva som var godt. Brødmåltidene gir mulighet for mange ulike fiskepålegg og det kan også bruke fiskepudding og fiskekaker som pålegg til brødmåltidene. Mange barnehager tilbyr varmt måltid en gang i uka eller inni mellom og er en unik mulighet for å skape variasjon i mattilbud og praktisk matlaging. Fiskesprell sitt mål er at hvert tredje varmmatmåltid skal inneholde fisk.

2.4 Kosthold

Kostholdet påvirker helsen vår gjennom hele livet (Helsedirektoratet, 2016). Kostholdet har avgjørende betydning for vekst og utvikling i fosterliv, spedbarnsalder og barne- og ungdomsårene, og påvirker også helsen og risikoen for å utvikle kroniske sykdommer som voksen. Forebyggende arbeid må starte så tidlig som mulig (Helsedirektoratet, 2017). Det er særlig viktig å legge til rette for at barn og ungdom kan ha et variert og sunt kosthold, fordi kostvanene fra oppveksten legger grunnlaget for kostvaner senere i livet.

I løpet av de årene barn går i barnehage har barna spist ca. 3000 måltider i barnehagen (Helsedirektoratet, 2018). Dette tilsvarer 40 – 60 % av energiinntaket til barna hver hverdag de er i barnehagen. I Norge er det betydelig sosial ulikhet i kosthold, hvor de som har lengre utdanning har et sunnere kosthold med mer fisk, frukt, grønnsaker og mindre sukkerholdig drikke (Helse- & Omsorgsdepartementet, 2017, s16). Det er mange grunner til dette og det skyldes blant annet et

komplekst samspill mellom levekår, miljø, begrensninger og muligheter, som igjen er avhengig av livssituasjonen, utdanning, arbeidssituasjon og økonomi. Forskning viser at foreldrenes sosioøkonomiske status gjenspeiles i kostholdet til barna og at helsestasjons- og skolehelsetjenesten, barnehage, SFO og skole er svært sentrale tjenester og arenaer som når alle og kan være med på å utjevne sosioøkonomiske forskjeller.

Det er mye omsorg i å dele sunn og næringsrik mat og det er en viktig sosial arena for barnehagen med å tilby praktisk matlaging som pedagogisk aktivitet, og samtidig jobbe med andre fagområder. Helsedirektoratet (2012) viser til at de barnehagene som er flinke til å bruke mat og måltider som pedagogisk opplegg også er flinkere til å ha en sunnere mattilbud i barnehagen. «*Tiltak som settes inn tidlig i livet kan ventes å være særlige effektive*» (Helsedirektoratet, 2016, s.9). En barnehage med godt planlagte måltider kan bidra til at barna får gode vaner, holdninger og kunnskaper om egen helse og kosthold. Det å lage mat sammen kan skape nærhet mellom de ansatte og barna og føles som en meningsfylt aktivitet.

2.5 Fiskekonsum

Fra 2012 til 2019 har fiske- & sjømatkonsumet gått ned med 46% (Norges Sjømatråd, 2018).

Helse- & omsorgsdepartementet (2017) skriver i sin handlingsplan for 2017 – 2021 at målet er at fisk, grønnsaker, frukt og bær og grove kornprodukter skal øke 20% for hver av matvaregruppene, og at 80% av befolkningen skal kjenne til kostrådene. De anslår at 39 % av menn og 31 % av kvinner følger kostrådene for mager fisk og 24 % og 21 % for fet fisk (Alm, 2009 s.3).

Tilgjengelighet og gjentatteksponering av sjømat gjennom Fiskesprell er et nyttig verktøy for å endre barns holdning og gjøre barns holdning til sjømat både sterk og positiv (Fiskesprell, 2017). Fiskesprell kan dermed føre til at barn konsumerer mer sjømat. Imidlertid bør fremtidig utførelse av Fiskesprell innebære at de ansatte spiser sjømat sammen med barna. De viktige omega-3 fettsyrene og vitamin D finnes i de fete fiskeslagene som laks, makrell og ørret, mens i mager fisk som torsk, sei og hyse inneholder det viktige mineraler som jod og selen, men også mindre mengde omega-3 fettsyrer enn i fet fisk. Det ansees at barn har gode holdninger til sjømat.

Det at de yngre i Norges befolkning spiser mindre og mindre fisk fører til et urovekkende lavt nivå av jod, spesielt hos de yngre jentene og gravide som drikker lite melk og spiser lite fisk (Helsedirektoratet, 2019). Folkehelseinstituttet (2018) skriver at de er spesielt bekymret for inntaket av jod for kvinner i fruktbar alder, gravide og ammede da det har store konsekvenser for fosteret og spedbarnet. Fisk er spesielt viktig for sine flerumettede fettsyrer, B12, jod, sink og proteiner

(Matportalen, 2019). I tillegg viser forskning fra Helsedirektoratet (2018) at det har en stor helsegevinst med å begrense inntaket av det rødt kjøtt og bearbeidet kjøtt, som kan erstattes med for eksempel fisk eller vegetar.

Dette er utgangspunkt i det nye pilotprosjektet «Praktisk Fiskesprellkurs med barn», og er ment som hjelp til å bidra med viktig opplæring til de ansatte om hvordan barna kan være med i praktisk matlaging med fisk i barnehagehverdagen (vedlegg 2). I informasjonsskrivet som sendes ut i forkant til de som skal få opplæring i barnehagen står det:

«Målet for gjennomføringen er å inspirere de ansatte til å lage mat sammen med barn og se viktigheten av å bruke matlaging som pedagogisk aktivitet, jamfør ny nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i barnehagen. Det legges vekt på å skape en god dialog sammen med barna gjennom en samlingsstund innledningsvis, praktisk matlaging og felles måltid med før- og etterarbeid. Barna skal medvirke under hele prosessen fra råvare til ferdig resultat»
(vedlegg 2).

2.6 Den nye piloten: Praktisk Fiskesprellkurs med barn



Med et økende fokus på helsefremmende arbeid i samfunnet forplantet dette seg til å se på kostholdet i barnehagen. Samtidig ble Fiskesprell¹ startet for et sunnere kosthold med økt inntak av sjømat. Fiskesprell ble etablert i 2007 og har som mål å øke fisk- og sjømatkonsumet blant barn og unge og spre sjømatglede, og gjøre sjømat til et naturlig valg for barn og unge sammen med ansatte i barnehage og skole (Fiskesprell, 2017). Samarbeidspartnerne til Fiskesprell er Helse- og omsorgsdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, Norges Sjømatråd, Helsedirektoratet, Havforskningsinstituttet og Fiskesalgslagene. Fiskesprell tilbyr gratis kurs i barnehager, skoler, skolefritidsordninger, videregående skole for de som går barne- og ungdomsarbeiderlinja og på høyskole/universitet ved barnehagelærer- og grunnskolelærerlinja. De ansatte får gratis pedagogisk materiell de kan benytte i samlingsstund eller undervisning og gratis oppskriftshefter.

Fiskesprell ble et nasjonalt kostholdsprogram i 2008 med Trinn en - heldagskurs inne, hvor de ansatte får opplæring i hvorfor det er viktig å spise fisk og praktisk matlaging. Trinn to –

¹ Bruk av logo er godkjent av Norges sjømatråd (Vedlegg, 9)

heldagskurs inne/ute for ansatte som gir innføring i matallergier- og intoleranser og matlaging på bål ble lansert i 2011. Dette pilotprosjektet blir trinn nummer 3 som er en del av det nye prosjektet Liv og Røre i en fylkeskommune i Sørøst-Norge. I denne fylkeskommune har de jobbet aktivt og hatt stort fokus på folkehelse over lengre tid. I 2007 var de med og laget første versjon av Fiskesprell som ble lansert i 2008. I barnehagene i en kommune i Sørøst-Norge, og for øvrig de andre barnehagene har hatt mulighet til og benyttet seg av det siden den gang. I tolv år har Fiskesprell vært et nasjonalt kostholdsprogram med tips og råd på veien. Etter noen år med dette, og endrede retningslinjer for barnehagen ble prosjektet «Liv og Røre» planlagt som en mer fremtidig modell med kosthold og fysisk aktivitet. Det startet først med kostholdet i barnehagene. I fremtiden vil det også innebære den andre delen med fysisk aktivitet. Modellen «Liv og røre» har som mål å bidra til bedre læring, trivsel og helse for barn og unge i barnehager, skole og SFO og er allerede i gang i skole og SFO med både fysisk aktivitet og måltider. Fiskesprellpilotprosjektet for barnehagene ble startet høsten 2018 hvor barnehagene i en kommune i Sørøst-Norge skulle være med å teste piloten. Ti barnehager sa ja til å delta på pilotprosjektet både privateide og kommunale. Hver barnehage fikk hver sin kursdag februar-april 2019.

I denne kommunen har de jobbet systematisk med helsefremmende kosthold i mange år, og vært Fiskesprellbarnehage siden 2008. Barnehagene har også vært med på de foregående Fiskesprell pilotprosjektene. Med den nye rammeplanen skal også barn medvirke i praktisk matlaging som en del av barnehagehverdagen. Det vil si at barna skal i større grad være med å tilberede og lage mat, være aktive i borddekking og økt estetikk når det gjelder å pynte bord. Fiskesprell har praktisk matlagingskurs for å inspirere, og som opplæring for de ansatte i matlaging. Pilotprosjektet kan deles inn i to deler hvor den ene delen handler om fisk, og den andre delen om barnas deltakelse og at de i større grad skal være mer med å tilberede maten og dekke på bordet (vedlegg 3). I informasjonsmaterialet fra Fiskesprell ble det hevdet at hvis barna ser hvordan maten lages og er med på å tilberede den, kan det føre til at flere av barna tør å smake, og at de spiser mer fisk på sikt. I tillegg handler matopplæring om trivsel rundt det sosiale i måltidene, at barna blir mer selvstendige i forhold til hva de spiser, og øker deres bevissthet rundt sunne og gode valg senere i livet. Forhåpentligvis forteller også barna hjemme om hva de har spist, hvor godt det var og ytrer et ønske om slike måltider også hjemme.

Ulempen med gjennomføringen av kursmodellen er at barnehagebarna som var med på selve kursdagen var skolestartere og har dermed allerede sluttet i barnehagen. Det vil si at de barna som nå får måltidene og deltar i måltidene ikke har fått kurset. Så barnehagebarna sin kompetanse er allerede borte fra barnehagen. Det tar tid å etablere vaner og innarbeide gode rutiner rundt måltider

og tilberedning av måltider. Det er ikke sånn at det ikke er lov å gjøre det med de barna som er mindre, men for å velge ut noen ble skolestarterne utvalgt til å bli med på piloten da deres ferdigheter er bedre enn de yngre barna.

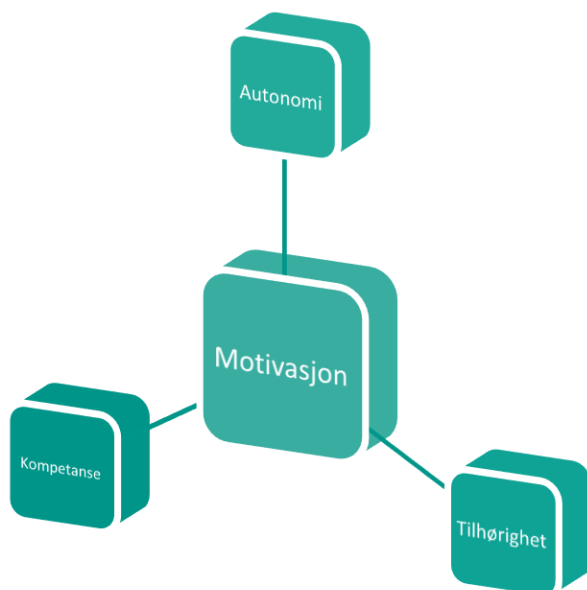
3 Selvbestemmelsesteorien

For at helsefremmende arbeid skal opprettholdes, og sunne og gode valg skal fortsette, er det viktig at de ansatte er motiverte og ser at helsefremmende tiltak som Fiskesprell i barnehagen er viktig for barna. Noen ganger er motivasjonen styrt utenifra, og andre ganger er den indre styrt (Kuvaas & Dysvik, 2012). For å bli selvdreven og opprettholde nye vaner over tid er det viktig at motivasjonen er indre styrt. Det vil si at de ansatte selv ønske å opprettholde prosjektet. Selvbestemmelsesteorien handler blant annet om den indre motivasjonen. Ved manglende indre motivasjon vil fokuset på prosjektet etterhvert fall bort om det ikke foreligger eventuelt noe ytre motivasjon som belønning eller straff. Hvis det viser seg at de ansatte er indre motiverte til det helsefremmende prosjektet er det større sannsynlighet for at prosjekter som for eksempel Fiskesprell etablerer seg og blir en del av barnehagehverdagen.

Deci & Ryan startet forskningen av Selvbestemmelsesteorien i 1985 og de er fortsatt aktive forskere. Forskning viser at å tilfredsstille eller undergrave grunnleggende psykologiske behov er avgjørende for type motivasjon ved den sosiale konteksten. Selvbestemmelsesteorien som motivasjonsteori vil altså trekkes inn i forhold til de ansatte og hvordan de opplever at prosjektet er bra eller ikke for dem i barnehagehverdagen (Ryan & Deci, 2017). Selvbestemmelsesteorien er en motivasjonsteori med tre psykologiske behov; kompetanse, autonomi og tilhørighet. Hvis de ansatte ikke føler at de psykologiske behovene er dekket, vil de ikke være indre motivert til å fortsette prosjektet.

3.1.1 De tre psykologiske behovene

Selvbestemmelsesbehovet eller autonomi handler om at mennesket har et behov for en opplevelse av selvbestemmelse med å kunne velge handlinger, føle seg hørt og påvirke sine egne valg (Gotvassli & Skogen, 2014, s.132). Kompetansebehovet handler om å ha nok kompetanse til å mestre de oppgavene som skal gjøres. Behovet for tilhørighet er at menneske føler tilhørighet til gruppen han eller hun er en del av, har relasjon til de og en følelse av å høre til. Disse tre faktorene kan knyttes opp imot suksesskriteriene for hvordan de ansatte har egenopplevd indre motivasjonen til å fortsette med pilotprosjektet. Dette kan vises om de opplever selvbestemmelse, har kompetanse nok og om de føler tilhørighet. Mangler de ansatte indre motivasjon er det vanskelig å opprettholde motivasjonen til prosjektet.



Figur 1: De psykologiske behovene (Grythe, 2020).

3.1.2 Motivasjon

Motivasjon kan defineres som:

«de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål».

(Kaufmann & Kaufmann, 1996, s.67).

Motivasjon er altså bestående av flere faktorer som både fysiologiske og ytre forhold, psykologiske forhold og sosiale faktorer. Motivasjon er et av de aller mest sentrale begrepene i atferdsvitenskapen fordi det handler om årsakene til hvorfor mennesker gjør det de faktisk gjør (Haukedal 2012).

Selvbestemmelsesteorien er en motivasjonsteori som har funnet støtte for at mennesker drives av ulike motivasjoner gjennom empiriske studier (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Motivasjonsteorien sier noe om hvor motivert en ansatt er i forhold til de tre psykologiske behovene (Deci & Ryan, 2012). Når behovene kompetanse, selvbestemmelse og tilhørighet er dekket, kan det sies at den ansatte er indre motivert eller at det er tilfredstilte av de tre psykologiske behovene som skaper nødvendig indre motivasjon. Personer som er indre motivert bidrar til at de velger mer fornuftig i forhold til opprettholdelse av egen helse, egne indre verdier og personlig vekst. De ulike motivasjonsformene vil variere ut ifra innsatsen, resultatet og helsen som ansatte og organisasjonen oppnår. Selvbestemmelsesteorien har hatt økende fokus innen motivasjonsforskning i organisasjoner i de senere årene (Ryan & Deci, 2017). Mennesket har en medfødt tendens til å ville

utvikle seg med nye ferdigheter, utsette seg for nye utfordringer eller aktiviteter selv uten belønning (Deci & Ryan, 1985). Mennesket tilpasser seg ut ifra et ønske om å fungere sosialt i nærmiljøet. Denne medfødte tendensen er den grunnleggende forutsetningen for indre motivasjon.

Deci & Ryan (1985) definerer ytre motivasjon som: «når en gjør noe for å oppnå en belønning eller et mål utenfor selve aktiviteten». Ryan & Deci deler motivasjonen inn i ulike behov som kan måles. Det kan sees i fremstilling av teorien om selvbestemmelsesteorien med hovedtrekkene i tre av delteoriene: teorien om grunnleggende psykologiske behov, teorien om kognitive evalueringer og teorien om organisk integrasjon (Ryan & Deci, 2017). Teorien viser at indre motivasjon fører til en høy grad av autonomi og integrering, mens ytre motivasjon og a-motivasjon fører til lav autonomi og internalisering. Blir de tre psykologiske behovene tilfredsstillt skaper dette indre motivasjon eller autonomi. Forskning viser at personer som er indre motivert bidrar til at de velger mer fornuftig i forhold til opprettholdelse av egen helse. Det vil si at de som er indre motiverte er flinkere til å følge sine egne indre verdier og sin egen personlig vekst og det som er bra for dem.

Hovedskillet i selvbestemmelsesteorien er kontrollert motivasjon eller autonom motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Forskjellen er at den autonome motivasjonen gjøres bare fordi personen vil det og ønsker å gjøre det selv, men den kontrollerte motivasjonen knyttes til handlinger der mennesket føler press eller tvang til å utføre handlingen som ofte benevnes som ytre motivasjon. Denne teorien skiller også mellom indre og ytre motivasjon, men den kontrollerte versus den autonome er det viktigste skillet i form av motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Den ytre motivasjonen handler om å gjøre det for å få en form for belønning eller motivasjon for å unngå for eksempel en straff (Olafsen et al., 2015). Indre motivasjon handler om at mennesket som utfører handlingen har lyst til det, fordi de tenker det er viktig og liker å gjøre det. Dette kan sammenlignes med et brennende engasjement for noe eller ha glede av en aktivitet bare i seg selv. Selvbestemmelsesteorien blir formulert for å beskrive effekter av sosiale og miljømessige faktorer som fremmer eller undergraver menneskers indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Den ble i utgangspunktet utviklet for å forklare hvordan belønning påvirker den indre motivasjonen.

Indre motivasjon kan forklares med det medfødte drivet mennesket har til å engasjere og utforske egen kapasitet og forsøke å overvinne optimale utfordringer (Jakobsen, 2012). Det er en bevist sammenheng mellom indre motivasjon og kompetansen vedkommende føler han eller hun har. Til sammenligning viser forskning fra skolen nettopp dette. Desto mer kompetent eleven føler seg desto mer indre motivert vil eleven være. For at eleven skal opprettholde den indre motivasjonen må oppgaven føles optimalt utfordrende og at det oppleves at de er med og påvirker (Deci & Ryan, 1985).

4 Problemstilling og forskningsspørsmål

På bakgrunn av barnehagelovens overordnede mål, den nye rammeplanen med «mat og måltider» i barnehagen, fokus på å fremme folkehelse, lavt inntak av fisk samt evaluere Fiskesprellpilotprosjektet «praktisk matlaging sammen med barn» og lite forskning ble **problemstillingen:**

Å utforske hvilke erfaringer barnehageansatte har med praktisk matlaging sammen med barn. Og finne ut hvordan de oppfatter at utviklingen av fiskeinntaket har endret seg etter pilotprosjektet «Praktisk fiskesprellkurs med barn» ble gjennomført i barnehagene.

Forskningsspørsmål

- 1) Hvordan har barnehageansatte oppfattet at utviklingen av fiskeinntaket har endret seg etter Fiskesprellpilotprosjektet?
- 2) Hvordan har barnehageansatte oppfatter at utviklingen av deltakelsen til barna i måltidene har endret seg etter Fiskesprellpilotprosjektet?
- 3) Hvilke erfaringer har de ansatte etter prosjektperioden?

5 Metode

5.1 Valg av metode

I denne studien var målet å utforske pilotprosjektet og se på hvordan dette hadde vært for de ansatte, om det hadde ført til noen endring av fiskemåltider og deltakelsen til barna i praktisk matlaging. For å finne ut dette trengtes det dybde og det fantes lite litteratur. Derfor ble kvalitativ metode valgt. Denne metoden åpner også for at forhold som forskeren ikke har tenkt på, kan komme frem.

For å finne ut hvorfor det hadde vært bra eller ikke, var det viktig å stille åpne spørsmål så deltakere selv kunne fortelle sin versjon av hvordan det hadde vært, og hvorfor det fungerte eller ikke. Det å få mennesker til å fortelle vil kunne bidra til å gi en dypere forståelse av hvorfor prosjektet var vellykket eller ikke. I tillegg ga det muligheten for å følge nye utsagn underveis i intervjuet som oppsto. Så var valget om det var mest hensiktsmessig å velge individuelle dybdeintervju eller fokusgruppeintervju. Det ene ville kunne gi rikere svar på hvordan en person hadde opplevd det og deltakerens synspunkter, sammenlignet med om det ble valgt fokusgruppeintervju hvor flere deltakere kunne diskutere seg imellom om hvordan de hadde opplevd prosjektet og løfte det opp med hvordan barnehagen som setting hadde fått det til. Forskjellen mellom dybdeintervju og fokusgruppeintervju er samhandlingen i fokusgruppene som genererer det empiriske materialet. Etter vurderinger ble det valgt at det var mest hensiktsmessig å få de involverte i prosjektet til å diskutere sammen i fokusgruppeintervju.

5.2 Fokusgruppeintervju og utvelgelse av deltakere

Metodevalget hadde som mål å få deltakerne til å si noe om de individuelle synspunktene og at de kunne diskutere seg frem til en fellesforståelse av hvordan det hadde vært på deres arbeidsplass med å hjelpe hverandre med å huske og dele erfaringer, slik Halkier (2010) beskriver et fokusgruppeintervju. «*Fokusgrupper er først og fremst egnet til å produsere data om sosiale gruppers fortolkninger, samhandling og normer*» (Halkier, 2010 s.13). Fordelene kunne bli nettopp dette, mens ulempene kunne være at noen ble passive eller at det sosiale nettverket ble preget av samhandlingen dem imellom. En annen styrke i fokusgruppeintervju er at deltakerne kan dele sine erfaringer og selv finne løsninger på utfordringer de har hatt i pilotprosjektet.

Det var trettiseks deltakere som hadde deltatt på det praktiske matlagingskurset med barn. Av disse var tyveseks i grunnbemanning og ti styrere. De barna som hadde deltatt på det praktiske matlagingskurset, hadde sluttet i barnehagen siden de var skolestartere den våren de fikk kurset. Det som var mest interessant å finne ut av, var hvordan de ansatte hadde opplevd prosjektet. De voksne som hadde vært involvert i ulike grader var styrer, assistenter, barne- og ungdomsarbeidere, matansvarlige og barnehagelærere.

De vanligste rollene i barnehagen, utenom styrere, er assistenter, fagarbeidere og barnehagelærere. Barnehagelæreren utdanner seg på høyskole eller universitetet og får en treårig utdanning. De som er barnehagestyrer, har som regel valgt dette i spesialiseringen sin i barnehagelærerutdanningen. Selv om det er mange ulike utdanningsbakgrunner, med tanke på lengde og dybde, oppleves barnehagen som et sted med ganske flat struktur, som gir en likhet mellom alle de ansatte, sammenlignet med andre yrker (Aasen, 2018, s.19). Dagens oppgaver avgjøres mer av hvilken vakt de har, enn hvilken tittel de har. Det vil alltid være en form for ulikhet mellom grunnbemanningen og lederne, samt at ledelsen har en annen forforståelse for dette pilotprosjektet siden det er de som har sagt ja til at barnehagen skal delta på dette. I oppgaven ble styrerne valgt bort nettopp for å unngå å blande ledere og de øvrige ansatte slik Halkier (2010) skriver at forskeren skal velge deltakere med lik rolle i en organisasjon.

Det ble ikke skilt på om de jobbet som assistenter, fagarbeidere eller førskolelærere, men deltagerne ble valgt ut ifra om de kunne fortelle om hvordan prosjektet hadde fungert på avdelingene i barnehagehverdagen. Det var tross alt de som satt en og en halv time sammen med barna hver dag under måltidene, var på tur med barna når de spiste, de som hørte hva barna pratet om og opplevde hvordan det var å ha med barna på den praktiske matlagingen. Det var også disse ansatte som kjente på følelsen av å få enda et prosjekt som skulle implementeres i en allerede travel hverdag. Deres kompetanse om matlaging og kosthold var avgjørende for hvordan de ville få det til, og kunne si noe om hvordan dette opplevdes i hverdagen.

For å få til best mulig dialog i fokusgruppemøtene ble barnehagene brukt som møtested for intervjuene og kun de som jobbet sammen. I dette tilfellet, hvor det var så få barnehager som hadde deltatt, var det viktig å velge de som klarte å stille opp med flest deltakere siden det var så få fra hver barnehage som hadde deltatt i Fiskesprellpilotprosjektet. I dette tilfellet ville det ikke hatt noen påvirkning angående kjønn da barnehagene var overrepresentert med kvinner, men det ville ikke være naturlig å fokusere på kjønn oppimot meninger heller. Det som var viktig å påse var at

gruppene verken måtte bli altfor homogene eller heterogene (Bloor, Frankland, Thoms & Robson, 2001).

I og med at de jobbet sammen, hadde de noe fellesforståelse og rammer som gjorde det lettere med den sosiale samhandlingen i gruppen. Alder, utdanning eller sosiale bakgrunn hadde ikke innvirkning i denne sammenhengen da spørsmålene de skulle diskutere også omhandlet jobbprosjekt (Halkier, 2010).

I første omgang var det plukket ut tolv av tjuseks deltakere til fokusgruppeintervju fra fire barnehager. I tillegg var planen å holde ett fokusgruppeintervju til med en fra hver barnehage representert. Det siste fokusgruppeintervjuet var planlagt for gjennomføring i mars. I mars 2020 skjedde det plutselig store omveltninger i Norge og resten av verden, med Corona-pandemien som stengte ned mesteparten av Norge og barnehagene var stengt til mandag 20.april 2020. Dette førte til en unntakstilstand, og ingen barnehager hadde mulighet til å gjennomføre noen ekstra intervjuer. Det viste seg at det ikke var mulig å få flere enn tre ansatte fra noen barnehage så i første runden med fokusgruppeintervjuer ble det planlagt fire fokusgruppeintervju med tre deltakere i hver.

5.3 Intervjuguide

Det er tre ulike modeller for moderatorrollen med en løs-, en stram- og en traktmodell (Halkier, 2016). I dette tilfelle med små fokusgruppeintervju ble den løse moderatormodellen valgt slik at deltakerne kunne prate så mye som mulig ut ifra deres perspektiv. Da kunne de komme med nye refleksjoner som forskeren ikke hadde forutsett som også var viktig å belyse. Siden det var en løs fokusgruppemodell, var det viktig med få og åpne spørsmål da det skulle utformes intervjuguide og en kort spørreundersøkelse til fokusgruppeintervjuet. Først skulle deltakerne svare på en kort spørreundersøkelse og så skulle de bli stilt spørsmål fra intervjuguiden. I intervjuguiden ble det uformet fire hovedspørsmål og et underspørsmål til hver (vedlegg 4). For at alle deltakerne skulle ha den samme forutsetningen før intervjuene, ble det skrevet ned det som skulle sies. Det ble lagt vekt på at forskeren ikke var ute etter et spesielt resultat og at det var ønsket å belyse også de negative sidene.

5.4 Gjennomføring av fokusgruppeintervjuene

De fire fokusgruppemøtene ble gjennomført i tidsperioden januar – februar 2020 hvor tre av deltakerne jobbet på småbarnsavdelingen og fem på stor avdeling. For å få til et godt intervju var introduksjonen avgjørende for et vellykket fokusgruppemøte (Halkier, 2016 s.53). Før deltakerne

kom ble lydopptakeren rigget opp, arkene funnet frem til deltakerne og lagt klart. Alle deltakerne fikk lese igjennom samtykkeerklæringen og skrev under slik at godkjenningen av samtykket var i orden før intervjuene startet. Så krysset alle deltakerne på spørreskjemaet. I tillegg var det en notatblokk til meg for å notere underveis og intervjuguiden.

Intervjuenes varighet var fra førtifem til femtifem minutter. Alle deltakerne virket engasjerte og bidro både med det som var positivt og negativt. Det opplevdes som en fordel at det var flere deltakerne enn om det bare var en. Dette fordi de utfylte hverandre bra og så ut til å være trygge sammen. En fordel med at de var få i gruppene, var at alle deltakerne fikk pratet mye, og det virket som at de fikk sagt det de tenkte på og kom mer i dybden på spørsmålene enn om det hadde vært flere deltakere.

De to spørsmålene som omhandlet det samme gikk ofte inn i hverandre, men når spørsmål nummer to kom ble det oppsummerte hva som hadde blitt sagt og da kom det alltid noen tilleggskommentarer også. Det var også laget klart et ark i tilfelle intervjuene og spørsmålene skulle gå for raskt eller at det opplevdes at de svarte på andre ting. Når intervjuene var over ble det tatt en liten pause for å se om deltakerne kom på noe mer. Underveis under intervjuene var det fokus på å være en aktiv lytter, med non-verbale nikk, smil og verbal lyder/ord (lyder som mmm, ja osv.) for å få de til å fortsette å prate. Noen ganger fikk deltakerne oppfølgingsspørsmål, mens andre ganger fortsatte den andre deltakeren. Hvis det ble stille ble det passet på å kaste ballen videre til den andre deltakeren med «Hva tenker du om dette?» eller «hvordan har dette vært for deg?»

5.5 Transkribering

Det første som ble gjort var å høre gjennom opptakene flere ganger før transkriberingen for å få med mest mulig fra intervjuene. Under transkriberingen ble rådene for transkribering om fokusgruppeintervju fulgt (Halkier, 2016, s.74). Det tok overraskende lang tid å skrive ned det som ble sagt for å få det helt korrekt, og det ble mye spoling frem og tilbake før det endte opp med 54 tettekrevne datasider. I denne prosessen ble jeg godt kjent med. Det var mange små muntlige lyder i teksten og mange av setningene var det mange grammatiske feil i, men det ble skrevet ned slik det ble sagt. Det ble ikke tid til å transkribere mellom fokusgruppeintervjuene slik det ideelt sett burde vært gjort, men det ble gjort med en gang intervjuene var gjennomført så det opplevdes ikke som noe problem å huske tilbake.

5.6 Analysemetode

I denne oppgaven ble det valgt å basere analysen på Kvale & Brinkman (2015) og Malterud (2012) sine metoder. Kvale & Brinkman (2015) anbefaler å analysere med fokus på mening. Det vil si meningskoding, meningskondensering og meningsstolkning. Her handlet det om å analysere og se om noe hang sammen, dele det opp i biter og se om noe sto i motsetning til hverandre. Denne er litt lik Malterud (2012) med tekstkondensering fra mengder data til temaer. Analysemetoden til Kvale & Brinkman er deskriptiv og utforskende for tverrfaglige analyser av forskjellige typer kvalitative data som for eksempel intervjuundersøkelser som det er brukt her med fokusgruppeintervju. Analysen som ble brukt her bygger på begge teoriene med å bruke tekstkondensering, meningsfortetning og tematisering.

5.7 Analyseprosessen av intervjuene

Analyseringen handlet om å få et overblikk over datamaterialet med å kode, kategorisere og konseptualisere (Halkier, 2016, s.75). Analysen ble delt inn i tre faser og underveis var det beskrevet hva som ble gjort under de ulike fasene tekstkondensering, meningsfortetning og til slutt den overordnede tematiseringen. Etter de- og rekontekstualisert og kryssset alt materialet frem og tilbake ble det funnet tre overordnede temaer.

5.7.1 Tekstkondensering og meningsfortetning

Først ble alt sett på under ett etter å ha lest transkriberingen mange ganger. Deretter ble det opprettet et dokument for hvert fokusgruppeintervju etter transkriberingen hvor hoved- og underspørsmålet ble slått sammen. Alt ble lest nøye, linje for linje. I alle intervjuene ble intervjuguiden fulgt og det hjalp mye at dataen var såpass strukturert fra gjennomføringen av intervjuene. Oppsummeringene underveis var til god nytte med at det ble bekreftet fra deltakerne at informasjonen var forstått riktig.

Så var det klart for tekstkondensering. Alle intervjusidene ble flyttet til liggende format og delte inn i tre deler (vedlegg 6). Den venstre delen til transkriberingen, midten til tekstkondensering og høyre delen til enkelt ord og tematikken.

Transkriberingen ble delt opp i avsnitt slik at det som hørte sammen ble flyttet i hver sin rute, slik at det var tydeligere hva som hørte sammen nedover på venstre siden i all transkriberingen. Så ble viktige sitater markert og andre formuleringer som var viktige markert i alle intervjuene. I begynnelsen ble det noen ganger tatt med sitater over til kondenseringen, men etterhvert ble det oppdaget at det ble for mye og bedre å beholde sitatene markert på venstre kolonnen. For å få det til

måtte transkriberingen leses flere ganger og viktige deler, fraser, setninger og ord ble markert i transkriberingen. Deretter ble tekstkondensering og fortetning av materialet startet hvor det ble jobbet grundig med å komprimere all transkriberingen til det aller viktigste i den midtre kolonnen. Så starten fortetningsjobben med å skrive det tettpakket og kort med kun det viktigste. Det var vanskelig å begrense seg, for i en periode opplevdes mye som viktig.

5.7.2 Teksttematisering

Under hele prosessen ble det analysert åpent, utforskende og det ble skapt mange kategorier (Kvale & Brinkman, 2015). I denne fasen ble alle arkene skrevet ut, slik at det kunne skrives rett på arkene, og markere med forskjellige farger. På høyre siden var det meningen at det skulle skrives enkeltord, men det var vanskelig. Det ble både enkelte setninger, et enkeltord eller flere, tanker, ulike temaer og det ble hoppet frem og tilbake imellom de ulike kolonnene. Viktige ord/tanker ble skrevet på arket, det ble laget Post-it lapper med flere tanker, det ble markert med forskjellige penner og farger i teksten, streket under viktige sitater osv. Så kom neste steg med å sammenfatte å se på hvert underspørsmål hver for seg.

Det endte opp med mange temaer for å få med alt. Videre ble alt klippet i deler og lagt utover gulvet fra alle intervjuene. Alt materialet ble krysset på tvers av intervjuene for å se etter nye detaljer. Intervjuene ble teipet sammen igjen og lagt utover på gulvet på nytt. Så ble alt skrevet ned fra høyresiden på ti håndskrevne ark fra alle intervjuene for å se det på en ny måte. Desto lengre jeg kom i prosessen desto mer ble det oppdaget at de fire spørsmålene ga svar på noe felles. Uansett om det handlet om fiskeinntak blant barna eller om det handlet om implementeringen av prosjektet kom tematikken om kompetanse, ledelse/organisering/økonomi og motivasjonen/engasjement hos de ansatte som fellesfaktorer for hvordan de hadde opplevd prosjektet.

5.8 Forskningsetikk og etiske betraktninger

Det ble søkt om lydopptak til fokusgruppeintervju hos NSD og søknaden ble godkjent desember 2019 (vedlegg 7). For å kunne fokusere på å være moderator, ble det valgt å bruke lydopptak under intervjuene. Som beskrevet i NSD-søknaden ble det unngått kontakt med deltakerne på forhånd. Det var styrerne som visste hvem som hadde deltatt på kurset og de spurte deltakerne om de ville delta i forskningsstudiet. Det ble innhentet samtykke fra alle deltakerne siden det var frivillig å delta (vedlegg 8).

Fylket og kommunenavn blir ikke nevnt i oppgaven og det blir i stedet anonymisert med et sted i Sørøst-Norge. Dette for å ivareta at deltakere og barnehagene forblir så anonyme som mulig (Brinkman & Kvale, 2015, s.93). Barnehagene ble delt tilfeldig inn i tall fra en til fire og deltakerne i fokusgruppeintervjuene ble delt inn i bokstaver fra A – H. Når en deltaker har sagt noe refereres det med barnehagenummer for eksempel 3 og deltaker e og da forkortes hun i resten av oppgaven som 3e.

6 Resultat

I dette kapittelet vil resultatene bli presentert sammen med sitater fra deltakerne. Noen ganger vil samspillet mellom deltakerne også være en del av poenget for å få frem hvordan de snakket sammen for å komme frem til svar. Deltaker 1a godkjente ikke direkte sitat så det vil komme frem som oppsummerende tekst. I resultatkapittelet vil det komme mange sitater fordi jeg tenker at det er viktig å få frem måten de sa det på, at det opplevdes komplekst med at de for eksempel ikke opplevde at fiskeinntaket hadde endret seg noe særlig, men samtidig var det viktige endringer i form av holdninger eller i forhold til varmmatmåltidet. Resultatunderkapitlene ble lagt opp på den samme måten som tidligere fra intervjuguiden med hovedspørsmålene i analysedelen.

Kompetansen ser ut til å være spesielt avgjørende i de første to punktene. Hvis de ansatte ikke innehar grunnleggende kunnskap og ferdigheter nok til å planlegge, forberede og lage maten, blir dette prosjektet enda vanskeligere sammen med barn. Kompetansen vil belyses så godt det lar seg gjøre i forhold til det som er viktigst til hvert punkt.

Resultatene fra implementeringen og erfaringene bygger på det som allerede er sagt om fisk og deltakelse, samtidig som det også kommer inn noen nye refleksjoner. Erfaringsdelen handler om hva som var viktig fra de andre punktene, og så vil det bli belyst i forhold til de tre elementene kompetanse, motivasjon og organisering da dette er tre punkter som er avgjørende for hvordan deltakerne opplever mestring av prosjektet eller ikke.

6.1 Endring av fiskeinntak

Resultatene viste at de aller fleste barnehagene ikke opplevde de største endringene i antall måltider de serverte fisk til brødmåltidene. Alle barnehagene sa at de serverte fisk til brødmåltidene både før og etter prosjektet, men at de nå hadde etablerte rutiner med at fiskepålegg alltid er tilgjengelig.

«Jeg opplever det egentlig ganske likt fordi vi har hatt fokus på fisk hele veien. Vi har vært flinke til det. Vi ble tidlig med på Fiskesprell. Så det har vært positivt også å være med på dette her, men jeg opplever ikke den store forskjellen. Jeg synes vi har vært gode på det egentlig hele veien» 1b.

Alle deltakerne sa at de hadde fått mer fokus på å se på hva slags pålegg de hadde, hvor mange fiskepålegg og hva de skal ha fremme på bordet og hvordan variere det. Det ble servert fiskepålegg to til tre ganger hver dag, men at det i varierende grad var opptil barna hva de valgte. De som jobbet med de minste, smurte av og til på fat med fiskepålegg, og da spiste barna mer. Alle barnehagene

hadde rikelig med utvalg av fiskepålegg som barna kunne velge å ha på maten. De fortalte at det var fire pålegg de serverte oftest og barna likte best. Det var kaviar, makrell i tomat på boks/tube, fiskepudding og fiskekaker. Noen av barnehagene varierte mer og hadde prøvd ut forskjellige nye fiskepålegg som reker, sushi, tunfisk, eggerøre og laks. Halvparten av barnehagene sa at de hadde hatt gode holdninger til fisk blant personalet, mens de andre sa det hadde skjedd en holdningsendring blant de ansatte. I barnehagene var det enighet om at det var mer positive holdninger blant barna etter prosjektet. Noen av barnehagene hadde to måltider og et medbrakt hver dag, mens i barnehage to hadde de innført at de også serverte frokost slik at alle tre måltidene ble servert med tilbud om fiskepålegg til alle brødmåltider som ga alle barna like muligheter til fiskepålegg.

«Jeg tror det tok tre dager så tenkte vi, hvorfor har vi ikke gjort dette (innført det tredje måltidet) før? Det gikk i grunnen veldig smertefritt. Jeg tror det bare har vært positive tilbakemeldinger på det jeg ... Så har vel de voksne blitt mer positive til fisk også. Jeg opplever at de (barna) er mer positive i år. Fordi at vi har mer delt mat. Ikke så mye (...) mange oppskrifter før var mer oppskrifter i form. Nå ser de mer hva de spiser og da blir ungene litt mer positive til å smake og det blir en annen holdning til det» 2c.

Etterhvert i intervjuene kom det frem at det hadde skjedd større endringer i forhold til fisk som varmmat i barnehagen. Barnehagene i denne kommunen tilbydde varmmat en gang per uke. Noen av barnehagene hadde servert varmmat med fisk tidligere og andre hadde startet med det i ulik grad etter prosjektperioden. I flere av samtalene startet det med varmmat med fisk en gang i måneden, men så endte samtalen dem imellom med at de spiste det i hvert fall to ganger i måneden, men at rettene var enklere enn de som ble representert på kurset. Det vil si annen hver gang de serverte varmmat i barnehagen. Variasjonen skyldtes at de var usikre på hva som skulle til for at det skulle regnes som et fiskemåltid. Mange av barnehagene sa at det praktiske matlagingskurset ga store forventninger til hva som skulle serveres.

«Men i og med at vi har hatt masse fisk i kassene og beregnet det som fiskemat i kassene så det er jo egentlig ikke noe tidligere for det har vi jo hatt før. Det som er nytt for oss er jo egentlig det vi har laget av varmmat. Ikke mye, men vi har fått gjort bittelitt, men ikke mye. Kanskje jeg må snakke for meg sjøl. Så har jeg det kanskje en gang i måneden, men vi har jo også fiskekaker» 4h.

(Så skyter 4g inn): *«Vi har jo fisk annen hver uke».*

I barnehage tre fortalte de ansatte at det var viktig at de som laget oppskrifter til barn tenkte på smaksløkene til barna. Tidligere var mange av rettene blandingsgryter med alt oppi formen eller kjelen. Dette likte barna dårligere enn om de så hva de spiste og kan plukke selv. Unntaket var «skatte-kiste» med grillet fisk og grønnsaker i sin egen matpakke på bålet. Mange fortalte om økt oppfinnsomhet og engasjement fra de ansatte med at de prøvde ut nye oppskrifter fra heftene de har fått, fra matjungelen eller laget om vanlige oppskrifter til fiskeretter. For eksempel med å gjøre om Pasta Bolognese fra kjøttrett til en fiskerett med tunfisk. En av deltakerne opplevde at det var en stor fordel med fisk i forhold til allergier og andre kulturer.

I spørreskjemaene som deltakerne skulle svare på før intervjuet skulle det undersøkes om de ansatte innad i en barnehage hadde samme opplevelser av prosjektet og om det samsvarte med det som kom frem i intervjuene etterpå. 1a svarte at hun trodde barna spiste mindre fisk i dag enn før, mens 1b svarte at hun trodde barna spiste mer fisk. Etterhvert ble det oppdaget at deltaker 1a hadde byttet fra stor avdeling til liten etter sommeren. Dette var et eksempel på at det noen ganger viste seg å være forskjeller mellom hva de ansatte i samme barnehage svarte, men at det var viktig å finne ut hvorfor. Det gikk igjen i intervjuene at det med å starte tidlig nok med å smake fisk er lurt.

«Så ser jeg nå at ved å komme til de minste så er de så mottakelig for å smake. ... Så ser jeg veldig at de små er mottakelig for det og prøve ut. De er ikke redd for å prøve ut liksom. De har ikke noen forutsetninger for å rynke på nesen» 2c.

«... begynne når de er to-tre år mener jeg er alfaomega. Jeg mener at det er kjempe viktig» 3f. (...) «for da blir det ikke noe spesielt, men en vane. Vi spiser fisk og sånn er det» 3e.

Flere av deltakerne fortalte at det var lurt å ta med seg fiskemåltidet ut på tur og gjerne varmet den for da var det lettere å få barna til å spise.

«Vi valgte siden vi var på stor avdeling med mange gutter, ikke sant, å allright å komme seg ut i skogen da, og gjøre en positiv greie ut av det. Så så vi at barna satt veldig pris på det. Og få den varme maten i stedet for de brødiskivene når vi var ute» 1b.

Flere deltakere sa at det var lite penger til å kjøpe fisk for og at de var avhengig av at de måtte fiske selv, at foresatte kom med garn med fisk eller krabber, at de måtte reise til lokalbutikken og spørre om å få billigere hel fisk eller måtte passe på at de kjøpte inn større mengder fisk på tilbud. En annen deltaker fortalte at de hadde laks det ene måltidet og så serverte de havregryn de neste måltidene for å kompensere for et dyrere måltid. I 75 % av barnehagene var det servert varmt fiskemåltid den siste uka før intervjuet. Noen var litt usikre på om det hadde skjedd en endring, men

de fleste var enige om at det var skjedd en holdningsendring rundt fiskemåltidene etter pilotprosjektet.

«Nesten alle barna spiser fisk. Fordi vi presenterer de så ofte for fisk. Det er veldig få som ikke spiser fisk i dag, men de spiser av og til fisk fordi de ikke vet at det er fisk. De tror fiskekaker er kjøttkaker og da spiser de det jo. Jeg også opplever det at der er veldig glad i fisk. Og at de prøver å smake. Og noen som ikke liker det hjemme spiser det jo her i barnehagen. Så jeg synes det er veldig bra. Vi ser det når vi har en type fisk og en type grønnsak i hver sin bolle. Og ungene kan plukke det de selv vil. Da spiser de» 3f.

En av barnehagene skilte seg ut med et ekstra brennende engasjement blant de ansatte for fisk, sunt kosthold og var veldig fornøyd med maten de serverte.

«Det har gått fra kjempe bra til å bli enda bedre. De får veldig bra mat i barnehagen her» 3g.

Siden flere barnehager var usikre på hva som forventes av varmmatmåltidet, og det ikke kom tydelig frem noen plass, ble de som var ansvarlig for kurset kontaktet. De fortalte at målet var at barnehagene skulle servere fisk som varmmat minst hver tredje uke siden de serverer varmmat en gang i uka. Fordelingen kunne være en gang hver av fisk, kjøtt og vegetar eller fisk annen hver gang og bytte på de andre to. Tre barnehagene oppga at de hadde varmmat med fisk annenhver uke og en barnehage oppga at de hadde fisk to av tre varmmatmåltider fast.

6.2 Barnas deltakelse i måltider og ansattes kompetanse i matlaging

Det var store variasjoner hva barnehagene hadde gjort tidligere og i hvilken grad barna hadde vært med å tilberede mat og borddekking. I tillegg var det ulikt hva aldersgruppene kunne være med på. I denne studien begrenses barnas deltakelse til å gjelde matlaging og borddekking i barnehagen.

Det kommer frem i alle intervjuene at for de som jobber med de minste, var det mer begrenset hva de kunne få til, men allikevel var det viktig at de kunne være med på det de fikk til. 1a sa at de hadde prøvd å få med de minste barna til å lage mat. Og at det var en helt annen opplevelse å gjøre det med de minste etter å ha prøvd først med de største. Hun sa videre at det var en fordel å ha jobbet med de største først og fått til gode vaner med dem, for nå var det lettere å tilpasse det hun hadde lært til de minste. Det er andre ting de måtte øve på med de minste som å ha kniv, sitte på vanlig stol, drikke av vanlig kopp, smøre på brødskiva, hente enkeltting i kjøleskapet eller sende ting ved bordet.

«Der er det litt av og på i grunn. Vi har kanskje ikke vært like bevisste hele tiden. Vi må minne hverandre på å ta de med. Men når vi gjør det så er de ivrige. Det er lurt å ha med også de minste i matlagingen også, for flere erfarer det samme, med at de tør å smake mer og spiser mer ...» 2d.

De ansatte fortalte at barna spurte mer om å bli med på kjøkkenet nå enn før og at de voksne var mer bevisste på å ta de med i deltakelsen, de hadde prøvd ut flere oppskrifter og lot barna smake oftere underveis mens de lagde maten sammen. Det hadde også skjedd en generell økning på fokuset i hele barnehagen med å ta med barna i matlaging og deltakelse. De fleste ansatte hadde funnet sin måte å ta med barna i tilberedelsen av maten. Ulike tiltak de viste til, for å få til matlagingen og etablere nye vaner:

«Jeg har vært flinkere til å ha det litt mer systematisk siden vi på avdelingen har blitt enige om at slik skal vi ha det» 2c.

«Vi må minne hverandre på å ta de med» 2d.

«Vi har nok skapt noen forventninger til ungene om at de skal få være med i mye større grad. De spør mye mer enn de har gjort før. Jeg blir veldig inspirert av at ungene blir og inspirert da. Så når de står der og prater om maten så vil jo jeg følge opp det, ikke sant» 2c.

Alle sa at de likte kursdagen og måltidene som ble vist frem, men på tross av det, sa de aller fleste at de ikke hadde prøvd oppskriftene eller kun noen få ganger rett etter kurset. Grunner var at de var litt vanskelige/tidkrevende/ressurskrevende/brukte andre oppskrifter i stedet eller av økonomiske grunner. Resultatene viste at flere ikke hadde penger nok til å kjøpe inn den fisken de ønsket i forhold til oppskrifter som ble presentert fra Fiskesprellpiloten.

«.. og hvor mye man har gjort det (referer til matlaging). Men det er ikke mange ganger vi har gjort de rettene eller menyene vi fikk presentert i den Fiskesprell 3 (Praktisk matlagingskurset). Vi har prøvd det noen få ganger. To-tre-fire. Ikke mer. (...) vi er jo styrt av alt mulig annet. De sier vi skal gjøre det, og så sier de at vi skal spare. Sånn er det jo. Vi kan ikke kjøpe det fordi det er for dyrt. Det hadde jo vært veldig moro og laget alt de går ut med, men det kreves jo litt av det og. Når vi får fra toppen at vi skal holde oss innafor» 4h.

Flere av deltakerne opplevde det som ressurskrevende å lage maten, mens de mest engasjerte ansatte fikk til å bake det inn også i de andre fagområdene i matlagingen.

«Den deltakelsen det blir da når man har med barna på kjøkkenet. Så bruker vi det inn i språkarbeidet og alt, ikke sant. Det er jo gull når du har færre barn og sette navn på ting de ikke er så kjent med kanskje. Spesielt de flerspråklige barna (...)» 2c.

«Vi brukte jo mye Fiskesprelloppskriftene i starten. Og så har vi kanskje laget de til våre egne, med våre tilpasninger». «Vi evaluerer inni mellom hvordan de oppskriftene er og at de faktisk fungerer» 2d.

Det hadde skjedd endringer hos de ansatte rundt tilberedelsene av måltidene. Noen av deltakerne hadde med en liten gruppe av gangen, noen barn løp fra og til som de ville, noen jobbet med forberedelsene og kutting dagen før, andre gjorde forberedelsene til måltidet samme morgen, noen hadde med få barn inn på kjøkkenet og andre tok med maten og varmet den på bålet ute. De ansatte som fortalte at de fikk det best til hadde funnet egne løsninger og etablert rutiner som passet seg.

«De kokkelerer jo som bare det. Jeg har fireåringer som sitter i 45 minutter og kutter grønnsaker fordi de vil det. For vi har jo ofte at de er inne på avdelingen og så tar vi det inn der. Og så når de kommer om morgen så bare begynner de. Å skjære litt grønnsaker og fisk om det er det vi skal ha. Det er jo en del av hverdagen på xxxxdagene og at de er med på det» 3e.

Samtlige av de ansatte fortalte at det hadde skjedd endringer rundt måltidet. De var mer fokusert på hva de snakket om rundt bordet og noen hadde pyntet bordet mer. En av deltakerne hadde gjort mye ut av frokosten med pynt og musikk, mens andre hadde av og til prøvd å dekke bordet med hvite tallerkener og servietter. Mange sa at det ikke skulle så mye til for at det ble en hyggeligere opplevelse for barna. Det var ulikt hva de hadde av innarbeidede rutiner fra før og hva de gjorde nå. En av barnehagene hadde allerede gode rutiner med at barna dekket på til seg selv. Det var ikke alltid alt gikk etter planen, men de ansatte som var motiverte fortsatte allikevel og lot seg ikke stoppe av at det ikke alltid gikk som planlagt.

«Alle barna dekker alltid på til seg selv med å hente kopp, asjett og bestikk på tralla. Og så må de ... å rydde opp etter seg. Også ved bordet. Det har de jo gjort og er innarbeidet over flere år» 4g.

«Vi skulle lage en oppskrift her. Det var vel en oppskrift fra matjungelen her så skulle de ha med seg noen grønnsaker hjemmefra. Noen rester. Og da var det noe kjempe stas. De viste frem hva de hadde med seg, Og så smakte masse mens vi delte opp og før vi puttet det i ovnen. Vi skulle lage en tomatsaus. Men så var det ingen som likte det (Alle ler)» 2c.

Ansatte passet på at barna fikk smake når de laget mat, og at alle barna ble oppfordret til å smake på nye ting når de serverte noe. For å kunne like noe, må barna først tørre å smake på det og etter gjentatt smaking og modning over tid så liker barna det forhåpentligvis tilslutt.

I halvparten av barnehagene hadde skolestarterne fått fortsette å tilberede varmmaten, mens i barnehage fire hadde i stedet tre-fire åringene fått fortsette å tilberede varmmaten. I barnehage fire var dette mest praktisk i forhold til at skolestarterne var mer opptatt og hadde mer opplegg de skulle igjennom i tillegg til at de var på skolestartergruppe den dagen de hadde varmmat. I en annen barnehage byttet de på mellom de ulike avdelingene 3-4-års gruppa og 5-6-års gruppa.

«Men forskjellen etter Fiskesprell er ... at vi har tatt det med at 3- 4- åringene lager mat en gang i uka. For da går en gruppe på tur av 3 – 4 åringene og den andre gruppa blir igjen i barnehagen og lager ett eller annet, Og da er ungene engasjerte da. Lager du noe på kjøkkenet så er det noen rundt deg. Da kommer de med en gang!» 4g.

Det kom frem at i tre av fire barnehager så ble de som var mest interessert i å lage mat og var motivert for prosjektet valgt ut til å bli med på kursdagen. I den siste var det matansvarlig som ønsket å bli med, mens de andre to følte seg overtalt til å bli med uten å vite så mye om hva det innebar. Blant de ansatte kom det frem at det var stor variasjon i hva de ansatte var i stand til å lage (kompetanse) av måltider og hva slags interesse (motivasjon) de hadde til å holde på med prosjektet. Spesielt i den ene barnehagen sa begge to at de burde fått mer opplæring under pilotprosjektet til å lage de varme måltidene med fisk enn de allerede hadde fått. Også i en av de andre barnehagene fortalte deltakerne at prosjektet hadde vært ressurskrevende og tidkrevende. Det er flere som sa prosjektet hadde vært utfordrende på ulike måter. Ei av de som ble intervjuet svarte «nei» på om hun opplevde at de hadde fått til prosjektet i barnehagen. Dette kom frem under hele intervjuet at begge to fra samme barnehage hadde opplevd prosjektet som tidkrevende, ressurskrevende, manglende støtte og kompetanse. I tillegg opplevde de at de andre ansatte hadde overlatt ansvaret til de som var på kurset med å tilberede det varme fiskemåltidet annen hver uke. Utfordringen kunne også sees i sammenheng med at fallhøyden fra kurset, til hva de følte at de fikk gjort, ble for stor når de halvparten av varmmat-måltidene «bare» fikk til å varme fiskekaker på bålet ute.

«Jeg har snakket med (de andre ansatte) andre og.. og det er oss voksne som styrer det. Det er voksne mye faller å og vi Ehhh... det er mange som ikke trives eller liker så godt å lage mat. Det er ikke det som er favoritten. Vi er ikke kokker. Vi lager det vi må» 4g

Det var mange kompetente og engasjerte ansatte som var motiverte til å finne løsninger for å få det til og få i barna fisk. Og det viste seg at de som ikke gjorde det så altfor komplisert fikk det bedre til og opplevde dette som et mer overkommelig matlagingsprosjekt som kunne gå inn i det allerede eksisterende arbeidet i barnehagen.

«Vi har varmmat bare en dag i uka, og da har vi blitt mye flinkere til at det er fiskeburgere i stedet for vanlig burgere. At det er fiskepinner i pølsebrød. At vi nå har oftere fisk på xxxxdagene. Nå spiser jo vi fisk hver dag så det hadde ikke vært noen krise om vi aldri hadde det på xxxxdagene, men vi gjør det oftere og oftere på xxxxdagene. Og da med de største ungene for det er de som har ansvar for å lage maten» 3e.

«Når vi hadde Fiskesprell så kom det en 4 – åring og han var helt sikker på at når skolebarna hadde hatt det ene dagen så skulle de ha det den andre dager etterpå. Han var så skuffa for at han ikke fikk «Fiskespreng». Så vi måtte ha «Fiskespreng». Da fikk vi en pappa til en i fjor til å ta med en torsk. Han har jo fiskebåt. Og alle foreldre og alle måtte ut og se på den gedigne fisken. Og vi skar fileter med Kenwood-maskiner hjemmefra som vi serverte dagen etterpå med hjemmelaget fiskeburgere. Da tror jeg ikke det var en unge som ikke spiste. De var så stolte atte» 3f. «Vi har fokusert veldig på at dette skal være gøy. Og ikke at dette må dere spise fordi det er så viktig atte. Det skal være moro da. Det gjør veldig mye med ungene» 3e.

«Nå er det egentlig enn sånn positiv greie rundt det da. Å ha de med. Vi koser oss skikkelig på kjøkkenet vi nå. 4 unger sitter ved den kjøkkenøya, og så noen ganger holde de på med maten, andre ganger tegner de. Og så sitter de bare og skravler mens andre lager mat. Det blir en sånn fin greie rundt det. Så er de med og ordner traller og. Det er vel sånn vi alltid har snakket om at vi skal ha det» 2c.

6.3 De ansattes opplevelse av implementeringen

Alle deltakerne likte gjennomføringen av det praktiske matlagingskurset og sa at dette var en fin kick-off som prosjektstart med inspirasjon og hjelp til å komme i gang.

«Det var noen ting som jeg tenkte «oi, det var an allright lek for eksempel» for å få de til å smake på nye ting, men akkurat det å lage maten og måten du tilbereder det på. For meg så var det egentlig ikke nytt. Men jeg tenker for en annen barnehage med mange nyutdannet og de ikke er så bevandret i matveien

så, nå er jo jeg en som lager mye mat på fritiden, så tenker jeg at det er kjempe bra. Jeg tenker det er et kjempe bra prosjekt og veldig viktig» 1b.

De fleste ansatte som hadde vært med på tidligere Fiskesprellkurs sa at det kom ikke så mye nytt siden de kunne lage mat og hadde hatt det praktiske matlagingskurset for ansatte med Fiskesprell tidligere, og lært mye av det. Disse deltakerne sa at de følte at implementeringen sklei tilbake til tidlige Fiskesprellkurs samtidig var det viktig med ny input og inspirasjon. De sa videre at matlagingen kunne oppleves som vanskeligere for de som var yngre og nyutdannet og at de ofte overløt matlagingen til de som kunne det.

«Det har vært veldig bra altså. De som kommer hit. Det gir veldig inspirasjon til ungene og at det kommer en ekte kokk utenfra med ekte kokkehatt og ekte kokkekniver og det er jo stor stas da. Og det er jo veldig stas for oss også å få litt ekstra innputt. For det er jo fort at»: viser med kroppsspråk at motivasjon deres også går rett ned om de ikke får noe innputt» 3f.

«Det ble kanskje ikke så voldsomt som vi trodde etter den første dagen». «Jeg tror vi har klart å flette det inn i hverdagen egentlig ... og jeg synes også det andre personale har møtt det greit. Og så gjør vi det litt enkelt» 2d.

«Alle de oppskriftene og alt sånn som hører med prosjektet er kjempe bra» 1b

«... tror jeg nesten alle ansatte var innom og kikket. Og fikk se. Hvis de ikke naturlig skulle inn der så stakk de innom allikevel. Det er noe med interessen som er her» 3e.

En av barnehagene opplevd ikke implementeringen etter det praktiske matlagingskurset like positiv. Deltakeren fortalte om manglende kompetanse:

«men sjølve den dagen så... Den var jo kjempe allright. Og spesielt når du ikke hadde hovedansvaret. Alle råvarene var der. Du kunne bare stille med unger og lokale. Så det var veldig allright. Men vi har jo ikke fått det innunder huden vi tenker som en selvfølge at vi skal lage sånne måltider som den dagen. Det har vi ikke fått til» 4g.

For de deltakerne som opplevde at de ikke hadde matlagingskompetanse eller at det manglet kompetanse i hele personalgruppa var det vanskelig å få til matlagingen. De som var sendt på kurs, følte at det var blitt deres ansvar, og at det var ingen andre som tok over, om de ikke gjorde det, eller de var borte den dagen det skulle vært laget varmmat med fisk. Da fortalte de at de måtte ta det igjen uka etter. De som manglet kompetansen i personalgruppen ønsket seg et kurs for bare voksne i

tillegg slik at alle hadde fått kompetanseløftet. Det var ulikt hvordan de ansatte i de forskjellige barnehagene hadde opplevd implementeringen fra ledelsen, og hvordan prosjektet hadde vært organisert i de ulike barnehagene.

*«Jeg tror i utgangspunktet at vi ikke ble spurt, det var jo noe som ble lagt på oss»
4h. Hun andre er enig. «Det kan hende det kom til styrer, men plutselig så bare
«det skal vi være med på. Og nå er det innført i xxxxx kommune at det skal vi være
med på. ... Noe du bare må. Fordi vi er med på det. Men vi er jo styrt av alt mulig
annet. De sier vi skal gjøre det og så sier de at vi skal spare. Så sånn er det jo. Vi
kan ikke kjøpe det fordi det er for dyrt og så skal de spise det opp» 4h.*

*«Og da fikk vi kjøpt inn mye mer av ting vi trengte også. Skikkelig kniver og flere
fjøl. For det har jo vært litt dårlig da. Det er viktig med skikkelig redskaper til
ungene også» 3c.*

Underveis opplevde barnehage to at det var mye negativt rundt maten fra de andre ansatte og da tok de en runde i alle avdelingsmøtene for at alle skulle følge de planene som var laget. Da ble det også forbedring når alle fikk felleskjøreregler og de ble «enige» om hvordan det skulle være.

Langt ute i intervjuet begynte de i barnehage1 en interessant samtale om hvem som burde reist på kurset:

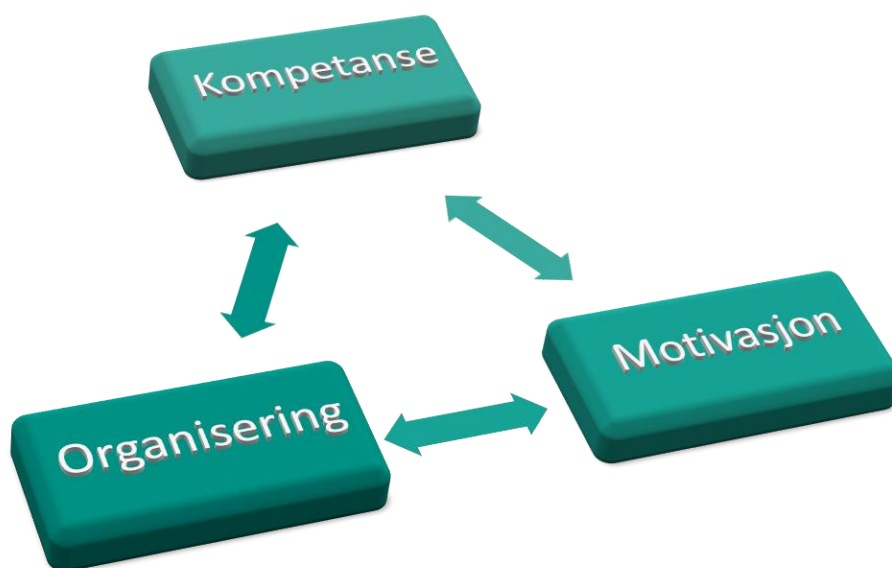
*«Kanskje det ikke var du og jeg som burde vært på dette kurset den gangen eller
det praktiske. At det burde vært noen andre. Skjønner du hva jeg mener? Men
det er jo sånne ting vi burde snakket mer om med barnehagen på en måte. Eller
lagt mer føringer på «nå er det du som skal lage maten» eller «vil du være med
på det (referer til de andre ansatte i personalgruppa)?» 1b.*

Det var ulikt hvordan ledelsen i barnehagene var med i den praktiske matlagingen og noen av lederne var flinke til å minne de ansatte på at de tok med barna. I den ene barnehagen fortalte de at der måtte også lederen være med å lage mat sammen med barna. Der gikk alt på vakter og alle måtte ta del på lik linje uavhengig av om de jobbet som leder eller grunnbemanning.

*«Styreren er på en måte alltid veldig positive også og prøver å minne oss på det
vi glemmer. Hvis jeg står på kjøkkenet alene så sier styreren «du kunne ikke tatt
med deg ett par unger da?» 2d.*

6.4 Hovedtemaer av erfaringene

I denne delen vil hovedtemaene fra resultatene gjennomgås. Det som gikk igjen fra fiskeinntak, deltakelse og implementering var kompetansen og engasjementet til de ansatte i forhold til fiskeinntaket og å få til matlagingen. Implementeringen var avhengig av både kompetansen, engasjementet og organiseringen til ledelsen. Som vist i figuren under var de overordnede temaene like viktig hver for seg, men også sammen for hvordan de ansatte opplevde å få til prosjektet.



Figur 2 - Overordnede temaer fra erfaringene av hva de ansatte belyste for et vellykket prosjekt. Faktorene var viktige hver for seg, men også avhengig av hverandre for et vellykket prosjekt slik som det er illustrert (Grythe, 2020).

6.4.1 Engasjement

De ansatte fortalte om engasjement og manglende engasjement, og de brukte ord som «brant for» eller at de var mer interessert i andre ting.

«Når en er veldig engasjert så drar jo den med seg de andre. Det er jo ingenting som er bedre enn en engasjert ansatt» 3f.

«det er vel stor interesse på hele huset» 3e.

1a sa at det var viktig med kurs selv om de følte at de ikke trengte det for det hjalp med å holde riktig fokus oppe.

«Det har jo lett for at det vi er interessert i det blir det gjort mer av. Når vi synes det er gøy mange av oss så blir det gjort mye av det. Vi har jo to kollegaer av oss som ikke spiser fisk, men de er jo super positive, Vi er få og mange synes det er gøy og to av oss kunne gjort det hele dagen (Alle ler) ... «Og så har de jo fått lov å være med helt siden de startet som 1-åring med dette her. Vi har laget fiskepinner inn på den minste avdelingen. De har vært med og hentet sin egen makrell og laget makrell i tomat. De får et så eierforhold for de får lov å være med så grundig til verks da. Vi har jo satt garn og fikk fisk med vannkopper (...).» 3e.

6.4.2 Kompetanse

Noen ansatte fortalte at det var lett å lage mat sammen med barna, andre fortalte at matlaging i seg selv ikke var enkelt, og enda vanskeligere med å ha med barna. Ei sa hun ikke var noen kokk og følte at oppskriftene var langt over hva hun var for komfortabel med. Så det å være trygg på matlaging og like det, er helt nødvendig for å mestre prosjektet.

«og så må vi filetere fisk, koke, grille og vi må masse greier med den. Det er jo kjempe lett for den som kan det. Men for en som ikke har gjort det som lurer på om man skal ta av det skinnet? Hvordan skal jeg gjøre det greiene der? ... Det ser jo veldig enkelt ut når du får den brosjyren og hele pakka, men så tar det jo tid allikevel. Og alle skal prøve, også tar det litt tid. ... Og så er vi kanskje ikke helt enige om hva som er det viktigst? ... De (de andre ansatte) lurer på hvorfor? Vi tilbyr jo fisk. De får jo den fisken. De får jo masse fisk her faktisk. ... jeg føler at hver xxxxdag så må jeg lage noe med den derre fisken. ... og den fisken må jeg nesten bare true opp i der med et eller annet greier. ... at vi strever oss i hjel ... men prøver å få det til. Og så går de her noen år (pause) og så kommer de bort på skolen og så er det vel helt stopp der eller?» 4h.

Flere av deltakerne snakket om at det burde vært ulike kurs. Noen sa at det burde vært nybegynner og videregående kurs i forhold til vanskelighetsgrad, mens andre sa at kurset burde vært delt opp i om de jobbet med de minste eller største barna. Flere deltakere sa også at det kunne vært lurt med tre-fire åringene i stedet. Kompetansen var avgjørende for hvordan de ansatte mestret å ha med barna i matlagingen. Et felles kompetanseløft i hele barnehagen var avgjørende for om det var mulig å få til et slikt type kurs og hvor engasjerte de ansatte var eller brant for det.

«Så alle (barnehageansatte) har jo vært med på alt (refererer til alle Fiskesprellkursene). Og det er klart at det er alfa og omega om du skal lykkes i et prosjekt eller ikke. At noen går på et kurs her og andre går på et kurs der. Det nytter jo ikke. Men alle må sitte med den samme kompetansen om man skal løfte det opp på det nivået det er. Der har jo vi en kjempeforskjell» 3e.

Kompetanseheving var viktig blant alle, også hos de deltakerne som opplevde at de var motiverte og kompetente.

«kurses og reise på studiebesøk til de som får det til. Det hjelper ikke bare å dra på kurs ... Vi mangler jo alltid folk i barnehagen. Det er jo alltid. Det er jo en kamp mot klokka, men vi bruker jo dette i forhold til matematikk og i forhold til språkopplæring ... i forhold til fysisk fostring og vi har jo bare brukt fisk inn i alle fagområder. Og da har det jo gått kjempe fint og gått helt av seg selv. Vi har jo veldig høy måloppnåelse i barnehagen. Jeg tenker det å reise til noen som har fått det til og synes det er gøy. Det er viktig. Akkurat som når man legger frem dette prosjektet så ikke fokuser så på dem, men at nå skal vi ha det skikkelig gøy» 3e. Hun andre er helt enig

«her er et godt middel til å komme igjennom alle målområdene også sånn at man kommer gjennom denne rammeplanen uten at man må bruke enorm tid på å planlegge for dette er faktisk et veldig godt redskap til å komme igjennom». Og masse av det kan vi bruke når vi er ute på tur. Alle barnehager er jo masse ute. Og det er jo kjempe mange av de tingene som er kjempe fine og. Ta med fiskekaker eller fiskeburgere på bål eller» 3f

6.4.3 Ledelse og organisering

Det var ingen av deltakerne som sa at de hadde nok penger til å handle det de ville av råvarer til prosjektet. Noen følte at de hadde ledelsen med seg i prosjektet og andre fortalte at det føltes mer tredd over hodet. Det opplevdes som viktigere for de ansatte som følte tilhørighet til personalgruppa i prosjektet og at styreren var viktig motivator som la til rette for at de ansatte skulle få det til best mulig.

*«Man skulle gjerne hatt mer penger. Sunn mat er dyrt» 3e.
«Ja veldig. Altfor dyrt. Det skulle vi gjerne hatt og gjerne en ansatt til som hadde tid til å gjøre enda mer. Det jo ikke sånn at vi gjør alt vi kan. Vi skulle*

gjørne gjort enda mer. Vi gjør det vi kan ut ifra de ressursene og ansatte vi er. Og får til mye med det» 3f.

«Jeg tror det er viktig å få med alle. Alle her vet jo at det er viktig men ... eh ... alle vil jo ikke ta den jobben allikevel selv om den er viktig. Nei. Det må være en del av barnehagen. En større del av barnehagen enn det vi har det som. Det må settes inn som en større greie. Dette her kommer sånn oppå» 4h. (...) «ja. Det må inngå som en del av teamarbeidet» 4g.

Hele personalgruppa må bli involvert. Så blir det nevnt at de deltakerne som deltok på praktisk matlagingskurs burde fått oppfølging i ettertid. At det kom noen fra Fiskesprell etter et halvt års tid og reflekterte sammen med dem om hvordan det hadde gått og videre hjelp.

«... at du først og fremst må få med personale på at det er positivt. At personale er med på det og føler at det er noe vi har lyst til å få det til. For at ting skal bli vellykket må personale være med. Får man beskjed om å lage varmmat en dag i uka med fisk og man ikke har noe lyst til å gjøre det eller bare det er en negativ greie. Få med personal med at dette er gøy og vekke en interesse» 1b.

Flere av dem som ble intervjuet kom stadig med kommentarer og sammenligninger innad i barnehagen om at før jobbet de på stor avdeling når de var på det praktiske matlagingskurset og at nå var de på småbarnsavdelingen. Dette var avgjørende for hvordan de opplevde og mestret prosjektet. Det var lettere å få det til når de jobbet på stor avdeling enn med de aller minste, spesielt de som hadde mange ett til to-åringer. De ga uttrykk for at det burde vært ulike kurs for de som jobbet på småbarn kontra store barn for og fått inspirasjon og tips til hvordan de kunne tilpasset aldersgruppen. Kurset ble holdt for de aller største, men flere ga uttrykk for at de ønsket seg kurs for de mindre barna også. For mange av deltakerne opplevde de det som vanskelig at de største skulle gjøre enda mer da de hadde mange ting de allerede skulle igjennom. Flere fortalte at alle barna på avdelingen likte fisk nå og at det hjalp at barna laget varmmaten hver uke.

En av deltakerne fortalte at det var uenighet om noen ansatte var mindre motiverte for fisk og prosjektet og prøvde å få inn andre ting i stedet. Det ble tatt opp på avdelingsmøtene igjen om hvordan de ansatte skulle gjøre gjennomføringen. De ble enige om at det var lov å være uenige, men samtidig at alle måtte være lojale til det de ble enige om å følge angitte planer. Her viser det seg at det er viktig hvordan ledelsen forankrer prosjektet i personalgruppa, men også i årsplanen til barnehagen (Westhrin & Høydahl, 2019). Mange av deltakerne sa det var nyttig at det kom noen dit etter kurset for å snakke om hvordan prosjektet hadde gått. Deltakerne etterlyste en evalueringsrunde for å få mer hjelp på veien videre i implementeringsfasen. Deltakerne sa kurset

var inspirerende og skapte positive forventninger for de fleste, men for noen ble forventningene litt for store. Kurset var ikke tilpasset alle fordi kompetansen var så ulik innad i de ulike personalgruppene.




Da ledelsen sa ja til et prosjekt burde det vært rammer for å kunne gjennomføre det økonomisk. Det betyr at det må legges til rette økonomisk med avsatte midler til råvarene. Flere kommenterte at hun som holdt kurset sa det ikke var dyrt, men det var de fleste uenige i. Alle deltakerne sa at barnehagene hadde superstram økonomi og at det ble dyrere med fisk. Ut ifra dette burde det kommet tydeligere frem hvordan deltakerne/ledelsen kunne lagt til rette for disse måltidene økonomisk. I barnehage tre hadde de funnet en kompenseringstype hvor de hadde laks og så sparte de inn med å bruke havregryn i noen andre måltider etterpå fordi det var så billig mat.

7 Diskusjon




I denne delen vil resultatet drøftes opp imot teori i et helsefremmende perspektiv for å belyse problemstillingen. Dette for å se på hvilke erfaringer barnehageansatte hadde med deltakelse i praktisk matlaging sammen med barn, om Fiskesprellpilotprosjektet hadde ført til utvikling av fiskeinntaket, hvordan de ansatte opplevde implementeringen av prosjektet og viktige refleksjoner fra de ansatte om hva de sa var viktig for at prosjektet skal bli vellykket i andre barnehager. Det som omhandlet fiskeinntaket er ganske konkret. Det samme gjelder deltakelsen til barna i måltidene som omhandlet forandringen før og nå. Implementeringen er i gang, men en slik prosess kan ta flere år (Fixen, Naoom, Blasé, Friedman & Wallace, 2005). Det som vil få størst plass er hovedtemaene med kompetanse, tilhørighet og engasjement fordi de skal diskuteres oppimot forskningsspørsmålene. I de 4 ulike barnehagene var det ulik tilnærming til prosjektet slik det kom frem i intervjuene. To av deltakerne fremstilte interessen som en overdreven interesse for fisk og fiskemåltider i barnehagen, fire av deltakerne fremstilte seg som godt til normalt interessert, mens to deltakere ga uttrykk for at prosjektet opplevdes som mindre interessant, mer utfordrende og vanskelig. Først vil det komme en oversikt over hovedresultatene og til slutt kommer metodediskusjon.

7.1 Hovedresultat fisk, deltakelse og erfaringene





Resultatet angående fiskeinntaket

 Barnehagene var allerede gode på fiskepålegg før prosjektet
 Barnehagene tilbydde fiskepålegg til de aller fleste brødmåltider før prosjektet, men nå var det alltid
 Barnehagene serverte varmmat med fisk minst annen hver gang som var oftere enn målet og flere hadde også 2 av 3 varmmat som fisk.

Resultatet angående deltakelse

 Prosjektet endret holdningene til ansatte med å ta med barna mer i både matlaging og borddekking og førte til etablerte rutiner hvor barna fikk i større grad være med.
 De som hadde ansatte med god kompetanse i matlaging eller har hatt fokus på kompetanseheving rundt mat og måltider i personalgruppa fikk det bedre til.
 De som hadde ansatte som var engasjerte i prosjektet fikk det bedre til

Resultatet angående erfaringen til de ansatte

 Både ansatte og barn fikk en mer positiv holdning til fisk.
 For å få til å implementere et prosjekt er det avhengig av engasjementet til de ansatte. De som brant for det, fikk det bedre til.
 Resultatet var avhengig av hvordan ledelsen organiserte prosjektet og om de fikk med seg alle ansatte
 Resultatet var avhengig av om ledelsen hadde fått til kompetanseheving, tilhørighet og engasjement til prosjektet.

7.2 Helsefremmende arbeid som forebygging av mangler og en sunn livsstil

Fiskesprell (2017) hevder at barn som opplever matlaging føler seg mer nyttige, lærer om noe de senere kan dra nytte av i livet og opplever økt trivsel som kan ha en viktig helsefremmende betydning for barna senere i livet. Siden barna spiser ca. tre tusen måltider i løpet av barnehageårene vil det de får servert opp gjennom de første årene ha stor betydning både for vekst og utvikling i spedbarnsalderen, barne- og ungdomsårene og for senere med å minske risikoen for å utvikle kroniske sykdommer som voksne (Helsedirektoratet, 2016 & 2018). Det er særlig viktig å legge grunnlaget for kostvaner for barn og ungdom for dette legger grunnlaget for kostvaner senere

i livet. Dette sier noe om hvor viktig mattilbudet i barnehagene er og få til et kompetanseløft i barnehagene.

Det er flere gevinster med å lage mat sammen i barnehagen, og det kan benyttes som en pedagogisk aktivitet. Ved at barna lærer seg å lage og like sunn mat kan dette gjøre at gode vaner etableres, som er en viktig helsefremmendefaktor for at unngå overvekt hos barn og unge ikke skal fortsette å øke slik WHO satte seg som mål i 2012 (Helse- og Omsorgsdepartementet, 2017).

Måltidene i barnehagen er også en sosial arena, og det gir struktur for ramme, samspill og dialog. Når de lager mat sammen kan også andre fagområdene bakes inn med språkarbeid, fysisk fostring eller IKT (Utdanningsdirektoratet, 2017). Matlaging er også en god måte å bruke begreper knyttet til antall og mengde, form og størrelse, tid og rom, farger, lukt og konsistens og er samtidig en god arena for praktisk språk- og begrepslæring (Utdanningsdirektoratet, 2018).

I dag er flere barn flerspråklig, og det kan være til stor nytte for de med praktisk språktrening. Når det lages mat trenes det også på fin- og grovmotorikk. Med tilpasninger kan barna oppleve mestring, lære om råvarene og opprinnelsen.

7.3 Kompetanse

For å få til noe nytt, må ny kunnskap og ferdigheter tilføres. Begrepet kompetanse kan defineres på ulike måter. Europakommisjonen (2012) bruker denne:

«Kompetanse (competencies) er summen av kunnskap, ferdigheter og holdninger anvendt i en gitt kontekst».

Kompetansebegrepet vil kun drøftes i forhold til pilotprosjektet og ikke generelt i forhold til opplevd kompetanse i barnehagehverdagen og som opplevd mestring til å gjøre jobben sin (Skogen & Haugen, 2013). I personalgruppa i barnehagene har de ulike forutsetninger, bakgrunn og utdanning. I tillegg til at de har vokst opp i sosial ulikhet hvor de har ulike meninger om hva de selv synes er helsefremmende og viktig. Det ansatte er vant til å spise er det lettere at de lager videre til andre. Som Folkehelseloven viser til så skal barnehagen bidra til å fremme folkehelsen og utjevne sosiale helseforskjeller (Folkehelseloven, 2011, § 1). Når det var så ulik kompetanseforskjell hos de ansatte blir det viktig med felles retningslinjer, felles kompetanseløft om kosthold og hvorfor det å øke fiskeinntaket være viktig. Med et inntak på 40 - 60% av det barna spiser i løpet av dagen i barnehagen blir det å jobbe helsefremmende i barnehagesettingen viktig, da tidlig vaner viser seg å være viktig (Helsedirektoratet, 2016).

Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet har jobbet spesifikt med at barn og unge skal vokse opp med fokus på befolkningsrettet folkehelsearbeid. Som deltakerne gjentatte ganger sa under intervjuene var det viktig å starte tidlig nok. Dette er i tråd med Helsedirektoratet (2016), som anbefaler at forebyggende arbeid må starte så tidlig som mulig. Kostholdet påvirker helsen vår og har avgjørende betydning for vekst og utvikling (Helsedirektoratet, 2016). Innad i barnehagene opplevde ansatte også at det var lettere når de begynte med de aller miste. De ulike ansatte hadde ulike forutsetninger til å lage mat på kjøkkenet. Noen av de ansatte likte å lage mat, andre ikke.

Sees det på resultatene fra denne studien så ga de aller fleste uttrykk for at de mestret matlagingen når det var ansatte som likte det. Men i de fleste barnehager er nok ikke kompetansen like høy som i disse Fiskesprellbarnehagene som har jobbet strukturert med dette i 12 år. Uansett om det er noen eller mange, så ser det ut til å være en fordel at alle som jobber i en barnehage føler seg kompetente nok til å lage maten til, og sammen med barna. Spesielt nå som dette er de nye retningslinjene i rammeplanen og forventer større fokus på matlaging sammen med barna. Det har lenge vært etterlyst blant landets styrere og pedagogiske ledere en kompetanseheving innenfor matlaging og det etterlyses pedagogisk materiell til hjelp (Helsedirektoratet, 2013). Helsedirektoratet (2018) har nå etablert mer opplæring og føringer for barnehagene med deres «Mat og måltider» - materiell nå som praktisk matlaging skal mer inn i barnehagehverdagen (Utdanningsdirektoratet, 2017). Sees det på utdanningsløpet til en barnehagelærer blir ikke matlaging nevnt i de overordnede målene, men ordet helsefremmende nevnes et sted (USN, 2020). På barne- og ungdomsarbeiderlinja Vg2 er 3 av 36 kompetansemål om kosthold og helsefremmende tiltak (Utdanningsdirektoratet, 2018). Så det ser ut til at denne matlagingskompetansen må komme fra egeninteresse når det er så lite fokus på det under utdanning.

Ut ifra dette er det ikke så uventet at de som ikke har interesse for matlaging mangler kompetanse til å lage mat, slik det kan sammenlignes med resultater om kosthold og variasjon ut ifra sosiale ulikheter (Helsedirektoratet, 2017). De som er glad i å lage mat og brenner for matlaging i barnehagen får det bedre til. De ansatte med kompetanse får det også bedre til med å flette inn praktisk matlaging i hverdagen som for eksempel med å skrelle og dele grønnsaker på avdelingen. Sees det på dette opp imot selvbestemmelsesteorien og kompetansebehovet vil vedkommende, ville gjøre det, og vedkommende får lyst til å gjøre en god jobb når det oppleves mestring og selvbestemmelse (Skogen & Haugen, 2013).

Fiskesprell har som mål å øke fiskekonsumet og at ansatte skal få en teoretisk økt hvor blant annet sunt og variert kosthold, matallergier og intoleranser er tema (Fiskesprell, 2017). De fleste ansatte som ikke kan kostrådene fra Helsedirektoratet (2016) eller innehar nok kunnskaper om kosthold og

helsefremmende arbeid i barnehagene vil trenge større kompetanseheving enn de tre timene de mottar i dette kurset (vedlegg 2b). Det hjelper heller ikke å vite hva de kunne laget, om de ikke klarer å lage det. Det så ut til at deltakerne hadde en del kunnskap om kosthold, men etter ulike kurs mestret noen fortsatt ikke helt matlagingen med varme fiskemåltider.

Arbeidsplassene i barnehagene er preget av kvinnedominans (Slåtten, 2013). En av grunnene til at fiskeinntaket bør økes er et urovekkende lavt nivå av jod spesielt hos jenter og yngre kvinner (Helsedirektoratet, 2019). Sees det på fiskeinntaket så er det også minst inntak blant kvinner (Alm, 2009). I og med at dette er et yrke med overrepresentert andel kvinner kan dette ha innvirkning på at de foretrekker eller er flinkere til å lage andre matretter (Slåtten, 2013). Det kan hende at det er behov for kompetanseløft så alle blir i stand til å lage den maten som forventes og at de som trenger mere kurs i form av matlaging eller om kosthold kan få det. Et sunt kosthold er viktig for helsa (Helsedirektoratet, 2014).

7.4 Tilhørighet

Det neste behovet fra selvbestemmelsesteorien er tilhørighet (Gotvassli & Skogen, 2014). Dette handlet om at de ansatte må føle at de hører og identifisere seg med det de gjør og jobber mot (Deci & Ryan, 1990, 2011, 2012, Niemiec, Ryan & Deci, 2010, Silvia, 2012). Å etablere kompetanse er tidkrevende, og for å holde motivasjonen oppe kan tilhørigheten som en gruppe, være en viktig del både av at alle er med som et fellesskap, men også i form av kompetansen på huset, hvis en er syk så kan en annen ta over (Gotvassli & Skogen, 2014). To av deltakerne nevnte at hvis de ikke lagde varmmaten med fisk så gjorde ingen andre det, og maten lå og ventet til de fikk tilberedt den.

Behovet for tilhørighet er at mennesket føler tilhørighet til gruppen han eller hun er en del av, har relasjon til de og en følelse av å høre til (Gotvassli & Skogen, 2014). Det så ut til at det var avgjørende at hele personalgruppa hadde samme kompetanse, og at alle i barnehagen kunne bidra med kompetanse til praktisk matlaging og oppfølging av prosjektet. En viktig del av det å få det til var at hele personalgruppa fikk samme kompetanseheving og var på samme minstenivå slik at de kunne avlaste hverandre med praktisk matlaging. I Fiskesprellpilotprosjektet vil det være viktig at styreren selv er motivert for prosjektet og prioriterer dette, og at de ansatte som ikke følte at de hadde nok kompetanse fikk enten veiledning av de andre som fikk det til eller fikk kompetanseløft med kursing. En måte å gjøre det på var slik som barnehage tre sa med at disse som opplevde det som vanskelig eller hele personalgruppa dra på ekskursjon til en annen barnehage for å se hvordan de fikk det til.

I forhold til tilhørighet så ga deltakerne ulike uttrykk for at alle ansatte måtte være med og felles kompetanseløft. Dette kan ses ut ifra et av punktene fra selvbestemmelsesteorien som handler om «behov for tilhørighet» som er et av de psykologiske behovene i motivasjonsteorien som er et viktig behov å dekke for opplevd indre motivasjon (Deci & Ryan, 2012). Når bare noen i personalgruppa deltok ville ikke dette behovet oppleves som dekket, slik de fortalte om, med manglende støtte fra kollegaene, og at noen følte seg alene med oppfølging av prosjektet. De fortalte videre at det ikke opplevdes enighet i personalgruppa om at det skulle brukes tid, ressurser og fokus på dette prosjektet, og at de andre ansatte sa at de ikke skjønnte at dette var så viktig. Dette førte kanskje til at de som prøvde å få det til mistet motivasjonen, da de andre ikke støttet oppunder prosjektet. Så en viktig erfaring var nettopp behovet for tilhørighet. De som fikk det til å fungere best var der hele personalgruppen var involvert, hadde en positiv innstilling, hjalp hverandre og motiverte hverandre videre.

Når deltakerne e og f hadde vært på kurset hadde begge tenkt at de var kjempeflinke og dette kunne de. De sa selv at de opplevde at de mestret dette fordi de var så glad i å lage mat både hjemme og på jobb i tillegg til at de andre ansatte var like engasjerte. De var også flinkere til å tilpasse prosjektet slik de selv ønsket og de fisket selv på fritiden og tok gjerne med fisk til barnehagen. Når alle behov er dekket gjør ansatte det fordi de vil det (Deci & Ryan, 2012; Gotvassli & Skogen, 2014).

7.5 Selvbestemmelse og engasjement

Det neste av de tre behovene er selvbestemmelse som handler om hvordan et menneske opplever å kunne være med på å bestemme og påvirke sin egen arbeidshverdag. For selvbestemmelsen er det viktig at ansatte føler seg hørt og kan være med å påvirke sine egne valg i hverdagen (Deci & Ryan, 2012; Gotvassli & Skogen, 2014).

For å få til engasjement må det oppleves mestring (Skogen og Haugen, 2014). Fiskesprell (2017) hevder at barna blir mer selvstendige, positive til ny mat med å være med å tilberede maten og bli kjent med råvarene. Det med å være med å tilberede fisk kan føre til positive smaksopplevelser ikke bare for barna, men også de voksne som ikke har brukt fisk så mye hjemme. Det er viktig at det startes så tidlig som mulig med å etablerer gode vaner (Helsedirektoratet, 2016 & 2018). Fiskesprell følger Helsedirektoratets kostråd (2016) og vil være til hjelp for de ansatte med hva de burde servere og oppskrifter de kan følge.

Mange av barnehagene hadde allerede etablert vaner for fisk før dette prosjektet startet, og mange av de ansatte virket til å like prosjektet, mens andre ikke. Men uansett engasjement virket det allikevel som at det hadde skjedd en utvikling og holdningsendringer hos de aller fleste voksne og

barna. Holdningsendringen som deltakerne fortalte om var at de opplevde at det var viktig for å få til en endring hos barna. Det stemmer med det Lekhal et al. (2019) sier om at det er viktig at de ansatte er gode rollemodeller

Alle Fiskesprellbarnehagene tilbød fisk til alle brødmåltider også i den barnehagen som fortalte at de ikke fikk det til. De kunne ikke forstå at det ikke holdt når de tilbød fisk mange ganger hver dag og at det enda ikke var bra nok. Deltakerne fortalte at de aller fleste barn i dag likte ett eller flere fiskepålegg. Pilotprosjektkurset handlet om at de ansatte skulle få til å lage varmmat med fisk noe det viste seg at det fikk til med hver andre gang eller oftere (Fiskesprell, 2017). Den største forskjellen etter kurset var at de fikk etablert rutiner for varmmat med fisk. Siden barnehagene hadde vært «Fiskesprellbarnehager» siden 2008 og vært med på alle pilotprosjektene var dette viktig å ta med i betraktningen når dette prosjektet skulle evalueres. Andre barnehager kan muligens oppleve dette på en annen måte, og kunne fått en større økning i antall måltider med fisk.

7.6 Indre motivasjon

For å oppnå indre motivasjon er det tre behov som må være dekket som er: kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelse (Deci & Ryan, 2012). Føler en ansatt at disse tre behovene er dekket fører dette til indre motivasjon. De ansatte som var mest engasjerte virket også til å være mer løsningsorienterte. Det var ulikt i barnehagene hvordan de kunne få det til, men som 3f sa så mente deltakeren at det var lettere å finne løsninger i en liten barnehage slik deltakeren jobbet i. Der hadde de erfart at de kunne spare mye penger på å begrense matsvinnet, og startet med å rasjonere ut maten til barna, og heller lære barna å forsyne seg flere ganger.

De som var motiverte fant også løsninger slik at de tilpasset prosjektet og fikk det til med for eksempel å starte dagen i forveien med å skrelle og kutte (Deci & Ryan, 2012; Gotvassli & Skogen, 2014). Dette skapte også et større engasjement hos barna når de fikk forventninger til hva som skulle skje videre. Deltakerne fortalte at maten smakte ekstra godt for barna når de var med. Noen av de ansatte ga uttrykk for å være indre motiverte. Deltakerne som opplevdes som indre motiverte var også flinkere til å se hvordan fisk og matlaging kunne passe inn i de andre målområdene i rammeplanen og hvordan mat og måltid kunne integreres inn i allerede etablerte prosjekter. Slik som barnehage tre fortalte, at de serverte fiskesuppe til foresatte til påske i stedet for lapskaus. I vinteraktivitetsuka så laget de varme fiskemåltider ute i stedet for pølser og da kan prosjektet oppleves som tidsbesparende når de får gjort andre ting samtidig med praktisk matlaging sammen med barna. Når ansatte får til å trekke matlagingen inn i målområdene kan det i tillegg bli mer

motiverende å få til fremtidige helsefremmende prosjekter når de ser at de får til å flette målområdene tydeligere sammen.

7.7 Manglende engasjement, kompetanse og tilhørighet

I barnehage fire opplevde de det helt motsatt med at de følte det var vanskelig og at de manglet kompetanse, engasjement og tilhørighet. Videre sa de at de ikke startet før de måtte med matlagingen på varmmatdagen, og det opplevdes travelt fordi de hadde tidspress. De opplevde også at forventningene etter kurset var veldig høye med at de trodde de måtte lage den fiskemiddagen for at det skulle være bra nok. Det var derfor hun første hadde oppgitt at de hadde varmmat med fisk en gang i måneden i stedet for to. Her var det tydelig at det var usikkerhet rundt hva som «var bra nok» (selvbestemmelsesbehovet) og at de manglet kompetanse til å stå og lage fiskemåltider slik de ble vist på kurset. I barnehagen tre sa de at matopplæring må inn i utdanningen for nyansatte kan ikke så mye mer enn å steke en Grandiosa i tillegg til at de har for lite kunnskap om matlaging når de begynner å jobbe i barnehagen (Utdanningsdirektoratet, 2018; USN, 2020). Så dette sier at det er et manglende kompetansefelt fra utdanningen.

Deltaker 4g og 4h fortalte at prosjektet føltes presset på dem, og at de manglet kompetansen. Se sitat fra 4h, side 42. Dette handler ikke bare om manglende selvbestemmelse, men også tilhørighet og kompetanse (Deci & Ryan, 2012). De ulike delene fra sitatet er plassert inn i figuren under for å vise hvordan de ulike manglende kan plasseres i forhold til motivasjonsteorien og behovene.

HER ER SITATET DELT INN I BEHOVENE I SELVBESTEMMELSESTEORIEN



MANGLENDE KOMPETANSE

- og så må vi filetere fisk, koke, grille og vi må masse greier med den
- Det er jo kjempe lett for den som kan det
- vi strever oss i hjel ... men prøver å få det til



MANGLENDE TILHØRIGHET

- Og så er vi kanskje ikke helt enige om hva som er det viktigst?
- De (de andre ansatte) lurur på hvorfor?



MANGLENDE SELVBESTEMMELSE

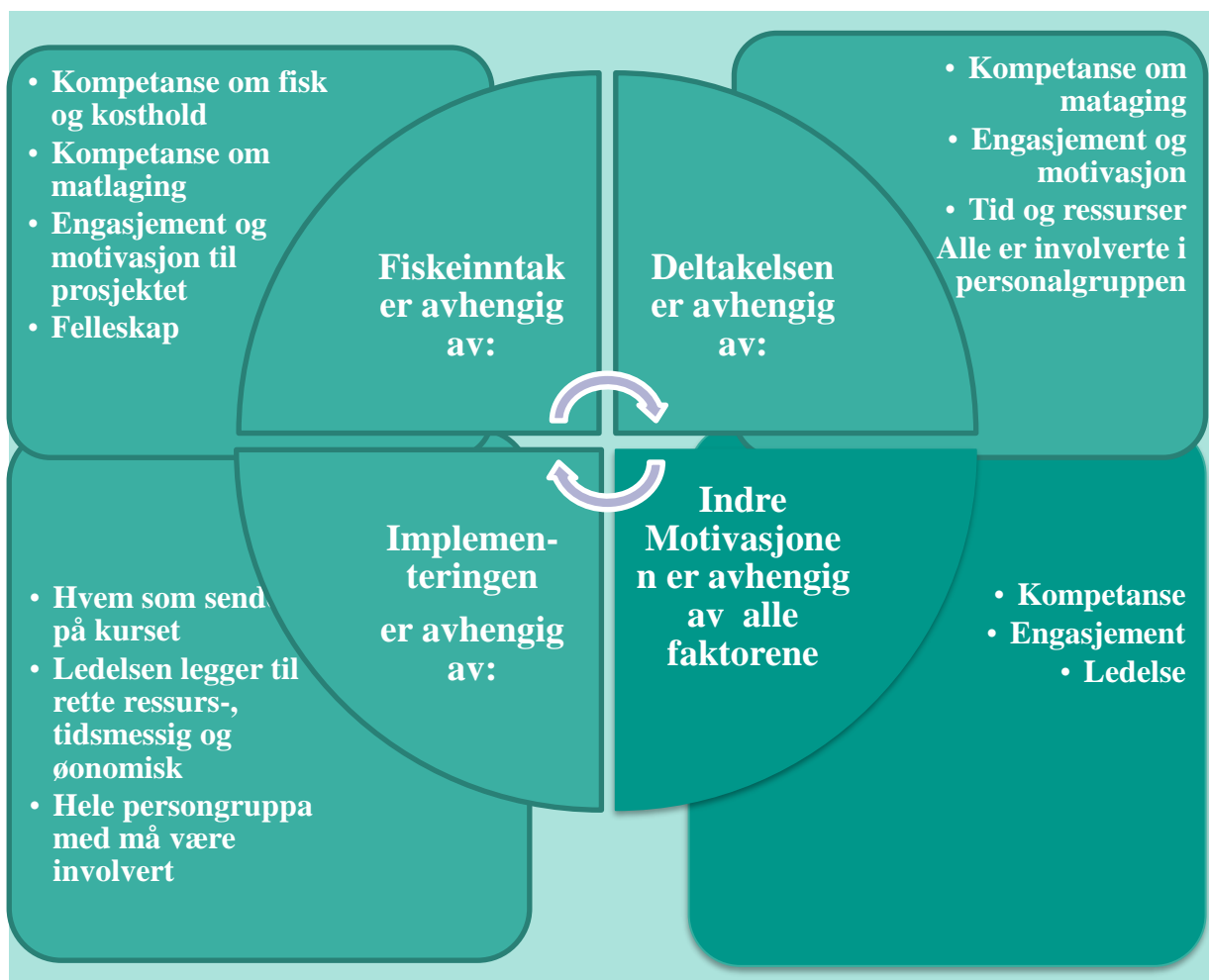
- *Vi tilbyr jo fisk.*
- *De får jo den fisken*
- *jeg føler at hver xxxxdag så må jeg lage noe med den derre fisken.*
- *og den fisken må jeg nesten bare true opp i der med et eller annet greier*
- *Og så går de her noen år (pause) og så kommer de bort på skolen og så er det vel helt stopp der eller?*

Figur 3 – for å vise hvordan disse elementene til deltakeren kan plasseres i forhold til behovene (Grythe, 2020).

Det var flere grunner til at deltakerne i barnehage fire følte at de ikke mestret prosjektet. Bare ut ifra dette ene sitatet kan det belyses at kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelse mangler i en eller annen grad (Deci & Ryan, 2012). For og fått til en endring burde det vært tatt tak i behovene slik at de ansatte opplevde mestring i form av kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelse. Dette kunne hjulpet til med at deltakerne følte at prosjektet ble prioritert, opplevelse av medbestemmelse, fellesskap og kompetanseløft. Slik ville de muligens opplevd mestring selv med en fiskeburger på bålet ute slik de andre deltakerne opplevde.

Utfordringen til flere av de ansatte var at de ikke fikk til det de ønsket på grunn av manglende tid, økonomi til å kjøpe inn råvarene og nok ansatte på jobb til at de kunne bruke tid på kjøkkenet. Det var viktig hvem ledelsen sendte på matlagingskurset i forhold til engasjementet og kompetansen til den enkelte og personalgruppa. Noen opplevde at det ikke var nok personale til stede for å gjennomføre opplegget som var planlagt, eller at de ikke ble gjort hvis de ikke gjorde det selv.

7.8 Diskusjonen oppsummert og delt inn i behovene



Figur 4 – Denne er laget for å vise hvordan alt henger sammen og er belyst opp mot motivasjonsteorien i selvbestemmelsesteorien (Grythe, 2020).

De tre hovedtemaene fra resultatet var kompetanse, engasjement og ledelse. For å vise hvordan alt henger sammen og hvorfor noen fikk det til og andre ikke. Dette er de samme faktorene som går igjen i behovene: selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet. Ut ifra dette kan det forklares hvordan ansatte opplevde prosjektet.

7.9 Erfaringene til de ansatte

Er det mulig å få til implementering uten de ansattes aksept for et prosjekt? Ja, muligens med ytre motivasjon, men da må det foreligge drivkrefter utenfra med for eksempel straff eller belønning (Kuvaas & Dysvik, 2012). For at prosjektet skal bli vellykket og langvarig burde ledelsen heller satse på indre motivasjon og jobbe ut ifra å dekke de tre behovene (Skogen & Haugen, 2013). Ut

ifra resultatene i denne studien, kan det se ut til at kompetansen, engasjementet og hvordan ledelsen fikk med seg de ansatte var det viktigste for å lykkes.

Uansett hvordan ledelsen legger til rette for prosjektet må de få med seg de andre ansatte og det hjelper lite å ha mange flotte kniver og fjøler hvis ledelsen ikke klarer å få med seg de som skal jobbe med dette. Som handler om selvbestemmelsesteoriens tre psykologiske faktorer og at de ansatte som er indre motiverte gjør det nettopp fordi de har lyst og at de ønsker å få det til, og synes et helsefremmende prosjekt i barnehagesettingen er viktig. Det ser ut til at tilhørigheten med at alle er med og et fellesskap rundt prosjektet viser seg å være like viktig. Barnehage fire får til mye, men med et manglende fellesskap til prosjektet er det ikke lett å få det til. For de aller fleste vil de oppleve det som lettere å lære sammen og bli engasjerte sammen, slik alle deltakerne sa på hver sin måte. Fra alle sitatene til 3e og 3f lyser det igjennom hvordan de likte å drive med dette og fant løsninger.

Sees det på resultatene opp imot helsefremmende arbeid og selvbestemmelsesteorien kan disse resultatene vise noe om at det er lettere å få ansatte som er motiverte til å få til helsefremmende prosjekter. Barnehager som ikke fikk det til kunne for eksempel brukt noen timer med matlaging på kjøkkenet sammen på planleggingsdager slik alle ansatte ble involvert og kunne hjulpet hverandre fremover. Videre kunne de sørget for et fellesskap i forhold til matlagingen, lagt inn det helsefremmende kostholdet med fisk i årsplanen, involvert foresatte og sørget for at de ansatte opplevde seg hørt i forhold til prosjektet. Resultatet kunne blitt annerledes om ledelsen fikk alle ansatte med seg, fikk kompetansen inn i hele gruppa og alle ansatte var med. I en evalueringsrapport om Fiskesprell fra 2015 ble det funnet at det er viktig å kurse så mange som mulig i samme barnehage og at dette hjelper med å forankre prosjektet i barnehagen (Olsen, 2015). Slik det handler om å ha selvbestemmelsesrett til å tilpasse det til sitt eget med å bli god på noen retter de liker å lage eller ta det med ut i skogen. Eller at seinvakta begynte på torsdagen med forberedelsene til dagen etterpå eller at de ansatte fikk det inn i hverdagen slik det passer dem. For noen barnehager var det ikke nødvendig å måtte lage alt fra bunnen av hver gang og allikevel føle at det var bra nok. De som ikke fikk det til manglet også tilhørigheten til de andre ansatte og følte at prosjektet ikke var så viktig fordi alle de andre ikke drev med det. De hadde lyst på en hel fisk med hode og ta det som et større prosjekt, for det likte de. De opplevde det som at de ikke hadde ressurser nok, og at de andre ansatte ikke så viktigheten av det å legge til rette. De som følte at de ikke fikk det til la frem mange gode resultater, de hadde fisk 50 % av varmmåltidene, de serverte fiskepålegg til alle brødmåltider. De serverte fiskeburgere i skogen og trodde dette ikke var nok. De andre barnehagene med indre motivasjon serverte også dette. Alt dette bevitner at barnehage fire får til mye, men allikevel manglet deler av behovene dekket for å få indre motivasjon. Kan det ha vært

de andre ansatte som ødela for de som prøvde? Det kan være at de ansatte egentlig var motiverte til å prøve å få det til, men at de ikke fikk det til på grunn av den opplevde manglende tilhørigheten. Hadde noen av de ansatte sagt at dette var bra nok og hjulpet de på vei så hadde de ansatte ikke kjent så på en maktesløshet.

Figur 1, 3 og 4 viser nettopp dette at motivasjon er komplekst og at alle behovene går inn i hverandre. At alle faktorene er avgjørende for å få den indre motivasjonen og hva som bør ligge til rette for at de ansatte skal få frem det helsefremmende arbeidet. Det er viktig at barnehagene gjør dette for barna, med å starte tidlig nok og med å gjøre gode helsevalg og utjevne sosiale forskjeller (WHO, 1986; Folkehelsen, 2011; Westhrin, 2019; Barnehageloven, 2005; Helse- og omsorgsdepartementet, 2017; Helsedirektoratet, 2016 og 2018; Skogen & Haugen, 2013; Gotvassli & Skogen, 2014).

Barn er i en fase hvor grunnleggende kunnskaper, ferdigheter og holdninger etableres og barnehagen er en viktig setting for å servere sunne og næringsrike måltider i barnehagen (Aadland & Wergedahl, 2011). Det var flere av de som ble intervjuet som sa det var vanskeligere etterhvert med å få barna til å smake fisk. Den barnehagen som hadde startet med 1-åringene hadde det som allerede en etablert rutine når de ble større. Spiser barn ting som er sunt i barnehagen og liker dette kan også dette smitte over på hjemmesituasjonen. Skal fiskeinntaket snu må det gjøres til en rutine og at barna får kompetanse til å lage det. Dette gjelder ikke bare fiskemåltider, men også de andre kostrådene. Velges det oftere fisk vil det spises mindre rødt kjøtt, vender de seg til grovere kornprodukter vil de også foretrekke dette, og vann som tørstedrikk slik kostrådene anbefaler (Helsedirektoratet, 2016). I barnehagehverdagen sitter de ansatte inntil 150 minutter sammen med barna i måltidet pluss tiden det tar å tilberede maten og rydde opp etterpå. Dette er en stor del av arbeidsdagen og da kan det settes et spørsmålstegn med at utdanningen ikke har større fokus på dette.

Hvis disse kostrådene følges vil barna få i seg de næringsstoffene de trenger, sukkerinntaket vil reduseres, som kan bremse overvekt blant barn og unge slik WHO har i et av sine helsemål (Helse- og Omsorgsdepartementet, 2017, s.8). Sees dette i sammenheng med artiklene som ble funnet med en mer patogen vinkling vil det være bedre om det jobbes mer helsefremmende med et sunt kosthold som gjør at barna unngår overvekt og slipper slike «dietter» som det henvises til i disse artiklene (vedlegg 1). I Norge er sunnere mat dyrere og det er lettere å velge billigere og dårligere alternativer som gjør det lettere å velge usunne produkter for de familiene som har dårlige råd og de med høyere utdanningen og bedre råd velger oftere sunnere produkter.

Skal et prosjekt holdes over tid er det avgjørende at fokuset må holdes oppe enten med kontroll fra ledelsen som ytre motivasjon ellers vil dette som mange andre prosjekter falle vekk når den ytre kontrollen forsvinner (Skogen & Haugen, 2013). Opplevs det indre motivasjonen vil prosjektet vedvare nettopp fordi de ansatte synes prosjektet i seg selv er bra, og ønsker å fortsette med det. Så ved å finne frem til den indre motivasjonen og holde den der vil også prosjektet vedvare (Skogen & Haugen, 2013).

Andre viktige erfaringer de satt igjen med var at de som gikk inn i arbeidsgrupper og skulle videreføre prosjektet måtte selv ønske å delta og vite mer hva det innebar i tillegg til at hele personalgruppa måtte involveres og ha fellesansvar. Nye prosjekter handler om å være i en implementeringsprosess og det må brukes tid for å få alle rutiner på plass, jobbe opp et repertoar av oppskrifter som alle ansatte kan lage ut ifra de økonomiske ressurser de har. Andre ting de kan gjøre er å reise på ekskursjon til barnehagene som får det til og se hvordan de kan knytte prosjektet opp imot andre målområder i rammeplanen.

7.10 Metodediskusjon

I denne delen vil utvalget og antallet deltakere i metoden diskuteres og det vil også være en del hvor det reflekteres over min rolle og forforståelsen min

7.10.1 Utvalget av deltakere

I denne undersøkelsen ble det valgt bort å ta med lederne av den grunn at de hadde makt, og at det kunne vært vanskelig for en ansatt og fortalt om opplevelsen sin, mens lederen satt og hørte på. Da kunne det også endt opp i en maktkonflikt hvor lederen kunne føle for å forsvare seg, og beslutningen som var tatt. Ledelse vil si: «Ethvert forsøk på å påvirke atferden til et individ eller en gruppe» (Gotvassli, 1999). En leder har en form for stillingsmakt som vil si at i den stillingen vedkommende er i så har den «makt» over de andre ansatte (Skogen & Haugen, 2013). En leder har rett og plikt til å lede, og at de må bestemme hva som er det beste for barnehagen. Det vil si at noen ganger kan de ansatte oppleve at prosjekter kommer ovenfra fordi slike beslutninger tas av lederen og at de andre ikke er enige i den beslutningen som ble tatt. Så målet var å se på hvordan ansatte opplevde Fiskesprellprosjekt og hva som var viktige erfaringer uten en leder tilstede. Under intervjuene kom det frem at noen opplevde prosjektet tredd over hodet og følte at de måtte. Flere av deltakere sa at de opplevde det som befriende å kunne fortelle sin versjon uten lederen tilstede. Ved og inkludert lederne i fokusgruppeintervjuet er det mulig at noen av disse uttalelsene ikke hadde

kommet frem. Det var det som var tanken med å holde fokusgruppeintervju med lik maktstruktur slik forskningen til Halkier tilsier (2016).

7.10.2 Antall deltakere

Det anbefalte antallet med deltakere til et fokusgruppeintervju er seks til tolv deltakere (Barbour, 2007; Hansen, Cottle, Negrine & Newbold, 1998; Morgan, 1997 & Wibeck, Dahlgren & Öberg, 2007). Forskerne er ikke helt enige fordi Halkier viser til at tre-fire deltakere er like vellykket som ti-tolv, men vanligst er fem-åtte deltakere (Halkier, 2010). Det kan også være en fordel med mindre grupper om det for eksempel er små arbeidsgrupper. Utfordringene med små grupper er at det er mer sårbare i forhold til avlysninger og at det kan bli lite dynamisk samhandling hvis de ikke er engasjert i samtaleemne. Et fokusgruppeintervju kan fint ha færre enn seks deltakere spesielt når det er bestemte arbeidsrutiner og oppgaver informantene skal snakke om (Halkier, 2016, s.37). Med færre deltakere vil det bli sårbart for avlysninger. Dette var det som ble erfart også her at det ble frafall på 1/3 av gruppen når en var syk når utgangspunktet var 3 deltakere per intervju. Den som intervjuer skal være klar over at med få deltakere i slike intervju kan det bli lite dynamiske interaksjoner. I alle de fire intervjuene som ble holdt var deltakerne ivrige, ville dele og på tross for at de bare var to, så måtte de ofte vente på tur, for de hadde så mye de ville dele. I mange fokusgruppeintervju handler det om å se på interaksjonen eller kommunikasjonsprosessen mellom deltakerne, noe det ikke ble fokuserte direkte på her for hovedpoenget var å få data, men allikevel opplevdes det som viktig at det var flere enn en som det ville vært i et dybdeintervju. Det kan diskuteres om dette ble et fullverdig fokusgruppeintervju eller ikke siden det kun ble to.

Det opplevdes som lurt å få til samspillet mellom deltakerne og belyst hvordan det hadde vært i flere avdelinger i samme intervju. Til slutt diskutert de sammen om hvordan det hadde fungert i deres barnehage. Det optimale hadde trolig vært at flere fikk deltatt. De opplevde det ganske likt innad i barnehagene. Sammen diskuterte de flere sider av saken, og kunne gi mer begrunnelse for det de sa med hvorfor det hadde fungert eller ikke. De hjalp hverandre å huske på og dro hverandre videre. Samspillet gjorde at de løftet det opp fra sitt eget ståsted og opp til hvordan det hadde for flere i barnehagen. Det er viktig at moderatoren er i øyeblikket og passer på å være åpen og reflekterende underveis i intervjuene (Halkier, 2016, s.115). De fungerte bra å velge mennesker som jobbet sammen og kjente hverandre fra før.

Et viktig aspekt når forskeren skal holde fokusgruppeintervju er at vedkommende skal holde på med intervju helt til forskeren når et punkt, hvor han/hun ikke lengre får noe nytt (Halkier, 2016; Kvale, 1996; McCracken, 1998; Morgan, 1997). Siden det ble så få deltakere i hvert intervju ble det planlagt å gjennomføre flere fokusgruppeintervju. Det ble færre enn planlagt intervjuer i

barnehagene på grunn av Coronapandemien. Det ble dermed ikke gjennomført et fokusgruppeintervju med en fra hver av de seks andre barnehagene slik som det ble planlagt å få til i mars. Fokusgrupper kan bli påvirket av hvor de holdes så det ble valgt å ta fokusgruppeintervjuene på deres hjemmebane.

Det er fokusgruppelitteratur som viser at tre-fire deltakere er like vellykket som ti-tolv (Halkier, 2016). Selv om det bare ble to følte det som berikende. De to hjalp hverandre videre og fikk til en dialog hvor de hjalp hverandre videre og ga mer utfyllende svar, fordi de hele veien minnet hverandre på noe eller at den andre hadde opplevd det annerledes. Ut ifra hovedfunnene og svarene som ble funnet på problemstilling kan det vise til at det var lurerne å velge intervju for å få frem alle de poengene deltakerne kom med på hvorfor matlagingen var så vanskelig eller at det kom frem at deltakerne hadde lyst til å prøve ut de nye rettene, men ikke hadde penger til å kjøpe det inn.

Fokusgruppeintervju burde ut ifra teorien hatt flere deltakere, men samtidig fikk jeg ikke gjort noe med det. Jeg fikk ikke beskjed i noen av barnehagen at det var frafall før jeg kom dit. Etter første intervju burde det vært sendt melding til styreren og sagt ifra at hvis det ble sykdom så var det ønsket å utsette til alle tre var på plass, men da kunne jeg også opplevd at det ikke ble noe intervju i det hele tatt. Dette burde vært gjort, men refleksjonen rundt dette kom først etter de intervjuene. Når analysene nærmet seg slutten ble det oppdaget at spørsmålene om fisk kunne vært annerledes med større fokus på varmmaten, og hvordan de gjorde dette i mer detalj og med hva som ble servert, hvor mye fisk barna fikk i seg og ikke bare hva som ble servert.

Spørreskjemaet var for å se om det var samsvar mellom det de svarte individuelt og det som kom frem i intervjuet etterpå (vedlegg 5). Det var samsvar mellom det som kom frem i spørreskjemaene og i fokusgruppeintervjuene og det så tilsynelatende ikke til å påvirke det som kom frem i intervjuene, men heller at det ga mer retning for hva deltakerne skulle si noe om. Spørsmålene de fikk i intervjuene var om det samme, men mer med få og åpne spørsmål. Dataene som kom frem var innimellom selvmotsigende med at de sa at fiskeinntaket ikke hadde økt, men svarte at det allikevel var en forskjell så det var viktig å bruke god tid for å finne ut hva det handlet om og en trygghet å kunne sammenligne spørreskjema og transkriberingen i ettertid.

7.10.3 Min egen rolle

Det har vært prøvd så godt det lar seg gjøre å reflektere over egen rolle og sette til side egen forforståelse. Innimellom måtte det tas et skritt tilbake og se på hva som ble gjort i en slik prosess som en masteroppgave er og vurdere om jeg var nøytral eller objektiv i prosessen. Helt nøytral klarer en forsker ikke være, men det viktigste var å være klar over sine svakheter og kunne vurdere

hva slags rolle den gjør i det du gjør. Avslutningsvis i fokusgruppeintervjuene ble det passet på innenfor ulike området å lage et kort sammendrag om hva de hadde snakket om de siste minuttene for å være helt sikker på at det ble forstått riktig, og i tillegg førte dette til noen viktige tilleggskommentarer fra deltakerne når det ble oppsummerte slik underveis. Dette ble gjennomført likt i alle intervjuene. Før intervjuene ble det sagt at det var like viktig med både positive og negative kommentarer.

Underveis i intervjuene føltes det ut som jeg pratet mye, og selv om jeg mange ganger hadde lyst til å komme med kommentarer eller oppfølgingsspørsmål måtte jeg passe meg for å ikke avbryte eller komme med hva jeg mente om det. I ettertid da det ble hørt på lydopptakene var det all aktiv lyttingslydene som var hoveddelen av det som ble sagt, bortsett fra å stille spørsmålene.

På forhånd var jeg klar over at det allerede var et høyt inntak av fisk og hadde en antakelse om at endringen ikke var så stor som den kunne vært andre plasser som ikke var en Fiskesprellbarnehage fra før.

I ettertid tenker jeg at det ble spurt om det som skulle spørres om og at jeg klarte rollen som moderator godt som førstegangsholder av slikt intervju. På forhånd hadde det blitt laget en huskeliste over hva som var viktig å få frem, alle ark var strukturert godt i riktig bunker, lydopptakeren hadde blitt testet mange ganger på forhånd og også før selve intervjuet startet. Det ble også passet på å prate om andre ting før intervjuene, spurte de om det de virket opptatt av for å få de til å føle seg trygge. All jobbingen med forberedelsene før intervjuene var med på å gjøre at det opplevdes tryggere som moderator også. Alle spørsmålene var skrevet ut som vi skulle gå igjennom, et spørsmål pr ark med stor skrift slik at deltakerne underveis kunne se på spørsmålet om de glemte hva de skulle svare på.

7.10.4 Pålitelighet og gyldighet

Det har vært jobbet hardt for å utføre fokusgruppeintervjuene å og ta hensyn til de etiske perspektivene og være så nøytral som mulig i forskerrollen. Under intervjuene ble det fulgt med på eget kroppsspråk og på andres. Under transkriberingen ble det brukt god tid med å spole mange ganger tilbake for å være helt sikker på at det ble riktig. I analysen ble det jobbet for å kvalitetssikre at det ble så nøytralt som mulig og jobbet systematisk og sjekket gjennom materialet på kryss og tvers.

Grunnen til at det ble valgt å intervju en barnehage av gangen og ikke krysse de med de første intervjuene var for at negative sider også skulle kunne belyses. Deltakerne i en av barnehagene skilte seg mer ut med at de opplevde at de ikke hadde fått det like godt til som de andre

barnehagene. Hadde deltakerne vært på samme intervju hadde kanskje dette gjort noe med interaksjonen og hatt betydning for om de hadde turt å dele når en barnehage fortalte om hvor bra de hadde fått det til.

8 Konklusjon

Fiskesprellpilotprosjektet førte til at alle barnehagene fikk etablert varmmat med fisk oftere enn anbefalingen som er hver tredje uke. Fortsetter disse barna å spise så mye fisk som de får igjennom barnehagehverdagen vil tallet for de under 34 år etterhvert snu når barna lærer seg å spise så mye fisk som de får tilbud om i disse barnehagene.

De ansatte ble også flinkere til å ta med barna i praktisk matlaging slik den nye rammeplanen for barnehagen ønsker med at barn skal medvirke mer i måltidene nå enn tidligere.

Erfaringene fra de ansatte etter pilotprosjektet viste at det var tre hovedtemaer som gikk igjen engasjement, kompetanse og ledelse. For å få til et prosjekt over tid er det viktig at de ansatte har indre motivasjon. For å få til dette må de tre behovene kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelse være dekket i forhold til motivasjonsteorien i selvbestemmelsesteorien.

De som var engasjerte fikk det bedre til. Det var mange kompetente ansatte som var motiverte for å finne løsninger og få i barna fisk. Det viste seg at de som ikke gjorde det så komplisert fikk det bedre til, og opplevde det som mer overkommelig matlagingsprosjekt, som kunne gå inn i det allerede eksisterende arbeidet i barnehagen.

Ansatte som var kompetente nok klarte å lage maten som ble krevet, fant nye oppskrifter og var i stand til å finne løsninger som passet inn i sin hverdag. Kompetansen er avgjørende for hvordan de ansatte mestrer å ha med barna i matlagingen og felles kompetanseløft i hele barnehagen er avgjørende om det er mulig å få til slike kurs som det her.

I de barnehagene som hadde en ledelse som klarte å få med seg alle ansatte og at det ble prioritert i form av utstyr, tid, økonomiske ressurser og personell gjorde det enklere for de ansatte å få det til, samt at det kom det frem at det var viktig at alle fikk kurs. Ledelsen må tilrettelegge for å få til prosjektet, sette av nok tid til opplæring, bruke tid på personalmøter og få det til å bli en del av barnehagen.

Ansatte som opplevde selvbestemmelse med at de opplevde medbestemmelse, var motiverte for helsefremmende prosjekter, kosthold, og følte at de ble hørt i forhold til hvordan prosjektet skulle være i deres barnehage opplevde også prosjektet som mer motiverende og ønskelig.






Ansatte som opplevde at de tre behovene var dekket fikk prosjektet bedre til enn alle andre. De som var engasjerte klarte lettere å finne løsninger og opplevde prosjektet i seg selv som motiverende og ønskelig å fortsette med, mens deltakerne som manglet kompetanse, tilhørighet og eller selvbestemmelse opplevde prosjektet mer som tredd over hodet og gjorde det fordi de måtte i form

av ytre motivasjon. Implementeringen er i gang, men en slik prosess kan ta flere år så det er for tidlig å si noe om resultatet fra prosjektet allerede.

Resultatene som kom frem er at utdanningen til fagarbeiderne og barnehagelærerne er mangelfull i forhold til kosthold og matlagingskompetanse, og at det er vanskelig å få til slike prosjekter uten at alle innehar nok matlagingskompetanse. Det burde vært høyere prioritet i utdanningen slik at alle nyutdannede kan jobbe ut ifra et helsefremmende perspektiv i en slik setting som barnehagen er. Både for å utjevne sosiale forskjeller og legge et godt og solid grunnlag for at barn senere i livet som skal gjøre gode valg for både seg selv og andre.

Prosjektet er avhengig av engasjementet til de ansatte, kompetansen og hvordan ledelsen organiserer og legger til rette for prosjektet. Disse tre faktorene kan knyttes opp imot suksess for hvordan de ansatte er engasjerte eller ikke til å fortsette med prosjektet. Dette kan vises gjennom om de er indre motiverte, om de har kompetanse nok og om de føler tilhørighet til prosjektet som de er en del av og føler de har hatt selvbestemmelsen i prosessen.

Dette kan være nyttig i forhold til andre barnehager som skal i gang med prosjektet og se hvilke erfaringer disse barnehagene gjorde seg, og hvordan det kan legge til rette for fremtidige «praktisk matlagingskurs sammen med barn» i andre barnehager.

 Prosjektet økte varmmat måltider med fisk og økte deltakelsen til barna i matlaging
 Manglende generell matlagingskompetanse fra fagarbeider og barnehagelærerutdanningen kan oppleves som en utfordring
 Alle ansatte i barnehagen burde deltatt på praktisk matlagingskurset
 Ansatte som har høyt engasjement får til prosjektet bedre
 Hvordan ledelsen organiserer og legger til rette for prosjektet for de ansatte er avgjørende for hvordan de ansatte føler at de har medbestemmelse og tilhørighet til prosjektet

8.1 Forslag til videre forskning

<ul style="list-style-type: none">• Undersøke hvordan de foresatte opplever prosjektet, har det ringvirkninger hjem?
<ul style="list-style-type: none">• Hvordan fungerer dette prosjektet i en andre barnehager som ikke har vært med på Fiskesprellprosjektene siden 2008?
<ul style="list-style-type: none">• Hvordan lederne opplever prosjektet og hva har de gjort for å få det til i sin barnehage?
<ul style="list-style-type: none">• Hvordan er kompetansen til lederne rundt kosthold og fisk sammenlignet med de andre ansatte?

Litteraturliste

- Aadland, E. K., & Wergedahl, H. (2011). Virkemidler i folkehelsearbeidet. I N. C. Øverby, Torstveit M. K., & Høigaard, R. (Red.), *Folkehelsearbeid* (s.288-299). Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Aasen, W. (2018). *Teamledelse i barnehagen* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Alm, S. (2009). Barns holdning til sjømat. *Hvilken holdning har barn til sjømat, og hvordan innvirker eksponering og sosial påvirkning deres holdning?* (Mastergradsavhandling). Institutt for samfunns- og markedsdag, Norges fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø.
- Barbour, R. (2007). *Doing Focus Groups*. London: Sage
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager (barnehageloven)*. (LOV-1995-05-05-19). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Bloor, M., Frankland, J., Thoms, M. & Robson, K. (2001), *Focus Groups in Social Research*. London: Sage
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1990). *Intrinsic Motivation of Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11, (s.227-268)*. Hentet fra https://ezproxy2.usn.no:2675/stable/1449618?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. Canadian Psychology 2008. Vol. 49, No. 3, s. 182-185*.
- Deci, E.L. & Ryan, R. M. (2011). *Levels of analyses, regnant causes of behavior and well-being: the role of psychological needs. Psychological Inquiry 22(1), s. 17-22*. London: Psychology Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R. M. (Red.). (2012). *The Oxford Handbook of Human Motivation. Motivation, Personality, and Development within Embedded Social Contexts. An Overview of Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press.

- Dooris, M. (2009). *Holistic and sustainable health improvement: the contribution of the settingsbased approach to health promotion. Perspectives in Public Health*, 129(1), (s.29-36). Hentet fra <https://ezproxy2.usn.no:3588/doi/abs/10.1177/1757913908098881>
- Europakommisjonen. (2012). *Education and Training 2020 Work programme: Thematic Working Group «Assessment of Key Competences» – Literature review, Glossary and examples*. Directorate-General for Education and Culture.
- Finch, M., Stacey, F., Jones J., Yoong, S.L., Grady, A. & Wolfen, den L. (2019). *A randomised controlled trial of performance review and facilitated feedback to increase implementation of healthy eating and physical activity-promoting policies and practices in centre-based childcare*. *Implementation science*, IS. 14 (1) (s.17), 2019. Hentet fra <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=30777080>
- Fiskesprell. (2017). *Fiskesprell*. Hentet fra www.fiskesprell.no
- Fixen, D. L., Naoom, S. F., Blasé, K., Friedman, R. M. & Wallace, F. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literatur*. Hentet fra <http://nirn.fmhi.usf.edu/resources>
- Folkehelseinstituttet. (2018) *Fakta om jod*. Hentet 30. april 2020 fra <https://www.fhi.no/ml/kosthold/fakta-om-jod/>
- Folkehelseloven. (2011). *Lov om Folkehelsearbeid (Folkehelseloven)*. (LOV-2009-06-19-65). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29#KAPITTEL_2
- Gotvassli, K.-Å. (1999). *Barnehager – organisasjon og ledelse*. Oslo: Tano.
- Gotvassli, K.-Å. & Skogen, E. (2014). *Motivasjon og mestring i en lærende barnehage*. I Skogen, E. (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage (s.127 – 146)*. Fagbokforlaget: Bergen.
- Griffin, T. L., Pallan, M. J., Clarke, J. L., Lancashire, E.R., Lyon, A., Parry, J., Adab, P., Barrett, T., Cheng, K. K., Daley, A., Deeks, J., Duda, J., Frew, E., Gill, P., Hemming, K., Pallan, M., Ekelund, U., Cade, J., Bhopal, R., McGee, E. & Passmore S. (2014). *Process evaluation design in a cluster randomised controlled childhood obesity prevention trial: The WAVES study*. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. 11 (1) (no pagination), 2014. Article Number: 112. Date of Publication: 01 Jan 2014. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed15&AN=612220671>
- Halkier, B. (2010). *Fokusgruppeintervju. 2.ugave*. Danmark. Samfundslitteratur.
- Halkier, B. (2016). *Fokusgruppeintervju. 3. utgave* Danmark. Samfundslitteratur.

- Hannon, B. A., Teran-Garcia, M., Nickols-Richardson, S. M., Musaad, S. M. A., Villegas, E. M., Hammons, A., Wiley, A. & Fiese, B. H. (2019) *Implementation and Evaluation of the Abriendo Caminos Program: A Randomized Control Trial Intervention for Hispanic Children and Families*. *Journal of nutrition education and behavior*. 51 (10) (s.1211-1219), 2019. Date of Publication: 01 Nov. Hentet fra <http://openurl.bibsys.no/openurl?sid=OVID:embase&id=pmid:31706460&id=doi:10.1016%2Fj.jneb.2019.08.011&issn=1878-2620&isbn=&volume=51&issue=10&spage=1211&pages=1211-1219&date=2019&title=Journal+of+nutrition+education+and+behavior&atitle=Implementation+and+Evaluation+of+the+Abriendo+Caminos+Program%3A+A+Randomized+Control+Trial+Intervention+for+Hispanic+Children+and+Families&aulast=Hannon&epage=1219>
- Hansen, A., Cottle, S., Negrine, R. & Newbold, C. (1998). *Mass Communication Research Methods*. London. Macmillan.
- Hansen, L. B., Myhre, J. B., Paulsen, M. M. & Andersen, L. F. (2016). *Ungkost 3. Landsomfattende kostholdsundersøkelser blant 4-åringer i Norge*. Hentet fra <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2016/rapport-ungkost-3-landsomfattende-kostholdsundersokelse-blant-4-aringer-i-norge-2016.pdf>
- Helsedirektoratet. (2012). *Måltider, fysisk aktivitet og miljørettet helsevern i barnehagen En undersøkelse blant styrere og pedagogiske ledere*. (IS-0345). Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/maltider-fysisk-aktivitet-og-miljorettet-helsevern-i-barnehagen-en-undersokelse-blant-styrere-og-pedagogiske-ledere/M%20C3%A5ltider%20fysisk%20aktivitet%20og%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20en%20unders%C3%B8kelse%20blant%20styrere%20og%20pedagogiske%20ledere.pdf>
- Helsedirektoratet. (2013). *Bra mat i barnehagen*. Hentet fra https://fiskesprell.no/contentassets/617350f1c2b14beeb3c9f2b9af7271df/bra-mat-i-barnehagen-tips-rad-og-oppskrifter-is-1536.pdf?fbclid=IwAR17mZvPW1xghlNoAL5e3FA_o3u0qVyOu7UEkxkG880TTiAPu41jhj0UPg

Helsedirektoratet. (2014). *Anbefalinger om kosthold, ernæring og fysisk aktivitet (IS-2170)*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/anbefalinger-om-kosthold-ernaering-og-fysisk-aktivitet/Anbefalinger%20om%20kosthold%20ernæring%20og%20fysisk%20aktivitet.pdf/attachment/inline/2f5d80b2-e0f7-4071-a2e5-3b080f99d37d:2aed64b5b986acd14764b3aa7fba3f3c48547d2d/Anbefalinger%20om%20kosthold%20ernæring%20og%20fysisk%20aktivitet.pdf>

Helsedirektoratet. (2016). *Kostrådene og næringsstoffene*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/faglige-rad/kostradene-og-naeringsstoffer/kostrad-for-befolkningen>

Helsedirektoratet. (2016). *Kunnskapsgrunnlag for handlingsplan for bedre kosthold 2017*. Hentet fra https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/kunnskapsgrunnlag-for-handlingsplan-for-bedre-kosthold-2017-2021/M%C3%A5lgrupper%20i%20tillegg%20til%20barn%20og%20unge%20som%20trenger%20s%C3%A6rskilt%20oppmerksomhet%20i%20handlingsplan%20for%20bedre%20kosthold.pdf/_/attachment/inline/08a837b6-5067-4204-aba3-c28902e9467b:fdca4190306b319102ab0510a865f82fca01e4de/M%C3%A5lgrupper%20i%20tillegg%20til%20barn%20og%20unge%20som%20trenger%20s%C3%A6rskilt%20oppmerksomhet%20i%20handlingsplan%20for%20bedre%20kosthold.pdf

Helsedirektoratet. (2017). *Kunnskapsgrunnlag for handlingsplan for bedre kosthold 2017 – 2021*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/kunnskapsgrunnlag-for-handlingsplan-for-bedre-kosthold-2017-2021>

Helsedirektoratet. (2018). *Anbefalinger for mat og måltider i barnehagen*. Hentet fra: <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/mat-og-maltider-i-barnehagen/seksjon?Tittel=anbefalinger-for-mat-og-20014641>

Helsedirektoratet. (2018). *Bra mat i barnehagen – Råd, tips og oppskrifter*. Hentet fra: [https://www.helsedirektoratet.no/brosjyrer/bra-mat-i-barnehagen-rad-tips-og-oppskrifter?fbclid=IwAR3A0IX3m-dKi-oqEXY_KVvPRpDVy_TINIY3WodQNvoRqg1k0C1fWmRU_s_E#last-ned-brosjyre-\(pdf](https://www.helsedirektoratet.no/brosjyrer/bra-mat-i-barnehagen-rad-tips-og-oppskrifter?fbclid=IwAR3A0IX3m-dKi-oqEXY_KVvPRpDVy_TINIY3WodQNvoRqg1k0C1fWmRU_s_E#last-ned-brosjyre-(pdf)

- Helsedirektoratet. (2018). *Folkehelse og bærekraftig samfunnsutvikling. Helsedirektoratets innspill til videreutvikling av folkehelsepolitikken* (Rapport IS-2748). Hentet fra https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/folkehelse-og-baerekraftig-samfunnsutvikling/Folkehelse%20og%20b%C3%A6rekraftig%20samfunnsutvikling.pdf/_attachment/inline/3bee41d0-0b38-4957-913e-bedad965e37a:a89f2b8d35a30992c90f2f4c4f872d2ffdd0abaa/Folkehelse%20og%20b%C3%A6rekraftig%20samfunnsutvikling.pdf
- Helsedirektoratet. (2018). *Nasjonal rammeplan «Mat og måltider i barnehagen»*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/mat-og-maltider-i-barnehagen>
- Helsedirektoratet. (2019). *Fysisk aktivitet*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/tema/fysisk-aktivitet>
- Helsedirektoratet. (2019). *Kosthold og ernæring*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/tema/kosthold-og-ernaering>
- Helsedirektoratet. (2019). *Retningslinjer mat og måltider i skolen*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/mat-og-maltider-i-skolen>
- Helsedirektoratet. (2019). *Utviklingen i norsk kosthold- kortversjon 2018*.(IS-2759). Hentet fra https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/utviklingen-i-norsk-kosthold/Utviklingen%20i%20norsk%20kosthold%202019%20%E2%80%93%20Kortversjon.pdf/_attachment/inline/aff8abec-7eb3-4b19-98a6-7358d500da48:f6bdf858604dc30399e7ae9a9d815c4658365243/Utviklingen%20i%20norsk%20kosthold%202019%20%E2%80%93%20Kortversjon.pdf
- Helse- og Omsorgsdepartementet. (2017). *Nasjonal handlingsplan for bedre kosthold (2017-2021)*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/fab53cd681b247bfa8c03a3767c75e66/handlingsplan_kosthold_2017-2021.pdf?fbclid=IwAR1X2Vk311X3xP2FRF2zqjPZMv8bqHWGCo1o28GnTedzgFG3LyTLv_r7U6w
- International Union for Health Promotion and Education. (2000). *The evidence of health promotion effectiveness. Shaping public health in a new Europe. Part two*. Brussels: ECSC-EC-EAEC
- Jakobsen, M. A. (2012). «Motivasjonsteori som utgangspunkt for å skape et best mulig læringsmiljø i kroppsøving» Hentet fra <https://idrottsforum.org/jakobsen121010/>

- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1996). *Hjelper til Psykologi i organisasjon og ledelse*, 1.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kobel, S., Wartha, O., Wirt, T., Dreyhaupt, J., Lammle, C., Friedemann, E.-M., Kelso, A., Kutzner, C., Hermeling, L. & Steinacker, J. M. (2017). *Design, implementation, and study protocol of a kindergarten-based health promotion intervention*. BioMed Research International. 2017 (no pagination), 2017. Article Number: 4347675. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed18&AN=619500305>
- Kopkin, N., Martin, M. L. & Hollar, D. (2018). *Improvements in standardised test scores from a multi-component nutrition and healthy living intervention in a US elementary-school setting*. Health Education Journal. 77 (5) (s.527-541), 2018. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed19&AN=620740999>
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelig ressurser* (2.utgave). Bergen: Fagbokforlaget
- Kvale, S. (1996) *Interviews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. London: Sage.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju. 3.utgave*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Lekhal, S., Slapø, H., Lekdal, R. & Drugli, M. B. (2019). *Kosthold og fysisk helse*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.
- Malterud, K. (2012). Scandinavian Journal of Public Health. *Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis*. 2012; 40: (s.795-805). Hentet fra <https://ezproxy2.usn.no:3588/doi/full/10.1177/1403494812465030>
- Matportalen. (2019). *Næringsstoffer i fisk og annen sjømat*. Hentet fra https://www.matportalen.no/matvaregrupper/tema/fisk_og_skalldyr/naeringsstoffer_i_fisk_og_annen_sjomat-1
- McCracken, M. (1988). *The Long Interview*. London: Sage.

- McSweeney, L. A., Rapley, T., Summerbell, C. D., Haighton, C. A. & Adamson, A.J. (2016). *Perceptions of nursery staff and parent views of healthy eating promotion in preschool settings: an exploratory qualitative study*. BMC public health. 16 (1) (s.841), 2016. Date of Publication: 19 Aug 2016. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed17&AN=617662412>
- Miller, A. L., Horodynski, M. A., Herb, H. E., Peterson, K. E., Contreras, D., Kaciroti, N., Staples-Watson, J. & Lumeng, J.C. (2012). *Enhancing self-regulation as a strategy for obesity prevention in Head Start preschoolers: the growing healthy study*. BMC public health. 12 (s.1040), 2012. Date of Publication: 2012. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed13&AN=563071929>
- Mittelmark, M. B., Kickbush, I., Rootman, I., Scriven, A., & Tones, K. (2007). *Health promotion*. In H. K. Heggenhougen (Ed.), *The encyclopedia of public health*. Oxford: Elsevier
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. London: Sage.
- Nasjonalt senter for mat, helse og fysisk aktivitet. (u.å.). Det pedagogiske: Samspill og deltagelse i mat- og måltidsaktiviteter. Hentet fra <https://mhfa.no/kartleggingsverktoy/det-pedagogiske/>
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2010). Handbook of personality and self-regulation. I R. Holyle (Red.), *Self-Determination Theory and Relation of Autonomi to Self-Regulatory Procces and Personality Development* (s.169 – 191). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Norges Sjømatråd. (2017). *Fiskesprell for ansatte i barnehagen*. Hentet fra https://fiskesprell.no/contentassets/617350f1c2b14beeb3c9f2b9af7271df/fiskesprell---veiledning-ansatte_feb2014.pdf
- Norges sjømatråd. (2018). Fiskespiseren - En innsiktsrapport om den norske sjømatkonsumenten. Hentet fra <https://seafood.no/markedsinnsikt/fiskespiseren/>
- Norges sjømatråd (2017) Nordmenn spiser mindre fisk: - Dramatisk. Hentet fra <https://www.nrk.no/norge/nordmenn-spiser-mindre-fisk--dramatisk-1.13375175>
- Norsk Helseinformatikk. (2011). *Nye kostråd skal gi bedre folkehelse*. Hentet fra <https://nhi.no/kosthold/ernaring/nye-kostrad-skal-gi-bedre-folkehelse/>

- Nutbeam, D. (1998). *Health promotion glossary*. *Health Promotion International*, 13(4), 349-364.
Hentet fra https://www.researchgate.net/profile/Don_Nutbeam/publication/12979284_The_WHO_health_promotion_glossary/links/542022590cf203f155c2aa6e/The-WHO-health-promotion-glossary.pdf
- Olsen, J. (2015). «*Fiskesprell 2015 -En evaluering av kurs for ansatte i barnehager*» TNS. Hentet fra https://fiskesprell.no/contentassets/66e0a04a85bc4c7ab57314752a07b9cf/fiskesprell-2015_ferdig-rapport-07-mars.pdf
- Perry, R. A., Daniels, L. A., Bell, L. & Magarey, A. M. (2017). *Facilitators and Barriers to the Achievement of Healthy Lifestyle Goals: Qualitative Findings From Australian Parents Enrolled in the PEACH Child Weight Management Program*. *Journal of nutrition education and behavior*. 49 (1) (s.43-52), 2017. Date of Publication: 01 Jan 2017. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed18&AN=619662285>
- Regjeringen. (2019). *Kvalitet i barnehagen*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/kvalitet-i-barnehagen/id2612951/>
- Poland, B., Greene, L. W., & Rootman, I. (2000). *Settings for health promotion*. Linking theory and practice. London: Sage: Publication
- Poland, B., Krupa, G., & McCall, D. (2009). *Settings for health promotion: an analytic framework to guide intervention design and implementation*. *Health Promotion Practice*, (s.10(4), 505-516). Hentet fra <https://ezproxy1.usn.no:3684/doi/abs/10.1177/1524839909341025>
- Ryan, M. R. & Deci, L. E. (2000). “*Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*” *American Psychological* Vol. 55, No. 1, s.68-77.
- Ryan, M. R. (2012). *The Oxford Handbook of Human Motivation. Motivation and the Organization of Human Behavior: Three Reasons for the Reemergence of a Field*. New York: Oxford University Press
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guilford Press.
- Sandgrind, W. S. (2018). Hentet fra <https://www.barnehage.no/artikler/her-er-den-nye-nasjonale-faglige-retningslinjen-for-mat-og-maltider-i-barnehagen/452921>

- Silvia, P. J. (2012). Curiosity and motivation. I Ryan, R. M. (Red.). *Oxford Handbook of Human Motivation*. New York: Oxford University Press.
- Slåtten, M. V. (2013). Å lede en organisasjon med skjev kjønns sammensetning blant personalet. I Skogen, E. (red). *Å være leder i barnehagen. 2.utgave* (s.55 – 69). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogen, E. (2013). Ledelse i barnehagen. I Skogen, E. (red): *Å være leder i barnehagen. 2.utgave* (s.23 – 52). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogen, E. & Haugen, R. (2013). Motivasjon og selvbestemmelse. I Skogen, E. (red): *Å være leder i barnehagen. 2.utgave* (s.117 – 143). Bergen: Fagbokforlaget.
- Statisk sentralbyrå. (2020). *Barnehager*. Hentet fra www.ssb.no/barnehager
- Swindle T., Johnson S. L., Whiteside-Mansell, L. & Curran, G. M. (2017). *A mixed methods protocol for developing and testing implementation strategies for evidence-based obesity prevention in childcare: a cluster randomized hybrid type III trial*. *Implementation science*: IS. 12 (1) (pp 90), 2017. Date of Publication: 18 Jul 2017. Hentet fra <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=emed18&AN=622052007>
- Tones, K., & Greene, J. (2004). *Health Promotion. Planning and strategies*. London: Sage Publications
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Hjemmel for rammeplanen for barnehager*. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/Hjemmel/>
Sitat hentet fra:
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/fagomrader/kropp-bevegelse-mat-helse/>
- Utdanningsdirektoratet. (2018). *Programområde for barne- og ungdomsarbeiderfag – Læreplan i felles programfag Vg2 (BUA2-02)*. Hentet fra https://www.udir.no/kl06/BUA2-02/Hele/Komplett_visning
- Universitetet i Sørøst-Norge (USN). (2020). *Studieplan for Bachelor barnehagelærerutdanning*. Hentet fra https://www.usn.no/studier/studie-og- emneplaner/#/studieplan/BLUHEL_2020_H%C3%98ST
- Westhrin, B. J. & Høydal, G. (2019). *Tilbud til barnehager*. Hentet fra <https://www.vtfk.no/meny/tjenester/opplaring-og-folkehelse/folkehelse/barnehager-og-skoler/tilbud-til-barnehager/>

Westhrin, B. J. (2019). *Liv & Røre*. Hentet fra

<https://www.vtfk.no/meny/tjenester/opplaring-og-folkehelse/folkehelse/liv-og-rore/#heading-h2-6>

Whitelaw, S., Baxendale, A., Bryce, C., Machardy, L., Young, I., & Witney, E. (2001). "Settings" based health promotion: a review. *Health Promotion International*, 16(4), (s.339-353).

Wibeck, V., Dahlgren, M. A., & Öberg, G. (2007) *Learning in Focus Groups. An analytical dimension for enhancing focus group research. Qualitative Research* 7 (s.249 267).

WHO. (2014). *Verdens helseorganisasjon*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/innsikt/internasjonalt-helsesamarbeid/innsikt/verdens-helseorganisasjon-who/id435126/>

WHO. (1986). *The Ottawa Charter for Health Promotion*. Hentet fra

<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html>

Yoong, S. L., Grady, A., Seward, K., Finch, M., Wiggers, J., Lecathelinais, C., Wedesweiler, T. & Wolfenden, L. (2019). *The Impact of a Childcare Food Service Intervention on Child Dietary Intake in Care: An Exploratory Cluster Randomized Controlled Trial*. *American journal of health promotion: AJHP*. 33 (7) (s.991-1001), 2019.

Date of Publication: 01 Sep 2019. Hentet fra

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=30909715>

Oversikt over tabeller og figurer

Figur 1 – De psykologiske behovene – Illustratør Grythe, J. (2020).

Figur 2 – De tre hovedtemaene – Illustratør Grythe, J. (2020).

Figur 3 – Behovene med sitater fra en deltaker – Illustratør Grythe, J. (2020).

Figur 4 – Resultatet oppsummert som en figur – Illustratør Grythe, J. (2020).

Vedlegg

Vedlegg 1: Litteratursøk

Vedlegg 2: Informasjonsskriv for deltakerne på praktisk matlagingskurset

Vedlegg 3: Observasjon av Praktisk Fiskesprellkurs med barn

Vedlegg 4: Intervjuguide

Vedlegg 5: Spørreskjema

Vedlegg 6: Analyseutdrag

Vedlegg 7: NSD-godkjenning

Vedlegg 8: Samtykkeerklæringen til deltakerne

Vedlegg 9: Fiskesprell logo godkjenning

Vedlegg 10: Godkjenning av bruk av privatbilde på forsiden

VEDLEGG 1

Litteratursøk

I søkene som jeg fant viser alle artiklene en mer patogen tilnærming slik som i disse artiklene:

- Hannon, B. A. et. al (2019)
- Griffin, T. L. et. Al. (2014)
- Yoong, S. L. et al. (2019)
- Finch, M. et. al. (2019)
- Kopkin, N., Martin, M. L., Hollar, D. (2018)
- Kobel, S., Swindle, T., Johnson, S. L., Whiteside-Mansell, L., Curran, G. M. (2017)
- Perry, R. A., Daniels, L. A., Bell, L., Magarey, A. M. (2017)
- McSweeney, L. A., Rapley, T., Summerbell, C. D., Houghton, C. A., Adamson, A. J. (2016)
- Miller, A. L. (2012)



Praktisk Fiskesprellkurs med barn – en del av piloten Liv og røre i barnehager



Målgruppe for gjennomføring

Alle på avdelingen, styrer, matansvarlig(e) i barnehagen og en nøkkelperson fra hver avdeling. Det forventes at disse deltar på hele gjennomføringen.

Under hele opplegget deltar primært førskolebarn, med mulig utvidelse til yngre barn (kommer an på antall).

Mål for dagen

Målet for gjennomføringen er å inspirere de ansatte til å lage mat sammen med barn og se viktigheten av å bruke matlaging som pedagogisk aktivitet, jmfør ny nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i barnehagen.

Det legges vekt på å skape en god dialog sammen med barna gjennom en samlingsstund innledningsvis, praktisk matlaging og felles måltid med for- og etterarbeid.

Barna skal medvirke under hele prosessen, fra råvare til ferdig resultat.

Program

09.00-09.30

Samlingsstund med barn og voksne

Studere fiskeplansje: Fiskene langs kysten

Sang: «Ro, ro til fiskeskjær». Praktisk aktivitet knytta til denne

Smakevers: Introduksjon til måkelek

Bli kjent med råvarene: Skattejakt

Presentasjon av dagens meny og arbeidsoppgaver

09.30-09.40

Vi gjør oss klare til praktisk matlaging

Informasjon om hygiene: håndvask, bruk av forkle

09.40-10.45

Innledning til praktisk matlaging: bruk av kjøkkenredskap

Praktisk matlaging i grupper, en voksen pr. gruppe (å 3-4 barn)

Bordecking

10.45- 11.00

Samlingsstund med barn og voksne v/ barnehageansatte

Hva har de ulike gruppene gjort?

Hva har de lært?

Var det gøy å lage mat?

11.00-11.40 Felles måltid

De voksne deltar i måltidet

11.40- 11.50 Rydding og vasking

11.50- 12.00 Felles avslutning

Utdeling av materiellpakke til barna

* Programmet kan tilpasses dagsrytmen i barnehagen ved behov



Vi lager

Barnehagens egne
fiskepinner panert i
cornflakes

*
Sprellende potetmos og
knaskegrønnsaker

*
Wraps med tacolaks

*
Maten som blir laget blir kun
servert til barn og ansatte som
har vært med og laget mat.
De andre avdelingene følger
vanlig opplegg i barnehagen.

Om piloten

Fiskesprell er et nasjonalt kostholdsprogram som har som mål å øke sjømatkonsumet blant barn og unge. I tillegg legger det vekt på et sunt kosthold generelt. Sammen med ansatte i barnehager skaper vi sjømatglede og gjør sjømat til et naturlig valg i barnehagehverdagen.

Matglede vil være et viktig mål i arbeidet med Fiskesprellpiloten, som vil være en viktig del av Liv og røre i barnehager.

«Rammeplan for barnehagen» (2017) og «Ny nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i barnehagen» (2018) er sentral i Fiskesprellpiloten.





Velkommen til Fiskesprellkurs

– en del av piloten praktisk kurs med barn



Tirsdag
24.september 2019
kl. 17:15-20:15

Målgruppe for gjennomføring

Alle ansatte i kommunale og private barnehager.
Felles personalmøte

Mål for dagen

Målet for dagen er å inspirere og motivere de ansatte til å se viktigheten av å bruke matlaging som pedagogisk aktivitet, jamfør ny nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i barnehagen.

Program 24. september

16.45-17.15
Matsservering

17.15-17.20
Velkommen
v/ barnehagefaglig rådgiver i kommunen

17.20-18.15
Fiskesprell- et nasjonalt kostholdsprogram
Barn, kosthold og sjømat
Ny nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i barnehagen
v/ kursholder

18.15- 18.30
5- minuttet og pause med kaffe og te

18.30-19.15
Måltider i barnehagen
Mat som pedagogisk aktivitet
v/ kursholder

19.15- 20.00
Smaksopplevelser
Hvordan ufarliggjøre spisesituasjonen gjennom lek og aktivitet i barnehagen?
v/ kursholder

20.00- 20.15
Felles avslutning. Evaluering.
Utdeling av materiellpakke til barnehagene



Sammen sprer vi
sjømatglede og gjør
sjømat til et naturlig
valg for barn og unge

Om piloten

Fiskesprell er et nasjonalt kostholdsprogram som har som mål å øke sjømatkonsumet blant barn og unge. I tillegg legger det vekt på et sunt kosthold generelt. Sammen med ansatte i barnehager skaper vi sjømatglede og gjør sjømat til et naturlig valg i barnehagehverdagen.

Fiskesprell er et sentralt verktøy i Liv og røre i barnehager.

«Ny nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i barnehagen» (2018) og «Rammeplan for barnehagen» (2017) er sentral i Fiskesprellpiloten.



VEDLEGG 3

Observasjon av praktisk matlagingskurset. Notatformat

Kl. 9.00 – 9.30 Samlingsstund med barn og voksne.

Kursholderen fra Fiskesprell holdt kurset alene, mens barna og de ansatte i barnehagen var tilhørere. Fra januar til april holdt hun 10 kurs og tok erfaring og læring etterhvert som hun holdt kursene. Dette kurset var siste og endelig versjon. Målet var at de voksne skulle få inspirasjon til hvordan de kan holde en samlingsstund om fisk. Instruktøren fra Fiskesprell viste frem en fiskeplansje over fiskene som lever utenfor Norge og de sang Ro, ro til fiskeskjær. Hun spurte om barna visste noe om fisk. 5 av 8 barn svarte at de hadde hørt at det var bra å spise fisk, mens 2 stykker sa de ikke likte fisk. Hun fortalte at alle skulle få hver sin plakate, en brosjyre og sin egen kokkelue tilslutt.

Etter det forklarte hun en ny lek som hun kalte «måkeleken». Først satt hun frem en skål med blåbær i. Så gikk hun og gjemte seg og så skulle «måkene (barna)» «stjele» maten som ble satt frem mens hun var borte. I neste runde satte hun frem en tallerken med røkt laks med eplebiter på og så skulle barna gjøre det samme. Alle barna smakte, men ikke alle spiste opp. Dette fortalte hun at var en fin introduksjonslek til nye smaker og at det er lettere at barna tør å smake når de leker.

Den siste tingen som ble gjort i samling var å vise frem alle grønnsakene og spørre hva de het, før alle barna ble sendt ut på gangen. Så gjemte kursholderen alle ingrediensene rundt på kjøkkenet og oppholdsrommet som de skulle bruke den dagen til å lage mat. Når barna kom inn var de kjempe ivrig til å lete etter grønnsakene og de brukte ikke lang tid før de hadde klart å finne alt.

Så var det gjennomgang av de rettene de skulle lage, barna ble delt inn i ulike grupper og hvert barn fikk tildelt sin egen kokkelue i forskjellige pastellfarger, noen fikk rosa, andre gul eller blå. Barna synes det var stor stas å få sin egen kokkelue og satt ivrig i gang.

9.30 – 9.40: Forberedelser til praktisk matlaging. Alle vasket hender.

9.40 – 10. 45 Gjennomføringen av praktisk matlaging.

Praktisk matlaging i grupper hvor målet var en voksen pr. gruppe med 3 – 4 barn.

Barna var svært tålmodige og hørte godt etter det som skulle gjøres. På selve gjennomføringen denne dagen var vi 6 voksne og 8 barn. Maten som ble laget var Barnehagens egne fiskepinner panert i Corn flakes, sprellende potetmos og knaskegrønnsaker, wraps med tacolaks. Etterhvert begynte noen å tegne bordkort og de hjalp til å dekke bord. Barna laget også bordkort til oss voksne med flotte tegninger på.

10.45 – 11.00 Samlingsstund. Hva har de ulike gruppene gjort? Hva har de lært? Var det gøy å lage mat?

11.00 – 11.40 Felles måltid hvor de voksne også deltok i måltidet og spiste sammen med barna.

11.40 – 11.50 Rydding og vasking

11.50 – 12.00 Felles avslutning og utdeling av materiellpakker. På slutten var barna veldig klare for å komme seg ut og leke.

Til slutt evaluerte vi voksne dagen når barna var ute og lekte. Alle var enige om at det hadde vært en fin og lærerik dag. De ansatte fortalte at det var veldig passelig lengde på aktivitetene og at barna hadde klart seg utrolig bra og hatt god tålmodighet. De ansatte fortalte at utfordringen blir å realisere dette i en allerede travel barnehagehverdag.

Utenom det praktiske matlagingskurset ble også alle 160 ansatte i kommunen både fra private- og kommunale barnehager innkalt på et tre timers kveldskurs 24.09.19 ca. et halvt år etter det praktiske matlagingskurset var gjennomført. Dette skulle være et felles kompetanseløft og målet var å gi alle de ansatte inspirasjon og motivasjon til å bruke matlaging som en pedagogisk aktivitet slik de nye faglige retningslinjene for mat og måltider skriver. De ansatte fikk servert fiskesuppe, og kursholderen fra det praktiske matlagingskurset fra Fiskesprell var den som ledet de ansatte gjennom kveldens agenda som omhandlet de retningslinjene om barn, kosthold og sjømat.

Jeg fikk også være tilhører under lanseringen av den nye rammeplanen for barnehagen arrangert og representert av Helsedirektoratet 12.11.2019. Det var en lærerik dag om mat og måltider i barnehagen.

VEDLEGG 4

INTERVJUGUIDE

Fokusgruppemøter ved barnehageansatte i Bamble kommune som har vært involvert i pilotprosjektet «Fiskesprell».

Problemstilling:

Å utforske hvilke erfaringer barnehageansatte har med barna sin deltakelse i måltidene og fiskeinntaket har utviklet seg etter pilotprosjektet "Fiskesprell" ble gjennomført i barnehagene

Gjennomgå før fokusgruppeintervjuet:

Fortelle litt om meg selv:

Personalia, jobb, holder på med siste delen av en master i helsefremmende arbeid.

Fortelle hvordan jeg skal kjøre det møte:

Vi sitter sammen hele tiden. Jeg stiller spørsmål og kommer til å ta lydopptak underveis. Det er kun jeg og veilederen min som skal høre på dette. Jeg bruker det kun til å skrive ned slik at jeg slipper å skrive alt underveis. Jeg har først laget et ark som jeg ønsker dere krysser av på. Så vil jeg stille noen åpne spørsmål som jeg håper at dere kan fortelle mest mulig om. Jeg har satt av inntil en time til hele intervjuet.

Leses opp før hvert intervju:

Dere har jobbet med piloten fiskesprell i liv og røre et års tid nå. Dere har fått opplæring, vært med på praktisk matlaging og hatt mulighet til å bruke det i barnehagen en periode. Jeg vil nå stille noen spørsmål hvor jeg håper at alle har muligheten til å komme med sine tanker om spørsmålene før dere sammen trekker noen konklusjoner over hvordan dere som barnehage synes dette har vært. Det er veldig viktig at alle sider ved prosessen belyses også de negative. At dere har ulike synspunkter og erfaringer er veldig fint! Jeg er ikke ute etter å få et spesielt svar verken negativt eller positivt. Dersom noen blir stille kommer jeg til å stille noen direkte spørsmål. Viktig at alle sier noe. Jeg blir glad for alt!

DEL 1 FISK OG DELTAKELSE BLANT BARNA

FISK:

Hvordan opplever dere fiskemåltidene i barnehagen i dag i forhold til tidligere?

På hvilken måte er det en forskjell på før prosjektet startet i forhold til nå?

DELTAKELSE BLANT BARNA:

Hva tenker dere om deltakelsen til barna rundt måltidene etter prosjektet - har det endret seg og hvordan?

Hvorfor tror dere at endringen har skjedd/ikke skjedd?

DEL 2 DERES OPPLEVELSE AV PILOTPROSJEKTET

OPPLEVELSEN OG SUKSESSKRITERIER:

Hvordan har dere opplevd implementeringen og gjennomføringen av prosjektet?

Var det noe som var bra med dette prosjektet og i så fall hva?

Hvorfor tror dere at dere har fått det til/ikke til?

Hva tror dere er viktigst for at prosjektet skal bli vellykket i en annen barnehage?

TIL MEG SELV: Sjekke at alt er svart på og med

ER DET NOE MER SOM ER VIKTIG AV DET VI HAR SNAKKET OM SOM BURDE KOMMET FREM?

HVIS TID:

Hva kunne gjort prosjektet bedre?

Hvorfor mener dere at fiskeinntaket har gått opp/ned/ikke skjedd noen endring?

Hvordan ser dere på det med å fokusere på fisk i barnehagen?

Tror dere at det har skjedd noe med holdningene til fisk blant de ansatte?

Hvorfor tror dere det er skjedd en holdningsendring eller ikke skjedd en holdningsendring?

Har holdningen endret seg til pilotprosjektet underveis og i så fall hvordan?

Hvordan kunne prosjektet vært gjort annerledes?

Liker dere prosjektet og i så fall hvorfor?

Hva kunne ledelsen gjort for at ansatte skulle fått det til enda bedre?

Hva kunne dere gjort for at dere skulle fått det til enda bedre?

VEDLEGG 5

SPØRRESKJEMA FØR FOKUSGRUPPEINTERVJU TIL PILOTPROSJEKTET FISKESPRELL

Sett et kryss/ring rundt det du synes passer best

1) Hvor ofte serverte barnehagen fisk (pålegg og varme fiskemåltider) før pilotprosjektet startet i barnehagen i løpet av en arbeidsuke?

0 1-2 3-4 5-6 Mer enn 7 måltider pr uke

2) Hvor ofte serveres det fisk i barnehagen i dag i løpet av en arbeidsuke (pålegg og varme fiskemåltider)?

0 1-2 3-4 5-6 Mer enn 7 måltider pr uke

3) Tror du barna spiser mer eller mindre fisk enn før?

MER FISK MINDRE FISK LIK MENGDE FISK VET IKKE

4) Hvor mange ganger har dere laget fisk som varmt måltid i barnehagen den siste uka?

0 1 2 3 4 5

5) Hvor ofte har dere hatt fisk som pålegg i barnehagen den siste uka?

0 1-2 3-4 5-6 Mer enn 7 måltider pr uke

6) Tror du at det har skjedd noe med holdningene til fisk blant barna?

J A N E I I N G E N F O R S K J E L L V E T I K K E

7) Hvor ofte deltok barna med å tilberede mat tidligere pr uke (borddekking, lage mat, pynte, lage bordkort eller liknende)?

0 1-2 3-4 5-6 Mer enn 7 måltider pr uke

8) Hvor ofte deltar barna i dag pr uke?

0 1-2 3-4 5-6 Mer enn 7 måltider pr uke

9) Føler du at barna er mer med i dag med å dekke på bord eller andre ting rundt måltidet?

JA NEI INGEN FORSKJELL VET IKKE

10) Spør barna om å bli med mer på kjøkkenet enn tidligere?

JA NEI INGEN FORSKJELL VET IKKE

11) Er barna mer med i dag enn tidligere med å lage maten?

JA NEI INGEN FORSKJELL VET IKKE

12) Liker du at barna er med på kjøkkenet?

JA NEI

13) Burde dere fått annerledes opplæring om pilotprosjektet?

MER MINDRE FIKK PASSE

14) Har dere støttet dere på hverandre i barnehagen for å få gjennomført det?

JA NEI VET IKKE

15) Har pilotprosjektet opplevd som ressurskrevende?

JA NEI

16) Synes du at dere har fått til pilotprosjektet i deres barnehage?

JA NEI

VEDLEGG 7



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Tittel: Hvordan få til mer fisk i barnehagen?

Referansenummer

131780

Registrert

20.12.2019 av Janne Grythe - jannegrythe@gmail.com

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Birgit Brusletto, birgit.brusletto@usn.no, tlf: 4731009758

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Janne Grythe, jannegrythe@gmail.com, tlf: 41128255

Prosjektperiode

19.08.2019 - 17.05.2020

Status

30.12.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

30.12.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 30.12.2019, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte. Meldeskjemaet må deles med prosjektansvarlig Birgit Brusletto.

Del-knappen ligger i øvre venstre hjørne av meldeskjemaet. MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres. TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 17.05.2020. LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a. TAUSHETSPLIKT Informantene i prosjektet har taushetsplikt. Det er viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke samles inn opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner eller avsløre annen taushetsbelagt informasjon. PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson NSD: Kajsa Amundsen Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

VEDLEGG 8

SAMTYKKEERKLÆRING OG INFORMASJONSSKRIV

Vil du delta i forskningsprosjektet ” Hvordan få til mer fisk i barnehagen?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å «Å utforske hvilke erfaringer barnehageansatte har med barna sin deltakelse i måltidene og hvordan fiske-inntaket har utviklet seg etter pilotprosjektet “Fiskesprell”. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg ønsker å se på hvordan et pilotprosjekt i fra Telemark fylkeskommune har fungert i Bamble kommune med tanke på å øke fiskekonsumet i måltidene i barnehagene, og om at barn får være mer med å tilberede måltidene i større grad enn tidligere.

Problemstilling: Å utforske hvilke erfaringer barnehageansatte har med barna sin deltakelse i måltidene og hvordan de oppfatter at utviklingen av fiske-inntaket har vært etter pilotprosjektet “Fiskesprell” ble gjennomført i barnehagene. Underspørsmål: Hvordan har de ansatte opplevd implementeringen av prosjektet? Hva mener de barnehageansatte om prosjektet? Hvilke suksesskriterier er det i de barnehagene som får det til?

Forskningsprosjektet er en del av mastergraden min i helsefremmende arbeid ved universitet i Sørøst-Norge.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitet i Sørøst-Norge er ansvarlig for prosjektet.

Kontaktperson ved USN er min veileder Birgit Brusletto. Hun er også ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Barnehagen du er ansatt hos er plukket ut til å delta i forskningen. For å få til fokusgruppeintervju med 3 eller flere deltakere ble utvalget gjort ut i fra der det var flest ansatte som hadde deltatt i pilotprosjektet «fiskesprell». Planen er at det vil være ca. 4-5 barnehager som deltar.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden jeg vil benytte er fokusgruppeintervju som vil si det nesten det samme som et gruppeintervju. Det vil kun være mulig å delta for de som har vært involvert og benyttet den nye «fiskesprellpiloten». Intervjuene vil foregå i deres barnehage sammen med de andre ansatte som har vært involvert i prosjektet. Det vil bli tatt lydopptak under intervjuet for å sikre at jeg får med meg alt som blir sagt. Fokusgruppeintervjuet vil foregå på denne måten: Dere fra samme barnehage vil stille sammen til et intervju og jeg vil stille noen åpne spørsmål om prosjektet. Dere vil sammen kunne fortelle hva dere tenker og hvordan dere har arbeidet med prosjektet i deres barnehage. Først vil jeg dele ut en kort spørreundersøkelse med avkrysning.

- Fokusgruppeintervjuet vil ta 45 – 60 minutter.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsplassen eller arbeidsgiver.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det er kun veileder og jeg som vil ha tilgang til opplysningene

- Barnehagene som deltar vil erstattes med en kode og dere som deltar vil navngis med andre navn eller tall i forskningen. Lydfilen vil oppbevares innelåst og adskilt fra øvrige data.
- I masteroppgaven vil forskningen basere seg på det som blir sagt og det kan komme direkte sitat fra det som blir sagt, men alt vil være anonymisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.05.2020. Lydfilen vil da ble slettet.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

Janne Grythe Tel: + 47 411 28 255 jannegrythe@gmail.com eller min veileder som er ansvarlig for prosjektet ved Universitet i Sørøst-Norge

Birgit Brusletto Tel: +47 31 00 97 58 birgit.brusletto@usn.no

- Vårt personvernombud: Per Are Solberg per.aren.solberg@usn.no ved universitet i Sørøst-Norge
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost personverntjenester@nsd.no eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Janne Grythe

Masterstudent

Birgit Brusletto

Prosjektansvarlig

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hvordan få til mer fisk i barnehagen?», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i fokusgruppemøte
- å delta i eventuelt dybdeintervju dersom det skulle bli aktuelt på et senere tidspunkt
- at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes (bruke sitat fra fokusgruppeintervjuet)

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. mai 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

VEDLEGG 9

FISKESPRELL LOGO GODKJENNING

VS: bruk av Fiskesprelllogo > Innboks x

Anna Reibo Jentoft <arj@seafood.no>

til meg ▾

Hei dere,

Logo kan fint brukes i forbindelse med for eksempel en beskrivelse av Fiskesprell, inni selve oppgaven. Jeg legger ved logo i ulik format og farge.

Lykke til i innspurten, @Janne! Ta kontakt hvis det skulle være noe 😊

Med vennlig hilsen,

Anna Reibo Jentoft

Prosjektleder, Fiskesprell

+47 476 09 181

**NORGES
SJØMATRÅD**

Fiskesprell

VEDLEGG 10

Fra: Eva Solesvik <svbhg@online.no>

Sendt: mandag, mai 25, 2020 9:46 am

Til: Guro Høydal

Emne: Re: VS: bruk av Fiskesprelllogo

Hun kan bare bruke bildet :-)mvh Eva

