

Marte Bonnegolt

## Å finne mening i det meningsløse

En kvalitativ studie av opplevelsen av mening hos ansatte i klimaorganisasjoner

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Fay Giæver

Mai 2019



Marte Bonnegolt

# Å finne mening i det meningsløse

En kvalitativ studie av opplevelsen av mening hos ansatte i klimaorganisasjoner

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi  
Veileder: Fay Giæver  
Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for psykologi



## Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en lang og krevende prosess, og det er med glede jeg nå skriver de siste ordene før jeg endelig leverer min avsluttende masteroppgave. Gjennom hele denne prosessen har jeg vært heldig og hatt flotte mennesker rundt meg, og disse fortjener en ekstra takk før jeg sier meg helt ferdig.

Først og fremst vil jeg takke alle som har vært villig til å delta i prosjektet mitt. Tusen takk for at dere tok dere tid i deres arbeidshverdag til å bidra til min masteroppgave og var villige til å dele deres tanker og erfaringer med meg. Det setter jeg utrolig stor pris på.

Videre vil jeg takke min veileder Fay Giæver for gode tilbakemeldinger og faglige innspill til oppgaven. Uten dine tilbakemeldinger ville ikke oppgaven vært der den er i dag.

Til slutt vil jeg også takke mine nære og kjære som har heiet meg frem den siste tiden. Deres støtte og tilbakemeldinger har betydd mye for meg. En ekstra takk til Pernille for motiverende samtaler, tilbakemeldinger og gode råd. Jeg vil også takke de flotte menneskene på Studentersamfundet som har gjort studietiden min til det den har vært.

Denne oppgaven og det tilhørende datamaterialet er ikke en del av et større forskningsprosjekt. Hele datainnsamlingen og analyseprosessen ble gjennomført selvstendig, men problemstillingen ble utviklet med innspill fra veileder.

Med det setter jeg strek for min tid som masterstudent i arbeids- og organisasjonspsykologi.

Marte Bonnegolt, Trondheim, mai 2019

## Abstract

Climate change is our generations biggest challenge and will change every aspect of our lives. Over the last couple of decades, there has been a need to include the field of psychology in questions regarding climate change, as this will provide useful information in understanding the complexity of the problem. This has also led to an increase in the research in the intersection between climate psychology and industrial and organizational psychology. There is an increasing number of people dedicated to reducing the effects of climate change through private initiatives and through their work. The latter is the subject of this study. This qualitative study examines how employees in climate organizations experience meaning in their work. The study is based on interviews with seven informants, all of whom are employed in organizations working with climate issues. The data material was analysed using thematic analysis. Results from the study indicate that there are four prominent themes which are important in the construction of meaning for employees in climate organizations. These include a relationship between the self-concept in the workplace and the private self-concept, a feeling of usefulness that is tied to the work and the workplace, as well as a feeling of community at the workplace. Additionally, feelings of frustration and hopelessness were also prominent in the process of creating meaning in their work.

*Keywords: meaningful work, climate organizations, environmental self-identity*

## Innholdsfortegnelse

Innledning.....	1
<i>Problemstilling</i> .....	3
<i>Oppgavens struktur</i> .....	4
Teoretisk rammeverk.....	5
<i>Meningsfylt arbeid</i> .....	5
<i>Ulike definisjoner på meningsfylt arbeid</i> .....	7
<i>Ulike elementer ved meningsfylt arbeid</i> .....	8
<i>Ulike perspektiver på meningsfylt arbeid</i> .....	12
<i>Environmental self-identity</i> .....	13
Metode.....	16
<i>Bakgrunn for tema og problemstilling:</i> .....	16
<i>Vitenskapelig ståsted</i> .....	17
<i>Kvalitet i kvalitativ forskning</i> .....	18
<i>Datainnsamlingsprosedyre</i> .....	18
Rekruttering av utvalget.....	18
Beskrivelse av organisasjonene.....	19
Beskrivelse av informantene.....	20
Gjennomføring av et semi-strukturerte kvalitativt intervju.....	20
Intervjuguide.....	21
Bruk av båndopptaker.....	22
<i>Etiske hensyn</i> .....	22
<i>Dataanalyse</i> .....	23
Tematisk analyse.....	23
Litteratursøk.....	24
Analyseprosessen.....	24
Fase 1: Bli kjent med dataene.....	24
Fase 2: Generere koder.....	25
Fase 3: Søk etter temaer.....	26
Fase 4: Vurdering av temaer.....	27
Fase 5: Definerings og navngivelse av temaer.....	28
Fase 6: Rapportskriving.....	28
Resultater.....	29
<i>Organisatoriske fellestrekk</i> .....	29
<i>Selvkonsept rettet mot klimaengasjement</i> .....	31
<i>Nytteverdi i arbeidet</i> .....	34
<i>Frustrasjon og håpløshet</i> .....	38
Diskusjon.....	42
<i>Selvkonsept rettet mot klimaengasjement</i> .....	42

<i>Nytteverdi i arbeidet</i> .....	45
<i>Fellesskap på arbeidsplassen</i> .....	47
<i>Frustrasjon og håpløshet</i> .....	48
<i>Autentisk samfunnsorientering</i> .....	49
<i>Mening kan hentes fra andre deler av livet</i> .....	50
<i>Praktiske implikasjoner ved denne studien</i> .....	51
<i>Implikasjoner for videre forskning</i> .....	52
<i>Studiens begrensninger og validitet</i> .....	53
Konklusjon .....	57
Referanser.....	58
Vedlegg .....	1
<i>Vedlegg 1: Intervjuguide</i> .....	2
<i>Vedlegg 2: Intervjuguide på engelsk</i> .....	3
<i>Vedlegg 3: Informasjonsskriv og informert samtykke</i> .....	4
<i>Vedlegg 4: Informasjonsskriv og informert samtykke på engelsk</i> .....	7
<i>Vedlegg 5: Tilbakemelding fra NSD</i> .....	10



## Innledning

Vi står i dag overfor den største klimautfordringen vi noensinne har sett. Det er nær vitenskapelig konsensus om at klimagassutslippene generert av menneskelig aktivitet vil fortsette å forandre jordens klima (McMichael, Woodruff, & Hales, 2006; New, Liverman, Schroder, & Anderson, 2011). Temperaturen på jorda har allerede økt med gjennomsnittlig 1° Celsius fra pre-industrielle nivåer (Mann, 2014), og det er estimert at den gjennomsnittlige temperaturen vil øke med 3 til 5° Celsius mot slutten av århundret (IPCC 2013).

Klimaendringene har allerede hatt observerbare effekter på miljøet, og disse vil fortsette å øke i frekvens og synlighet fremover (Mackay, 2008; McMichael et al., 2006).

Økosystemproduktivitet i kystnære oppdrettssystemer trues (Bakun et al., 2015), hetebølger og tørke har økt og vil fortsette øke i antall og intensitet (Kreyling et al., 2017; Nasa 2018), og havnivået stiger (Jevrejeva, Jackson, Riva, Grinsted, & Moore, 2016). Disse klimaendringene vil ha innvirkninger på individet, næringslivet og politikken og truer det verdensbildet vi ser i dag (McMichael et al., 2006; World Wide Fund for Nature, 2018).

I flere tiår har klimaendringene blitt beskrevet i media med ord som «katastrofe», «ødeleggelse», «kostnad», og «usikkerhet» (Stoknes, 2015). Dette påvirker igjen hvordan den generelle befolkningen oppfatter klimaproblematikken, og disse motkreftene gjør at arbeidet med klima kan oppfattes som meningsløst. En slik neagtiv vinkling på klimaproblematikken har sjeldent en motiverende effekt over lengre tid, og vil sannsynligvis øke følelser av dysteri og igjen føre til en unngåelse av problematikken (O'Neill & Nicholson-Cole, 2009; Stoknes, 2015). Klimaendringer trigger en motstand hos mange som manifesterer seg på ulike måter. Dette kan blant annet utspille seg i en form for fornektelse, der klimaendringene ikke er viktige eller ikke finnes. Dersom dette preger hvordan man oppfatter klimaendringene, vil man heller ikke føle på et behov for å gjøre noe med disse. Denne motstanden gjenspeiler i tillegg hvor komplekst dette problemet er. Det finnes ingen enkel løsning på global oppvarming, og utsiktene er desverre mørke (Stoknes, 2015). Vi ser videre en universell bevissthet rundt klimaendringer og endringene denne medfører, men atferdsendring skjer hovedsakelig blant yngre mennesker med høyere utdanning, noe som ekskluderer store deler av befolkningen (Semenza et al., 2008). Til tross for bevisstheten rundt menneskeskapte klimaendringer, ser vi samtidig et manglende engasjement blant den generelle befolkningen (Schiffman, 2015). I tillegg ser vi også at bekymringsnivået synker globalt, og selv om denne bekymringen er tilstede hos mange, er den likevel sekundær for bekymringen knyttet til personlige og sosiale problemer (Lorenzoni & Pidgeon, 2006). Fordi det er såpass store motkrefter knyttet til klimaendringer, der vi ser en manglende interesse og engasjement i den

generelle befolkningen i tillegg til de økonomiske interessene som ønsker å kunne fortsette som før, har denne studien tatt utgangspunkt i at arbeidet med klimaproblematikk til tider kan virke meningsløst.

I tillegg til dette har klimaendringene også store innvirkninger på arbeidslivet. Organisasjoner sies ofte å være blant de største bidragsyterne til klimaendringer, og tiden går raskt ut for å begrense denne negative utviklingen (Wright & Nyberg, 2017). Historisk sett har vi sett en organisatorisk trend der store organisasjoner driver lobbyvirksomhet mot utslippsreduksjon og lar være å ta en aktiv rolle i klimakampen (Wright & Nyberg, 2017). På en annen side, ser vi nå også en positiv utvikling på dette området der en diskusjon om organisasjoners rolle i klimakampen blir mer og mer fremtredende. I dagens næringsliv er det ikke et stort selskap uten bærekraft på agendaen, og det vil fremover ikke være mulig å drive en stor virksomhet uten å gjøre rede for organisasjonens rolle i klimaendringer (Winston, 2014). En god klimapolitikk ser også ut til å påvirke en organisasjons omdømme (Brønn & Ilhen, 2017), og gjør organisasjonen attraktiv for yngre arbeidstakere (Grolleau, Mzoughi, & Pekovic, 2012). Psykologiens bidrag til klimakampen er relativt nytt, og ble først satt i søkelyset på 1970-tallet (Barling & Robertson, 2015). Her ligger fokuset hovedsakelig på interaksjonen mellom mennesket og klima, og er avgjørende for å forstå hele bildet av klimaendringene vi ser i dag (Klößner, 2015). Her står miljøvennlig atferd sterkt, og psykologien anerkjenner at individuelle beslutninger og atferd er innebygd i fysiske og sosiale strukturer som har en sterk innvirkning på individet. Videre fokuserer dette feltet på oppmerksomhet og beslutningsprosesser, samt individuelle kognisjoner med mål om å beskrive og predikere miljøvennlig atferd og atferdsendring (Klößner, 2015). Innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi ser vi en økning i forskningsarbeidet i krysningområdet mellom klimapsykologi og arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette inkluderer forskning rettet mot endring i organisasjoner, der fokuset ligger på å finne grønne løsninger innad i organisasjonen (Harris & Crane, 2002). Videre handler dette om å involvere de ansatte inn disse grønne prosessene og endringene det grønne skiftet fører med seg. Her vil det å involvere de ansatte føre til økt eierskap og engasjement (DuBois, Astakhova & DuBois, 2013; Harris & Crane, 2002). Rekruttering kan også være avgjørende i det grønne skiftet i organisasjoner, da det her vil bli viktig å rekruttere mennesker med grønne verdier inn i organisasjoner med et grønt fokus (Flagstad, 2016). Ledelse og HR-arbeid står også i fokus her, da det fremover vil være et behov for autentisk grønn ledelse for å kunne etablere en grønn organisasjon (Maskell & Page, 2015). Til slutt ser det ut til at en organisasjonskultur som er preget av grønne kjerneverdier vil ha større sannsynlighet for å lykkes med en grønn omstilling (Harris & Crane, 2002).

Effekten av klimaendringene fører også med seg endringer i måten vi jobber på og ferdighetene som trengs i arbeidslivet. Digitaliseringen har hatt stor innvirkning på arbeidslivet de siste årene, og i likhet med dette vil klimaproblematikken også ha stor innvirkning på arbeidslivet. Winston hevder i «The Big Pivot: Radically Practical Strategies for a Hotter, Scarcer, and More Open World» (2014) at arbeidslivet er nødt til å forstå klimaendringer på samme måte som vi i antar en forståelse for bruken av sosiale medier i dag. Vi kan allerede se endringer i arbeidslivet, og denne endringen har gått hardt utover visse sektorer. Dette inkluderer blant annet olje og kull, men vi ser også en endring i industrier som er, enn så lenge, mindre direkte påvirket av klimaendringer. I dag består bærekraftsektoren i USA av rundt 4,5 millioner mennesker, noe som er en kraftig økning fra 3,4 millioner som ble registrert i 2011 (Environmental Defense Fund, 2017). Dette inkluderer en økning i stillinger som omhandler energieffektivitet, fornybar energi, bedrifters samfunnsansvar og miljøopplæringsroller. Videre estimeres det at det finnes mellom 1 og 2 millioner organisasjoner globalt som jobber med bærekraftighet og sosial rettferdighet. Det har aldri vært en liknende bevegelse verken i skala eller omfang (Hawken, 2007). Disse tallene indikerer at dette er en arbeidsgruppe i vekst, og med tanke på at klimaendringene fortsatt truer verdensbildet slik vi ser det i dag, er det rimelig å anta at dette en er arbeidsgruppe som vil fortsette å vokse i fremtiden. I krysningspunktet mellom arbeids- og organisasjonspsykologi og klimapsykologi finnes en arbeidsgruppe som har vært utsatt for lite eller ingen forskning. Dette inkluderer ansatte som jobber i organisasjoner der organisasjonens hovedfokus er rettet mot klimaproblematikk. Det er denne arbeidsgruppen som vil være fokuset i denne oppgaven.

### **Problemstilling**

Denne kvalitative studien har som formål å undersøke opplevelsen av mening hos ansatte i organisasjoner som jobber med klimaproblematikk. Dette gjøres for å bidra til økt kunnskap om en arbeidsgruppe som ikke har vært utsatt for særlig mye forskning tidligere. Videre ligger fokuset på å kartlegge hvilke faktorer som påvirker opplevelsen av meningsfylt arbeid, og hvordan denne arbeidsgruppen finner mening i noe som for mange oppleves som meningsløst. Utgangspunktet i denne studien er intervju med syv ansatte som jobber i klimaorganisasjoner. Analysen ble drevet av følgende problemstilling:

*Hvordan opplever ansatte i klimaorganisasjoner mening i arbeidet?*

I dette ligger det at studien er ute etter hvordan de ansatte i klimaorganisasjoner opplever mening i arbeidet sitt, og hvilke faktorer som påvirker dette. Med klimaorganisasjon

er det i denne studien snakk om organisasjoner der organisasjonens hovedfokus er knyttet opp mot klimaproblematikk. Videre vil meningsfylt arbeid her handle om den meningen den ansatte opplever i sin arbeidssituasjon.

### **Oppgavens struktur**

Denne oppgaven er videre delt inn i fem hovedkapitler, der disse inkluderer teori, metode, resultater, diskusjon og konklusjon. I teorikapittelet vil jeg gjøre rede for teori og empiri om opplevelsen av meningsfylt arbeid og «environmental self-identity». Her vil disse begrepene forklares og det vil gjøres rede for hvorfor disse er viktige faktorer for denne arbeidsgruppen og oppgaven som helhet. I kapittelet om metode vil jeg beskrive datainnsamlingsprosessen og gjøre rede for de metodiske valgene som er tatt i denne studien. Resultatkapittelet er todelt. Først vil jeg først beskrive en rekke organisatoriske trekk som danner konteksten resultatene tolkes i lys av. Videre vil jeg beskrive temaene som kom frem i løpet av analyseprosessen. Disse temaene illustreres ved bruk av sitater. Diskusjonskapittelet vil bestå av en diskusjon av funnene i lys av eksisterende teori og empiri, samt implikasjoner for videre forskning. Til slutt avsluttes oppgaven med et kort kapittel med konkluderende bemerkninger.

## **Teoretisk rammeverk**

For å kunne belyse hvordan ansatte i klimaorganisasjoner opplever mening i arbeidet sitt, vil jeg i dette kapittelet gå inn på det teoretiske aspektet ved meningsfylt arbeid og «environmental self-identity». Her vil jeg først gå nærmere inn på historikken bak meningsfylt arbeid, og hvilken rolle meningsfylt arbeid har i arbeidslivet i dag. Dette etterfølges av en redegjørelse for hvordan meningsfylt arbeid kan defineres. Videre vil jeg gjøre rede for ulike elementer ved meningsfylt arbeid, etterfulgt av ulike perspektiver på meningsfylt arbeid. Avslutningsvis vil jeg også gjøre rede for «environmental self identity» og hvordan dette relaterer til opplevelsen av meningsfylt arbeid blant arbeidsgruppen som undersøkes i denne studien.

### **Meningsfylt arbeid**

De siste tiårene har litteraturen rundt meningsaspektet ved arbeid økt betydelig, og det å oppleve mening i arbeidet ser ut til å være et viktig aspekt ved dagens arbeidsliv (Chalofsky, 2003; Claes & Quintanilla, 1994; Fairlie, 2011; Kamp, 2014; Saksvik, 2017; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Dette stammer fra et behov innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi for å forstå hvordan mening oppleves i arbeidet (Weiss & Rupp, 2011). Dette har gjort at meningsfylt arbeid har blitt et av de mest diskuterte aspektene innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, noe som igjen har ført til en rekke ulike definisjoner av meningsbegrepet (von Devivere, 2018; Podolny et al., 2005). De ulike definisjonene er noe som vil forklares i detalj noe senere i dette kapittelet. Historiske arbeidstrender viser til at arbeid i stor grad har vært forbundet med lønn og fordeler, og det var ikke før et sted mellom 1500 og 1700-tallet at arbeid fikk et positivt fokus, og dermed ble betraktet som noe som potensielt kan være engasjerende og aktiverende. Dette inkluderer at arbeidet i seg selv ikke lenger kun handlet om arbeidsoppgavene, men heller om begreper som mening, identitet og sosiale relasjoner (Saksvik, 2017). Historisk sett er debatten rundt meningsfylt arbeid tett knyttet opp mot tidlig forskning på menneskelig motivasjon, og kan dermed spores ned til æraen med masseindustrialisering på 1920-tallet (Kamp, 2014). Til tross for at den litterære basen rundt meningsfylt arbeid først har økt betydelig de siste årene, kan meningens rolle i arbeid kan spores helt ned til Maslow (1969) som hevdet at dersom man ikke opplever mening i arbeidet, vil man heller ikke arbeide til ens fulle kapasitet (Maslow, 1969).

Meningsbegrepet står spesielt sterkt i det norske arbeidslivet i dag, da vi som medlemmer av velferdsstaten ikke er like avhengig av det økonomiske aspektet ved arbeid på samme måte som tidligere (Christiansen & Saksvik, 2015). Hasle et al., (2008) går til og med så langt som å hevde at det nå er en grunnleggende tanke om at mennesker ikke lenger går på

jobb for å tjene penger, noe som igjen understrekes av Erickson (2011) som hevder at «meaning is the new money». Dette gjør at opplevelsen av mening i arbeidet blir viktig, da det å oppleve arbeid som meningsfylt vil ha en form for eksistensiell signifikans (Hasle et al., 2008; Lips-Wiersma & Morri, 2009). Behovet for meningsfylt arbeid i det norske arbeidslivet reflekteres videre i utformingen av arbeidsmiljøloven, som har som hensikt å «... å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon ...» (Arbeidsmiljøloven, 2018). I tillegg ser vi også at det ikke bare er i Norge meningsaspektet ved arbeid stiller sterkt. Dette er også en trend som er fremtredende i store deler av Europa, Nord-Amerika og Asia, der det å oppleve mening i arbeidet ser ut til å være minst like viktig som lønn, jobbsikkerhet, mulighet for forfremmelse og generelt lykkenivå (Cascio; 2005; Kelly Services, 2009; King & Napa, 1998).

Meningsfylt arbeid ser også ut til å være spesielt viktig for yngre arbeidstakere, og spesielt millenniumsgenerasjonen, der en mangel på mening i arbeidet ser ut til å være en av hovedårsakene til turnover (Lancaster & Stillman, 2010). Dette henger igjen sammen med noen av de sentrale trekkene til denne generasjonen, da dette er en generasjon som er preget av optimisme og ambisjon, og som leter etter det som er meningsfylt, gjerne gjennom sin arbeidssituasjon (Raines and Arnsparger, 2010). For denne generasjonen og yngre arbeidstakere er det videre spesielt viktig å oppleve at arbeidssituasjonen kan bidra til å gjøre verden til et bedre sted (The Ken Blanchard Companies, 2016). Millenniumsgenerasjonen er i tillegg den generasjonen som i stor grad leder veien med dagens miljøvennlige trender (Folk, 2018). Vi ser nå at flere og flere fra millenniumsgenerasjonen går inn i arbeidslivet, samtidig som bærekraftsektoren øker, noe som sannsynligvis ikke er tilfeldig (Bannon, Ford & Meltzer, 2011; Hawken 2007).

I tillegg til dette er meningsfylt arbeid tett knyttet opp mot andre aspekter innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette inkluderer blant annet arbeidshelse, der ansatte som opplever mening i arbeidet rapporterer økt arbeidsengasjementet, jobbtilfredshet, organisatorisk engasjement, samt ytelse på jobb. Innenfor arbeidshelse ser vi også at det å oppleve mening i arbeidet korrelerer negativt med utmattelse og stress (Britt, Adler & Bartone, 2001; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger & Rothmann, 2013). Videre ser vi også en sammenheng mellom selvkonsept i forhold til arbeidsrolle og meningsfylt arbeid, spesielt i tilfeller med vedvarende sykdom (Strong, 1998). I tillegg til dette ser vi også at meningsfylt arbeid medierer forholdet mellom betydelige jobbkarakteristika og jobbengasjement, samt fører til personlig vekst og økt arbeidsmotivasjon (Claes & Quintanilla, 1994; Fairlie, 2011; May, Gilson, & Harter, 2004; Schnell, Höge, & Pollet, 2013; Wrzesniewski et al., 1997).

På en annen side kan mangel på mening i arbeidet føre til en fremmedgjøring eller frakopling fra arbeidet i seg selv (May et al., 2004). I motsetning til dette, kan det å oppleve arbeidet som dypt meningsfylt ha negative konsekvenser for individet. Dette gjelder spesielt situasjoner der de ansattes målsettinger er i konflikt med målsettingen til organisasjonen (Christensen & Saksvik, 2015). Dette reflekterer hvordan en meningsskapende prosess både kan bli positiv og negativ for den ansatte. Det er også viktig å nevne at det å oppleve arbeidet som meningsfylt vurderes som viktig utover de fordelene som er nevnt her. Opplevelsen av mening er en viktig faktor for mennesker i seg selv, og er derfor ikke nødvendigvis knyttet til fordelene eller arbeidet (Michaelson, 2005; Podolny, Khurana & Hill-Popper, 2005; Pratt & Ashford, 2003). Det er dette som vil være utgangspunktet for denne studien, da denne studien ønsker å utforske opplevelsen av mening hos ansatte i klimaorganisasjoner uten fokus på fordelene dette kan medføre.

### **Ulike definisjoner på meningsfylt arbeid**

Det finnes en rekke ulike definisjoner på hva som kan inkluderes i meningsfylt arbeid. Først og fremst er det her en klar enighet om at opplevelsen av meningsfylt arbeid er et fenomen på et individuelt nivå (Pratt & Ashforth, 2003; King, Hicks, Krull, & Del Gaiso, 2006; Cheney, Zorn, Planalp, & Lair, 2008). Videre er det også relativ stor enighet om at dette er et positivt fenomen, noe som bunner i at flere elementer i opplevelsen av mening er knyttet opp mot positiv psykologi (Grant, 2007; Hackman & Oldham, 1975). Mening er i seg selv et komplekst og flerdimensjonalt konstrukt som er basert på en subjektiv vurdering av en rekke ulike faktorer. Videre stammer behovet for meningsfylt arbeid fra behovet mennesker har for å hele tiden skape mening av det som skjer rundt oss. Dette handler om å redusere kompleksitet og om å gjøre verden rundt oss forståelig og overkommelig (Weick, 1995).

Dette gjør at meningsfylt arbeid kan defineres som et sammensatt psykologisk fenomen som påvirkes av interne og eksterne faktorer i varierende grad. Dette gjør at opplevelsen av meningsfylt arbeid ikke utelukkende kan knyttes opp mot en arbeidssituasjon, men kan også påvirkes av faktorer som livssituasjon og personlige forhold (Sikhwari, 2014). Videre kan meningsfylt arbeid forstås som en positiv psykologisk tilstand der arbeidstakerne føler de yter et positivt og viktig bidrag til et verdsatt formål gjennom utøvelsen av sitt yrke (Albrecht, 2013). Dette gjør at meningsfylt arbeid kan bidra til en følelse av et individuelt bidrag til samfunnet som helhet (Chalofsky, 2003). Ravn (2008) går her så langt som å hevde at et fenomen kun gir mening dersom man innser hvordan arbeidet inngår i en større sammenheng. På en annen side, foreslår Pratt & Ashforth (2003) at behovet for å oppleve arbeidet som meningsfylt handler om å forsøke å svare på eksistensielle spørsmål, som «hvorfør er vi her?».

Hvordan meningsfylt arbeid defineres henger videre sammen med hvilke teoretiske elementer som har inngått i definisjonsprosessen. Flere har fokusert på hvordan elementer ved selve arbeidssituasjonen, som for eksempel direkte arbeidsoppgaver og personlige prosjekter, kan påvirke opplevelsen av meningsfylt arbeid (McGregor & Little, 1998; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette gjelder spesielt forskningsarbeid med teoretisk utgangspunkt knyttet til jobcrafting og jobdesign. Dette perspektivet ekskluderer generelle følelser og tanker knyttet opp mot arbeidsdomenet, som eksempelvis er prosjekter som handler om hvordan arbeid spiller inn i livene våre (Bunderson & Thompson, 2009). Disse burde forstås i kombinasjon med hverandre der de tilsammen potensielt kan forklare arbeidssituasjoner der arbeidet legger til rette for å oppleve mening gjennom autonomi og at den ansatte får bruke sine styrker og talenter, men der den ansatte ikke opplever arbeidet som meningsfylt (Barley, 1996).

I tillegg til dette vil opplevelsen av mening hos den ansatte ikke være stabilt, men heller konstrueres og endres i trå med økonomiske tilstander, jobbkrav og organisatoriske strukturer (Chalofsky, 2003). Dette innebærer også at meningen i arbeidet skapes i en interaksjon mellom den ansatte og arbeidet i seg selv. Dette reflekterer at opplevelsen av mening og hva meningsbegrepet innebærer for den enkelte i stor grad er kontekstavhengig (Christensen & Saksvik, 2015). Ut fra denne forståelsen av hvordan mening konstrueres, vil det ikke være mulig å etablere en objektiv definisjon av meningsfylt arbeid. Denne oppgaven vil ta utgangspunkt i at opplevelsen av mening hos ansatte i klimaorganisasjoner er en subjektiv opplevelse som konstrueres i en kontinuerlig prosess som er påvirket en rekke ulike interne og eksterne faktorer, der disse både er knyttet til arbeidssituasjonen og personlige faktorer.

### **Ulike elementer ved meningsfylt arbeid**

Hvilke elementer som inngår i meningsfylt arbeid har vært mye diskutert, og varierer fra forfatter til forfatter (Chalofsky, 2003; Ravn, 2008; Schnell et al., 2013). Likevel har disse elementene en del fellestrekk, og den følgende delen av oppgaven vil ta for seg flere ulike elementer ved meningsfylt arbeid, og deretter se på fellestrekkene mellom disse, noe som vil videre forme det teoretiske utgangspunktet for oppgaven. De teoretiske elementene som presenteres her er et utvalg av det som finnes på området, og er valgt ut på bakgrunn av variasjon i elementene og tidsrom.

Chalofsky (2003) beskriver meningsfylt arbeid som tredelt. Dette inkluderer en følelse av selvet, arbeidet i seg selv og en følelse av balanse (Chalofsky, 2003). *Å ha en følelse av selvet* inkluderer en rekke faktorer som påvirker sammenhengen mellom selvet og arbeidet. Et selvkonsept er et psykologisk konstrukt som refererer til en rekke ideer og holdninger et individ har om seg selv (Drew & Watkins, 1998). I arbeidet og spesielt for Chalofsky (2003)



inkluderer dette blant annet det å ha med hele individet på jobb, og det å kjenne igjen og kunne utvikle eget potensial. Her blir også viktig å vite ens formål i livet og hvordan arbeidet passer til dette. I tillegg må den ansatte ha tro på at det er mulig å nå dette formålet gjennom arbeidet. Videre vil det Chalofsky (2003) beskriver som *arbeidet i seg selv*, inkludere det å faktisk utføre arbeidet med fokus på kreative utfordringer og læring. Her trekkes også kontinuerlig vekst i arbeidet frem som et sentralt aspekt sammen med autonomi og myndiggjøring. Muligheten til å utføre arbeidet med et formål er også viktig her. Til slutt vil en *følelse av balanse* inkludere balansen mellom selvet i arbeid og det personlige selvet, balansen mellom det spirituelle selvet og selvet i arbeid og balansen mellom å gi til andre og gi til seg selv (Chalofsky, 2003). Dette reflekterer hvordan et selvkonsept er ikke medfødt, men konstrueres og påvirkes av ulike interne og eksterne faktorer (Bong & Clark, 1999; Bong & Skaalvik, 2003). Disse kan blant annet inkludere hendelser og opplevelser, samt sosiale faktorer som arbeidssituasjon, venner og familie (Sikhwari, 2014). Opplevelsen av meningsfylt arbeid krever et samspill mellom alle disse elementene, og Chalofsky (2003) hevder videre at ingen av disse elementene kan stå alene, og ingen er viktigere enn de andre. For den ansatte handler det her i stor grad om å konstruere mening i arbeidet, da arbeid i seg selv ofte ikke er meningsfylt.

Schnell, Höge og Pollett (2013) introduserer en annen tilnærming til konseptet, og beskriver meningsfylt arbeid som sammensatt av fire sentrale elementer. Disse inkluderer sammenheng, retning, signifikans og tilhørighet. *Sammenheng* viser her til den sammenhengen mellom en persons selvkonsept og rollen den ansatte har på arbeidsplassen. En sammenheng mellom disse vil føre til en opplevd følelse av mening, da individet har muligheten til å uttrykke sine verdier og holdninger gjennom arbeidet. Videre vil mennesker søke etter arbeidsroller som tillater dem å uttrykke deres autentiske selvkonsept (Britt, 1999; May et al., 2004; Shamir, 1991). Denne sammenhengen er også avgjørende å betrakte arbeidssituasjonen som positiv. I beste fall bør arbeidstakerens stilling stemme overens med arbeidstakerens identitet og livsmål, med hensyn til nåværende og fremtidige mål. I det minste bør stillingen ikke motsette seg disse målene. Det er først i et slikt tilfelle arbeidstakeren vil kunne uttrykke sine talenter med en indre motivasjon (Schnell et al., 2013). Denne sammenhengen mellom selvkonsept og rollen på arbeidsplassen har vist seg å være positivt knyttet til mening i arbeidet (May et al., 2004; Shamir, 1991). *Retning* viser her til hvilke verdier organisasjonen representerer. Organisasjonens verdier peker mot hva organisasjonen vil assosieres med, og for at det moralske aspektet skal aksepteres og deles av ansatte, er integritet hos lederen og organisasjonen avgjørende (Schnell et al., 2013). Når ansatte opplever mangel på mening i arbeidet rapporteres det også ofte om en mangel på tillitt

i integriteten i organisasjonen og lederne. Et autentisk sett av verdier og normer er derfor avgjørende for opplevelsen av mening hos ansatte. *Signifikans* handler om i hvilken grad individet kan se sammenhengen mellom egne arbeidsoppgaver og organisasjonens overordnede målsettinger. Dette fører til en følelse av autonomi og kompetanse, som igjen gir en følelse av beherskelse og mening på jobb (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). I en arbeidssammenheng refererer signifikans til om den ansatte oppfatter at deres handlinger har en påvirkning på et organisatorisk, samfunnsmessig eller globalt nivå. Her vurderes konsekvensene av arbeidet i forhold til verdien arbeidet har for andre mennesker, og her vil muligheten til å bidra til et positivt samfunn øke opplevelsen av mening (Schnell et al., 2013). Til slutt handler *tilhørighet* handler om å være en del av fellesskapet i organisasjonen. Dersom organisasjonskulturen er preget av tillitt, respekt, relasjoner og deltakende samarbeid vil den affektive forpliktelsen til organisasjonen også øke (Schnell et al., 2013).

Ravn (2008) beskriver videre meningsfylt arbeid som bestående av elementene styrkerealisering, verdiskapning, bidrag og fellesskap. *Styrkerealisering* handler om at den enkelte bruker sine styrker og talenter i arbeidet og gjennom dette får muligheten til å gripe livssjanser og realisere sitt potensial. *Verdiskapning* handler om bedriftens samfunnsansvar, og her skal arbeidsplassen skape reell verdi og livskvalitet utad av organisasjonen, og spesielt da for organisasjonens kunder og de som benytter seg av organisasjonens produkt (Ravn, 2008). *Bidrag* handler om i hvilken grad den ansatte opplever å yte et viktig arbeid gjennom sin arbeidssituasjon. Her vil den ansatte oppleve mening i arbeidet dersom arbeidet bidrar til en større sammenheng, altså om man bruker sine evner på en slik måte at arbeidet kommer andre mennesker til gode. Til slutt handler *fellesskap* om at man inngår i et produktivt fellesskap med kolleger og ledere (Ravn, 2008). Ravn (2008) hevder videre at meningsfylt arbeid kan beskrives som loddrett og vannrett i form av formål og sammenheng. Formålet er loddrett, noe som vil si at arbeidet eller produktet har en relasjon til et mer allment formål, som i denne oppgaven handler om klimaproblematikk. Videre er sammenheng vannrett, noe som vil si at man kan hvordan eget arbeid bidrar til organisasjonen. Her vil mening dannes i krysningspunktet mellom disse.

Det Schnell et al., (2013) beskriver som «sammenheng» mellom en persons selvkonsept og rollen den ansatte har på arbeidsplassen kan minne om det Chalofsky (2003) beskriver som «balansen mellom selvet i arbeid og det personlige selvet», i tillegg til det som faller inn under en «følelse av selvet». Likevel legger Chalofsky (2003) et større fokus på det spirituelle selvet, og balansen mellom det å gi til andre og det å gi til seg selv, noe verken Schnell et al., (2013), eller Ravn (2008) fokuserer på. Ravn har en noe anerledes tilnærming til dette da det ikke er snakk om selvkonsept, men heller en «styrerealisering», der arbeidet gir

mening dersom den enkelte bruker sine styrker og talenter. Dette er noe Schnell et al. (2013) også vektlegger i sin konseptualisering av «sammenheng», der det også blir lagt fokus på at dersom arbeidstakerens identitet stemmer overens med stillingen med hensyn til nåværende og fremtidige mål, vil arbeidstakeren kunne uttrykke sine talenter med en indre motivasjon. Denne oppgaven vil med bakgrunn i dette legge fokus på sammenhengen mellom det personlige selvkonseptet og selvkonseptet på arbeidsplassen, noe som igjen inkluderer aspektet om styrkerealisering. Dersom dette er fremtredende hos informantene i denne studien, vil det da handle om et selvkonsept knyttet opp mot klimaarbeid som strekker seg på tvers av privatliv og arbeidssituasjon.

Videre kan vi se at det Ravn (2008) beskriver som «verdiskapning» minner i stor grad om det Schnell et al., (2013) beskriver som «retning». Dette handler for Schnell et al., (2013) mer om at organisasjonens autentiske normer og verdier legger grunnlaget for opplevelsen av meningsfylt arbeid, mens Ravn (2008) knytter dette direkte opp mot bedriftens samfunnsansvar. Der Schnell et al., (2013) fokuserer på integritet i ledelsen og organisasjonen, legger Ravn (2008) fokus på at arbeidsplassen skal skape reell verdi for de ansatte i organisasjonen, men også organisasjonens kunder og de som benytter seg av organisasjonens produkt. Dette er ikke noe Chalofsky (2003) fokuserer på i sin konseptualisering i meningsfylt arbeid. Med tanke på at denne studien har fokus rettet mot ansatte i organisasjoner som jobber med klimaproblematikk, vil dette gjøre det sannsynlig at de ansatte opplever at organisasjonen tar samfunnsansvar. Dersom dette er tilfellet, vil dette legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid hos denne arbeidsgruppen.

I tillegg til dette kan vi også se en sammenheng mellom det Schnell et al., (2013) beskriver som «signifikans» og det Ravn (2008) beskriver som «bidrag». For Schnell et al., (2013) handler dette om at individet kan se sammenhengen mellom egne arbeidsoppgaver og organisasjonens overordnede målsettinger. Videre er det også viktig at den ansatte oppfatter at deres handlinger har en påvirkning på et organisatorisk, samfunnsmessig eller globalt nivå, noe som også er viktig for Ravn (2008). Her ligger fokuset på at den ansatte opplever å yte et viktig bidrag gjennom sitt arbeid. Både Schnell et al., (2013) og Ravn (2008) legger vekt på at den ansatte har mulighet til å bruke sin arbeidssituasjon til å bidra til et positivt samfunn. Dette faller hos Chalofsky (2003) inn under det som beskrives som «arbeidet i seg selv», der muligheten til å gjennomføre en hensikt inkluderes som et sentralt element i opplevelsen av meningsfylt arbeid. Dette vil i denne studien handle om i hvilken grad informantene opplever at deres arbeid med klimaproblematikk har en påvirkning på et organisatorisk, samfunnsmessig eller globalt nivå.

Til slutt kan vi se at begrepene «tilhørighet» (Schnell et al., 2013) og «fellesskap» (Ravn, 2008) er nærmest identiske. Hos begge handler det om å inngå i et fellesskap i organisasjonen. Dette gjør at en organisasjon preget av en organisasjonskultur som legger til rette for tillitt, respekt og relasjoner vil i følge både Schnell et al., (2013) og Ravn (2008) legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid. Chalofsky (2003) beskriver ikke dette konseptet eksplisitt, men under beskrivelsen av «følelse av selvet», ser vi at det å ha med hele individet på jobb inkluderes. Dette handler til en viss grad om en trygg organisasjonskultur, noe som igjen henger sammen med et fellesskap i organisasjonen. Dette aspektet ved meningsfylt arbeid vil ikke knyttes direkte opp mot klimaarbeidet, men et fellesskap på arbeidsplassen vil legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid.

De ulike definisjonene på meningsfylt arbeid og uenigheten om hvilke elementer meningsfylt arbeid består av, reflekterer hvordan litteraturen på dette området ikke har klart å komme til enighet om hvordan meningsfylt arbeid kan utvikles på arbeidsplassen (Leipsto & Pratt, 2017). Elementene som er nevnt ovenfor ser til en viss grad bort fra egenskapene ved stillingen og konkrete elementer ved arbeidet, og fokuserer da på opplevelsen av meningsfylt arbeid som helhet. Dette vil, som tidligere nevnt, også være fokuset i denne studien.

### **Ulike perspektiver på meningsfylt arbeid**

I tillegg finnes det en rekke ulike perspektiver på mening og meningsfylt arbeid. Disse inkluderer et kritisk perspektiv, et ledelsesperspektiv og et transformasjonsperspektiv (Kamp, 2014). Dette reflekterer igjen hvordan meningsfylt arbeid kan konseptualiseres på ulike måter ut fra deres teoretiske utgangspunkt.

Det kritiske perspektivet fokuserer på meningen de ansatte tillegger arbeidet. Her defineres meningsfylt arbeid som hovedårsaken til hvorfor vi er i arbeid, og det å oppleve mening er det vi ønsker å oppnå gjennom arbeidet. Her vil mål og retning skape kontekst for opplevelsen av meningsfylt arbeid (Kamp, 2014). Det kritiske perspektivet plasserer arbeidet i sentrum, der arbeid er en menneskelig og sosial aktivitet. Her er mening noe som ikke kan utvikles ovenfra gjennom organisatoriske verdier eller ledelsen, noe som gjør at den ansatte fort kan komme i konflikt med ledelsens verdier. På bakgrunn av dette betraktes organisasjoner som fundamentalt karakterisert av motsigelser og konflikter. Dette perspektivet kan kritiseres for å være for ensidig i sin betraktning av utfordringer for å utvikle en ekte følelse mening i arbeidet, og overser hvilken rolle utviklingen av arbeidet har i den meningsskapende prosessen (Kamp, 2014).

Ledelsesperspektivet handler om at ledelsen skal lage mening, retning og samhold for de ansatte. Dette perspektivet henter inn elementer fra positiv psykologi og eksistensiell filosofi (Kamp, 2014). Her skilles det mellom meningsfylt arbeid, og arbeid som legger til

rette for trivsel. Sistnevnte kan være et resultat av et vennlig arbeidsmiljø og gode kolleger, mens meningsfylt arbeid handler om det å være en del av noe større, og noe som skaper verdi i det større samfunnet. Dette perspektivet handler i stor grad om bedriftens samfunnsansvar, ofte omtalt som CSR (corporate social responsibility). CSR, eller bedriftens samfunnsansvar handler om hvordan en organisasjon påvirker mennesker, miljø og samfunn (Brønn & Ihlen, 2017). Dette gjør at organisasjonen har et ansvar for å vise de ansatte hvordan deres arbeidshverdag spiller inn i dette. Videre i ledelsesperspektivet legges det fokus på selvrealisering og at den ansatte bruker sine styrker og talenter i arbeidet. Her er det også fokus på individet skal være en del av organisasjonsfamilien (Kamp, 2014).

Til slutt handler transformasjonsperspektivet om forgjengelighet, variabilitet og ustabilitet når det kommer til opplevelsen av mening. Dette inkluderer at opplevelsen av meningsfylt arbeid er en ustabil kontinuerlig prosess (Kamp, 2014). Dette perspektivet tar avstand fra det å finne en objektiv definisjon av mening, og vektlegger heller kontekst som en avgjørende faktor for å beskrive en meningsdannende prosess. Denne meningsskapende prosessen er i følge dette perspektivet hele tiden i endring, og denne endringen kan føre til tap av mening, samtidig som nye horisonter dannes. Når arbeidet endrer seg, endres også de sosiale normene knyttet til arbeidet. Dette endrer videre forventningene ansatte har med tanke på arbeidet og hvordan arbeidet er en del av deres sosiale identitet. Videre bryter dette perspektivet med antakelsen om at mening er knyttet til spesifikke egenskaper ved arbeidet. Dette gjør at transformasjonsperspektivet i all hovedsak fokuserer på konstruksjon av mening i lys av sosiale dynamikker (Kamp, 2014). Til slutt knytter dette perspektivet identitet opp mot konstruksjon av mening. Dette innebærer at yrket fører med seg en identitetsfølelse som blant annet kan knyttes opp mot selvrealisasjon. Denne masteroppgaven vil diskutere meningsfylt arbeid i lys av transformasjonsperspektivet av flere grunner. Først og fremst er transformasjonsperspektivet knyttet til de teoretiske elementene ved meningsfylt arbeid som er beskrevet tidligere i oppgaven. Dette inkluderer at oppgaven utelukker en objektiv definisjon av mening, og legger vekt på konteksten resultatene i studien er hentet ut fra. I tillegg til dette stemmer transformasjonsperspektivet overens med det epistemologiske utgangspunktet i oppgaven, noe som vil forklares nøyere i metodekapittelet. Videre vil denne oppgaven også fokusere på forholdet mellom selvkonsept og identitet rettet mot klima og hvordan dette kan knyttes opp mot mening i arbeidet. Dette vil gjøres i neste del av teorikapittelet som vil fokusere på «environmental self-identity».

### **Environmental self-identity**

I tillegg til opplevelsen av mening hos ansatte i klimaorganisasjoner, vil denne oppgaven se på denne arbeidsgruppen i lys av teori knyttet mot «environmental self-identity».

Arbeidsgruppen som undersøkes i denne studien, har selv valgt å gå inn i et yrke der hovedfokuset er rettet mot bærekraftighet. Dette gjør det sannsynlig at informantene til en viss grad har en del av sin identitet knyttet opp mot grønne verdier, og det er dette «environmental self-identity» handler om. «Environmental self-identity» vil videre i oppgaven omtales som klima-selvidentitet.

Selvkonseptet er en del av selv-identitet, og noe som kan forstås som merkelappen man bruker for å forklare seg selv (Cook, Kerr & Moore, 2002). Selv-identitet er påvirket av personlig motivasjon, og sosial interaksjon i form av krav og forventninger fra andre. I tillegg til dette er selv-identitet påvirket av de ulike rollene vi har i livet (Ellmers, Spears, & Doosje, 2002; Stryker & Burke, 2000). Identitet kan videre forstås som et forsøk på å etablere en form for konsistens i holdninger og atferd på tvers av roller og opplevelser. Dette gjør at det er naturlig å se på hvordan selv-identitet hos informantene i denne studien henger sammen med det Schell et al., (2013) beskriver som sammenheng mellom selvkonseptet på arbeidsplassen og det private selvkonseptet. Dette handler om at en selv-identitet som er knyttet opp mot et klimaengasjement, vil legge til rette for en etablert konsistens mellom selvkonseptet på arbeidsplassen, som i dette tilfellet er en klimaorganisasjon, og det private selvkonseptet.

Klima-selvidentitet handler om hvilken grad man betrakter seg selv som en person som handler miljøvennlig (Van der Werff, Steg, & Keizer, 2013). Det er et viktig skille mellom klima-selvidentitet og klimaidentitet, der klimaidentitet i større grad fokuserer på om personen betrakter seg selv om en del av naturen, og klima-selvidentitet legger fokuset på om en betrakter seg selv som en person som handler klimavennlig. Aspektet av selvet, og hvordan man oppfatter seg selv er derfor viktig her. Disse identitetene kan betraktes som relaterte, men overlapper ikke fullstendig. Videre er denne identitetsfølelsen tett knyttet opp mot biosfæriske verdier, som er viktige for å forstå miljøvennlig atferd. Dette er verdier som er relatert til en rekke holdninger og atferd knyttet opp til miljø, bærekraftig konsum, klimaaktivisme og promiljøatferd (O'Neill & Whitmarsh, 2010). I tillegg til biosfæriske verdier, er tidligere atferd og styrken av denne atferden viktig for å kunne si noe om opplevelsen av klima-selvidentitet. Når det kommer til tidligere atferd vil følelsen av klima-selvidentitet øke dersom man opplever at man har handlet miljøvennlig tidligere (Van der Werff et al., 2013). Styrken av den tidligere atferden er også sentral her, da opplevelsen av klima-selvidentitet vil øke dersom den tidligere atferden har vært krevende å gjennomføre (Van der Werff et al., 2013). Ut fra dette er det rimelig å anta at biosfæriske verdier, og en sterk følelse av klima-selvidentitet, vil gjenspeiles i atferd og personlige normer.

Klima-selvidentitet knyttes ikke direkte opp mot en arbeidssituasjon, men identitet er essensielt i suksessen i flere organisasjoner. En identitetsfølelse knyttet til arbeidsplassen legger til rette for en rekke positive faktorer som affektiv organisatorisk tilhørighet, jobbtilfredshet, økt grad av involvering på arbeidsplassen, økt lojalitet og reduserer ansattes tilbøyelighet til å forlate arbeidsplassen. Videre vil en sterk miljøpraksis legge til rette en økt positiv identitetsfølelse blant de ansatte i organisasjonen. Dette er blant annet fordi ansatte ofte identifiserer seg sterkere med etiske og ansvarlige organisasjoner. En sterk identitetsfølelse vil igjen øke samarbeid, organisatorisk borgerskap og organisatorisk forpliktelse blant de ansatte (Brammer, Millington, & Rayton, 2005; Jones & Volpe, 2011). En sosial identitet knyttet til organisasjonen vil videre skape en sterkere emosjonell assosiasjon mellom de ansatte og organisasjonen (Hess, Rogovsky, & Dunfee, 2002). Arbeidsgruppen som er fokuset i denne studien vil gjennom sitt arbeid kunne yte relativt krevende miljøvennlige handlinger gjennom sitt arbeid og sin arbeidsplass. Dersom informantene opplever at klima-selvidentitet er en del av deres selvkonsept, vil denne sannsynligvis også delvis være knyttet til arbeidsplassen.

## Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for hvordan jeg gikk frem for å belyse hvordan ansatte i klimaorganisasjoner opplever mening i arbeidet sitt. Her vil jeg først og fremst gjøre rede for bakgrunnen for studien, vitenskapelig ståsted, i tillegg til hvordan kvalitet er sikret i denne prosessen. Videre inkluderer kapittelet en beskrivelse av datainnsamlingsprosessen. Dette inkluderer en beskrivelse hvordan utvalget ble rekruttert, i tillegg til en beskrivelse av deltakerne og organisasjonene i prosjektet. I tillegg til dette beskrives det her hvordan intervjuene ble gjennomført, hvordan intervjuguiden ble utformet og det redegjøres for bruken av båndopptaker i intervjuene. Videre beskrives etiske hensyn i studien. Kapittelet avsluttes med en beskrivelse av dataanalyseprosessen. Her redegjøres det for valg av analysemetode. Til slutt beskrives de seks stegene i analyseprosessen, der disse inkluderer å bli kjent med dataene, generere koder, leting etter temaer, en vurdering av disse temaene, navngivelse og definering av temaene og til slutt rapportskrivning.

### Bakgrunn for tema og problemstilling:

Bakgrunnen for denne studien bunner hovedsakelig i et personlig klimaengasjement som jeg ønsket å kombinere med kunnskapen innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Det var tydelig fra starten av masterprogrammet at dette var en retning jeg ville fokusere på, og jeg begynte derfor tidlig å fokusere på dette temaet i andre fag som AAR4912; «eksperter i Team» og PSY3134; «kommunikasjon i organisasjoner og mediapsykologi». I «eksperter i team» samarbeidet mitt team med en ekstern bedrift om å implementere FN's bærekraftsmål inn i deres produkt, mens i «kommunikasjon i organisasjoner og mediapsykologi» skrev jeg en eksamen om samfunnsansvar i organisasjoner. I masterprosjektet ønsket jeg i utgangspunktet å fokusere på kommunikasjonsaspektet ved klimaproblematikk, men så i løpet av høsten 2018 at det ble vanskelig å gjennomføre i praksis. Dette var fordi prosjektet var for omfattende, og effekten av effektiv kommunikasjon var vanskelig å måle med utvalget i denne studien og den kvalitative innfallsvinkelen. Etter diskusjon med veileder falt derfor valget på å fokusere på opplevelsen av mening hos de ansatte i klimaorganisasjoner og deres klima selv-identitet. Dette la til rette for en oppgave i krysningspunktet mellom arbeids- og organisasjonspsykologi og klimapsykologi. Her finnes en rekke ulike spennende fokusområder, der klimaarbeidet kan knyttes opp mot organisasjonskultur og organisasjonsklima, lederskap og HR-arbeid, rekruttering og **endringer i organisasjoner (Flagstad, 2016)**. Valget falt på meningsfylt arbeid som fokusområde blant annet fordi jeg var ansatt i en klimaorganisasjon sommeren 2017, og fikk gjennom dette kjenne hvor belastende arbeidet kan være. Arbeidet denne sommeren opplevdes tidvis som meningsløst blant meg og mine nærmeste kolleger, noe vi kunne spore tilbake til at klimakampen er en



vanskelig kamp å kjempe. Dette var grunnet at motstanden fra den generelle befolkningen kunne oppleves som stor. Gjennom arbeidet gikk vi i dialog med et bredt utvalg mennesker, og opplevde ofte at fåtallet av disse var interessert og engasjert i klimaproblematikk. Dette fostret en videre interesse for det teoretiske aspektet opplevelsen av meningsfylt arbeid, og hvorvidt det er mulig å finne mening i noe som kan oppleves som meningsløst. Det var gjennom arbeidet denne sommeren og faget «eksperter i team» jeg kom i kontakt med to av organisasjonene som deltok i denne studien.

### **Vitenskapelig ståsted**

Denne oppgaven som helhet er i stor grad inspirert av en sosialkonstruktivistisk tilnærming til hvordan mening skapes. Dette handler derfor om en virkelighetsforståelse som kontinuerlig formes av hvilke situasjoner man befinner seg i og opplevelsen av disse (McKinley, 2015). Dette gjør at opplevelsen av mening hele tiden er i endring, og skapes i en prosess mellom arbeidet og den ansatte. Med tanke på at opplevelsen av mening i følge sosialkonstruktivismen ikke kan betraktes som et målbart objektivt fenomen, fant valget naturlig på kvalitativ forskningsmetode. Her legger kvalitativ metode til rette for rike beskrivelser og en dypere forståelse av opplevelsen av et fenomen sammenliknet med kvantitativ metode, noe som er viktig i denne studien (Tjora, 2017). Videre var formålet med studien å forstå fenomenet i lys av informantenes opplevelser, noe som gjorde at kvalitativ metode egnet seg godt. I tillegg til dette er kvalitativ metode godt egnet i tilfeller der man i utgangspunktet ikke har mye kunnskap om et fenomen, noe som også var tilfelle i denne studien (Braun & Clarke, 2006).

Kvalitativ forskning inneholder ofte elementer fra både induktiv og deduktiv forskning, og denne studien er ikke et unntak (Tjora, 2017). Problemstillingen bygger på et teoretisk aspekt av meningsfylt arbeid og klima selv-identitet, noe som gjør at studien kan beskrives å være deduktivt drevet. På en annen side har fokuset i analyseprosessen vært å la informantenes opplevelser av arbeidet komme først, noe som tilhører det induktive paradigmet. Det induktive paradigmet kommer også frem i intervjuguiden, da denne er utformet med en induktiv forståelse. Forskeren vil alltid føre med seg en viss forforståelse for fenomenet som undersøkes, noe som også er gjeldende i denne studien. Det var heller ikke et ideal om å gjennomføre en ren induktiv eller deduktiv analyse, og det kan diskuteres om dette i det hele tatt er mulig innenfor kvalitativ forskning. Tjora (2017) hevder at det analytiske blikket vil til en viss grad styres av den underliggende teoretiske forståelsen av fenomenet, noe som også er tilfellet her.

## **Kvalitet i kvalitativ forskning**

Innenfor kvalitativ forskning beskrives kvalitet ofte gjennom pålitelighet, gyldighet, generaliserbarhet, transparens og refleksivitet, og er konsepter jeg har tatt utgangspunkt i, i vurderingen av kvaliteten på dette forskningsarbeidet. Pålitelighet handler i stor grad om resultatenes konsistens og troverdighet (Tjora, 2017). Her har denne studien forsøkt å øke pålitelighet spesielt gjennom å gjøre rede for forskerens subjektivitet til studien, noe som beskrives i bakgrunnen i for tema og problemstilling. Gyldighet handler om sammenhengen mellom resultatene fra analysen og problemstillingen, samt sammenhengen mellom tidligere empiri (Tjora, 2017). Med tanke på at problemstillingen og forståelsen for fenomenet la føringer for utformingen av intervjuguiden, og dermed også intervjuet og analysen, vil det være en viss sammenheng her. Videre vil man i analyse- og diskusjonsdelen kunne se hvordan analysen og problemstillingen henger sammen ved bruk av sitater fra datasettet. Generaliserbarhet i kvalitativ forskning er ikke nødvendigvis et mål i seg selv, men fokuset ligger heller på rike beskrivelser og mangfold fremfor universell kunnskap (Tjora, 2017). Denne studien vil kunne si noe om opplevelsen av meningsfylt arbeid hos de ansatte i de tre organisasjonene på tidspunktet intervjuet ble gjennomført på. Til slutt handler transparens og refleksivitet om en redegjørelse for de metodiske valgene som er tatt gjennom hele prosessen. I dette forskningsarbeidet kan man se transparens og refleksivitet gjennom redegjørelsene i metoddelen av oppgaven, i tillegg til at bruken av sitater i resultat- og diskusjonsdelen skaper en sammenheng og åpenhet mellom datasettet, analysen og diskusjonen. Videre har redegjørelse for egen forståelse av datasettet og forskningsprosjektet ført til en økt transparens i forskningsarbeidet. Hvordan kvalitet er sikret i hele forskningsarbeidet vil også diskuteres i diskusjonskapittelet av oppgaven.

## **Datainnsamlingsprosedyre**

Denne delen av oppgaven vil redegjøre for hvordan jeg gikk frem for å samle inn dataene i studien. Dette inkluderer rekruttering av utvalget, en beskrivelse av informantene og organisasjonene, hvordan semi-strukturerte intervju ble brukt, samt en beskrivelse av utformingen av intervjuguiden og hvordan en båndopptaker ble brukt i denne studien.

### **Rekruttering av utvalget**

Innenfor et kvalitativt forskningsarbeid følger man ofte et strategisk utvalg, der informantene som velges ut har mulighet til å uttale seg om fenomenet som skal undersøkes på en reflektert måte. Dette vil også kunne gi rike beskrivelser om fenomenet (Mehmetoglu, 2004; Tjora, 2013). I denne studien ønsket jeg å snakke med ansatte i organisasjoner som jobber med klimaproblematikk, og jeg gikk derfor spesifikt ut for å finne informanter i slike organisasjoner. Dette gjør at snøballrekruttering ble brukt i denne studien. Dette går ut på at

man innledende identifiserer noen mulige informanter som kontaktes for med å være med på et forskningsprosjekt. Rekrutteringsprosessen gikk derfor i denne studien ut på å kontakte tre organisasjoner som alle jobber aktivt med klimaproblematikk. Den første organisasjonen ble kontaktet allerede i november 2017, og den andre organisasjonen ble kontaktet i april 2018. Begge disse organisasjonene ble trukket ut fra eget nettverk, og viste tidlig interesse i prosjektet. I e-posten ble det informert kort om hva prosjektet skulle gå ut på. Da prosjektet i løpet av høsten 2018 endret fokus ble dette informert om i den samme mailtråden, med en kort beskrivelse av det nye prosjektet. I Februar 2019 ble en tredje organisasjon kontaktet, da det var behov for flere deltakere til studien. I alle tre organisasjonene ble en kontaktperson ansvarlig for å videreformidle informasjon om forskningsprosjektet, og informanter fikk mulighet til å melde seg til prosjektet gjennom dem. Dette kan ha hatt konsekvenser for utvalget. På en side kan dette ha ført til at noen deltakere følte seg forpliktet til å delta i prosjektet, mens på en annen side kan denne rekrutteringsmetoden ha gått på bekostning av utvalget, der ansatte ikke ville melde seg til prosjektet gjennom denne kontaktpersonen. Det er vanskelig å si om dette har skjedd i denne rekrutteringsprosessen, men det er viktig å nevne at dette kan ha vært en mulighet. For å motvirke denne potensielle effekten ble det spesifisert at deltakelse i prosjektet var frivillig. Rekrutteringsprosessen foregikk gjennom e-post. Ut fra dette var et totalt åtte ansatte som hadde mulighet til å delta i intervju. En av informantene måtte trekke seg fra forskningsprosjektet, slik at det endelige utvalget besto av syv stykker.

En av utfordringene med å bruke kombinasjonen av strategisk utvalg og snøballmetoden i rekruttering er at det kan begrense variasjonen i utvalget. For å motvirke dette ønsket jeg derfor å rekruttere utvalget fra flere ulike organisasjoner, som gjerne var i ulik størrelse. Sammenliknet med å ta alle informantene fra en og samme organisasjon, ga det å trekke ut informanter fra tre ulike organisasjoner et bredere og mer variert utvalg. Videre ønsket jeg at utvalget skulle bestå av både menn og kvinner med ulik ansiennitet. Denne variasjonen sørget for at fenomenet ble undersøkt i et bredt spekter av opplevelser, samtidig som de, til en viss grad, kunne sammenliknes med hverandre.

### **Beskrivelse av organisasjonene**

Alle organisasjonene jobber med klima og bærekraftighet, men på ulike måter. De tre organisasjonene skiller seg fra hverandre i antall ansatte, hvor lenge de har vært etablert som organisasjon og organisasjonstype. To av organisasjonene er oppstartsbedrifter, mens den siste organisasjonen har vært etablert lengre. Den første organisasjonen i prosjektet er en organisasjon som har vært etablert siden 70-tallet, og fokuserer på miljøvern og solidaritet. Dette er en medlemsorganisasjon som er partipolitisk og religiøst uavhengig. Organisasjonens overordnede mål handler om global rettferdighet, økologisk balanse og en løsning på verdens

fattigdomsproblemer. Organisasjonen har i underkant av 40 ansatte. Den andre organisasjonen i prosjektet er en oppstartsbedrift som ble etablert i 2014. Organisasjonens hovedfokus ligger på at alle selskaper bør eksistere for å møte samfunnsmessige behov, og har derfor utviklet et produkt som legger til rette for bærekraftighet innad i selskaper. Denne organisasjonen består av rundt 10 ansatte. Den tredje og siste organisasjonen i prosjektet er også en oppstartsbedrift som opererer i flere land i Europa. Organisasjonen ble etablert i Norge i 2016 og har hovedfokus på matsvinn. Denne organisasjonen har også rundt 10 ansatte.

### **Beskrivelse av informantene**

Denne studien sikret variasjon i utvalget ved å ha nesten like mange menn og kvinner. Av totalt syv informanter var fire menn og tre kvinner. Alderen på deltakerne varierte fra tidlig i 20-årene til midten av 40-årene. I tillegg til dette varierte ansiennitet i organisasjonen fra ett og et halvt år til syv år. Videre var det et bredt spekter i stillingene der disse inngikk i områder knyttet til kommunikasjon og marked, kundeservice, i tillegg til teknisk og analytisk arbeid. Flere av informantene hadde også tatt høyere utdanning, noen av dem med en spesialisering innenfor temaer som kan knyttes opp mot bærekraft.

### **Gjennomføring av et semi-strukturerte kvalitativt intervju**

Videre i utformingen av prosjektet ble kvalitativt forskningsintervju vurdert som hensiktsmessig for å undersøke opplevelsen av meningsfylt arbeid og klima selv-identitet. Dette er i all hovedsak fordi et intervju er egnet i studier der det er ønskelig å utforske opplevelser, erfaringer og holdninger til et bestemt tema, noe som er tilfellet i dette forskningsarbeidet. Videre falt valget naturlig på å gjennomføre semi-strukturerte intervju. Dette gjorde at jeg i forkant av intervjuene utformet en intervjuguide med en rekke forhåndsbestemte spørsmål (se vedlegg 1 og 2). Samtidig åpner et semi-strukturert intervju opp for fleksibilitet underveis i intervjuet med muligheten for å stille oppfølgingsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2009). Hvordan intervjuguiden ble utformet beskrives i avsnittet under. Fire av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt på arbeidsplassen til informanten innenfor arbeidstiden, mens de resterende tre intervjuene ble gjennomført ved bruk av Skype og Google Hangouts. Dette er digitale hjelpemidler som legger til rette for videosamtale, og gir en økt lyd kvalitet sammenliknet med telefonintervju. Valget falt på disse plattformene, det var ønskelig å etterlikne intervjuene som ble gjennomført ansikt til ansikt så godt det lot seg gjøre. I utgangspunktet var det ønskelig å gjennomføre intervjuene under samme betingelser for å sikre en konsistens på tvers av intervjuene, men de resterende tre intervjuene ble gjennomført over disse plattformene fordi det ikke var mulig å gjennomføre disse ansikt til ansikt. Dette var grunnet avstand mellom studiested og organisasjonens hovedkontor, i kombinasjon med et tidspress, da det ikke var spesielt lenge igjen før oppgaven skulle leveres.

## Intervjuguide

Intervjuguiden som ble brukt i datainnsamlingen ble utarbeidet med bakgrunn i undersøkelsens overordnede tema. Med tanke på endringen i oppgaven i løpet av høsten 2018 hadde jeg på dette tidspunktet en begrenset forståelse av det teoretiske aspektet ved oppgaven, og intervjuguiden bærer også preg av dette. Dette gjorde at utformingen av intervjuguiden er induktivt drevet og er derfor basert på problemstillingen og min forståelse av denne arbeidsgruppen. Temaene som ble inkludert i intervjuguiden handlet derfor om hvordan selvkonseptet på arbeidsplassen relaterte til det private selvkonseptet, nytten og utfordringer knyttet til arbeidet i tillegg til et fremtidsfokus. Dette gjorde også at spørsmålene var induktivt drevet, der de i stor grad var drevet av en induktiv forståelse av ansatte i klimaorganisasjoner, og var derfor rettet mot å utforske denne arbeidsgruppen. Med bakgrunn i disse var det derfor viktig at disse spørsmålene var åpne, og inkluderte en rekke potensielle oppfølgingsspørsmål. Dette la til rette for at informantene kunne bidra med rike beskrivelser av deres arbeid og hva dette inkluderte for dem. Et eksempel på et slikt åpent spørsmål fra intervjuguiden er «*Hvorfor har du valgt å jobbe i bedrift som jobber aktivt med klima?*». En slik formulering av spørsmålene åpner opp for fleksibilitet og flyt i samtalen, samtidig som intervjuguiden og situasjonen i seg selv setter noen rammer for samtalen. Denne balansen mellom rike beskrivelser og vitenskapelige rammer er hensiktsmessig i et semi-strukturert intervju, da det legger til rette for å få informasjon om fenomenet som undersøkes, samtidig som det åpnes opp for at omkringliggende informasjon inkluderes og informanten har mulighet til å trekke inn det han eller hun vurderer som relevant.

De to innledende spørsmålene tok for seg praktisk informasjon om ansettelse og stillingsbeskrivelse og hadde som hensikt å skape en komfortabel dialog, samt å få innsikt i informantens arbeidshverdag. Dette beskriver Tjora (2013) som en form for oppvarmingsspørsmål som legger til rette for en trygghet som kan føre til gode refleksjoner senere i intervjuet. De neste tre spørsmålene (spørsmål 3-5) fokuserte på personlig motivasjon for arbeidet, og bunner det teoretiske aspektet om «*environmental self-identity*», som på dette tidspunktet allerede var klart i det teoretiske aspektet ved oppgaven. Spørsmål 6-8 hadde videre som hensikt å undersøke aspekter ved arbeidet som knyttes opp mot nytte, utfordringer og belastning. Dette var også hoveddelen av intervjuet og det var disse temaene som i etterkant relaterte til det teoretiske aspektet ved meningsfylt arbeid. Dette var temaer jeg ønsket å utforske, og spørsmålene ble knyttet opp mot disse temaene av flere grunner. Først og fremst ønsket jeg å bruke et språk i intervjuguiden som var tilpasset en naturlig talemåte, noe som kan motvirke en potensiell fremmedgjøring mellom forsker og informant. Nytt, belastning og utfordringer er hverdagslige ord informantene sannsynligvis hadde et forhold

til. Videre, ønsket jeg å gå dypere i disse enkelttemaene fremfor opplevelsen av meningsfylt arbeid som helhet. Ved å spørre om det overordnede temaet, meningsfylt arbeid, ville det sannsynligvis ikke ha kommet frem like rike beskrivelser av fenomenet. Dersom de ansatte ikke opplevde mening i arbeidet, er det sannsynlig at disse spørsmålet ville ha plukket det opp. Disse spørsmålene inkluderte også en rekke oppfølgingsspørsmål jeg hadde mulighet til å benytte dersom det skulle være nødvendig. Spørsmål 9 og 10 fokuserte på fremtidsaspektet ved klimaarbeid, og hadde igjen som hensikt å fange opp en eventuell opplevelse av håpløshet eller optimisme for fremtidig klimaarbeid. Det siste spørsmålet i intervjuguiden hadde som hensikt å la informanten snakke fritt dersom det var noe han eller hun ønsket å tilføye. Alle intervjuene inkluderte spørsmål utenfor intervjuguiden i varierende grad. Intervjuguiden ble aldri revidert. Intervjuene var estimert til å vare i 40 minutter, men varierte fra 20-60 minutter.

### **Bruk av båndopptaker**

Alle intervjuene ble tatt opp på en båndopptaker lånt fra psykologisk institutt ved NTNU. Dette gjorde at jeg som forsker hadde mulighet til å fokusere på det som ble sagt, noe som også gjorde at samtalen fløyt bedre. Dette styrker videre påliteligheten til et intervju, der forskeren har mulighet til å gå tilbake og lytte til intervjuet flere ganger i tillegg til å kunne legge frem direkte sitater, noe som øker transparens. Informantene ble informert om bruken av båndopptaker i informasjonsskrivet (se vedlegg 3), og før intervjuet startet samtykket informantene også muntlig til at båndopptakeren kunne skrus på. Ingen av informantene virket skeptiske til båndopptakeren noe Tjora (2013) beskriver som en potensiell utfordring ved å bruke dette under et intervju.

### **Etiske hensyn**

Søknaden til NSD (Norsk senter for forskningsdata) ble sendt ut 12. September 2018, og prosjektet ble godkjent 29. Oktober 2018 (Se vedlegg 5 for tilbakemelding fra NSD). Da en av informantene var engelsktalende, ble dokumentene også oversatt til engelsk (Se vedlegg 2 og 4). I forkant av intervjuene leste informantene gjennom og signerte informasjonsskriv. Her fikk de også muligheten til å stille spørsmål. Intervjuene som ble gjennomført digitalt fikk informasjonsskrivet tilsendt på e-post, og sendte tilbake en signert utgave. Når det kommer til etiske hensyn i denne studien er det lagt fokus på frivillig deltakelse, informert samtykke og konfidensialitet, som er spesielt viktige innenfor kvalitativ forskning (Tjora, 2017). For å sikre informert samtykke leste informantene gjennom et informasjonsskriv i forkant av intervjuene (Se vedlegg 3 og 4). Dette informasjonsskrivet ble utarbeidet etter en mal fra NSD, og bestod av en beskrivelse av formålet med studien, samt en kort beskrivelse av fokusområdet for masterprosjektet. Videre inkluderte dette skrivet informasjon om hvem som sto ansvarlig for prosjektet, hva deltakelse innebar for den enkelte, informasjon om

personvern, og informantenes rettigheter i prosjektet. Her ble det forsikret om at prosjektet behandlet opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. I prosjektet ble navn og kontaktopplysninger erstattet med en kode og lagret i et eget dokument adskilt fra øvrige data. Her ble det videre informert om at navnet på organisasjonen kunne publiseres, slik at informantenes identitet ville være mulig å anonymiseres på organisasjonsnivå. Likevel, kom det frem senere i prosjektet at dette ikke var spesielt hensiktsmessig, og navn på organisasjonen ble også anonymisert. Videre ble informantene informert om at personalopplysninger og lydopptak ble slettet ved prosjektslutt. I informasskrivet ble det også forklart at det var frivillig å delta i prosjektet, og at informantene når som helst kunne trekke tilbake samtykke uten grunn eller fare for negative konsekvenser. Da informantene skrev under på informasjonsskrivet fikk deltakerne mulighet til å beholde en kopi av informasjonsskrivet. Dersom informantene hadde spørsmål i etterkant av intervjuet eller ønsket å trekke tilbake samtykke, hadde de min kontaktinformasjon.

### **Dataanalyse**

Denne delen av oppgaven vil redegjøre for analyseprosessen i studien. Her vil jeg først beskrive analysemetoden og bakgrunn for valg av denne, etterfulgt av en detaljert beskrivelse av hvordan analysen er gjennomført.

#### **Tematisk analyse**

Den kvalitative innfallsvinkelen, muligheten til å finne mønstre, forskerens aktive rolle, samt mangel på eksisterende teoretisk rammeverk, gjorde at tematisk analyse var et naturlig valg for å analysere datasettet i denne oppgaven. Her har jeg tatt utgangspunkt i en tematisk analyse slik den beskrives av Braun & Clarke (2006). Videre falt valget på tematisk analyse, da formålet med analysen var å belyse et område med detalj og nyanse, noe denne analysemetoden legger til rette for. Tematisk analyse er en relativt åpen analysemetode, uten eksisterende retningslinjer for blant annet teori og epistemologi (Braun & Clarke, 2006). Dette gjør at forskeren selv må redegjøre for valgene som er tatt innenfor analyseretningen, noe jeg vil gjøre i denne delen av oppgaven. Analysen tar her utgangspunkt i sosialkonstruktivisme, med fokus på opplevelsen av meningsfylt arbeid, og ser etter mønstre i datasettet. Da utgangspunktet i analysen til en viss grad var drevet av min teoretiske forståelse av feltet og fenomenet, kan dette beskrives som en teoridrevet tematisk analyse. Videre lå fokuset på det latente, der analysen gikk utover det som sies eksplisitt og formålet var heller å identifisere underliggende ideer, antakelser og konseptualiseringer. Dette innebar at utviklingen av temaene i seg selv var en fortolkende prosess, og analysen som produseres ikke var rent deskriptiv. Videre kan denne analyseprosessen beskrives å være deduktivt

drevet, der det i dette forskningsarbeidet var tatt hensyn til eksisterende teori på feltet, og dette er noe som preget analysen.

### **Litteratursøk**

Litteratursøket til denne oppgaven begynte allerede i desember 2017, da jeg allerede visste at jeg ønsket å fokusere på klimaproblematikk i dette forskningsprosjektet. Her ønsket jeg i utgangspunktet å kartlegge faglitteraturen på klimaproblematikk og se hvordan dette kunne relateres til arbeids- og organisasjonspsykologi. Her kom jeg i løpet av våren 2018 frem til at jeg ønsket å fokusere på kommunikasjon. Da hovedfokuset på dette tidspunktet var kommunikasjon var også mye av litteratursøket rettet mot dette. Da forskningsprosjektet endret fokus i løpet av høsten 2018, rettet jeg litteratursøket inn mot opplevelsen av meningsfylt arbeid. I litteratursøket brukte jeg hovedsakelig søkemotoren Google Scholar (<https://scholar.google.no>). Her søkte jeg hovedsakelig på engelsk og fokuserte på ord som «meaningful work», «climate organizations», «predicting meaning in work» og liknende. Søkeordene ble også brukt i kombinasjon med hverandre. Artiklene jeg fant ved å søke på disse stikkordene, førte meg videre til andre artikler innenfor samme felt. I tillegg til dette brukte jeg en rekke ulike bøker i litteratursøket. Et par av disse bøkene anbefalt av veileder, mens jeg også fant noen selv. Bøkene ble enten lånt i en begrenset periode fra biblioteket på NTNU Dragvoll, eller kjøpt. I tillegg til dette brukte jeg også bøker som har vært pensum i tidligere fag.

### **Analyseprosessen**

Analyseprosessen begynte i Mars 2019, og ble gjennomført, som tidligere nevnt, ved bruk av tematisk analyse. Selve analysen besto av seks ulike faser. Disse inkluderte å bli kjent med dataene, generere koder, søke etter temaer, vurdere disse temaene, definere og navngi temaene og til slutt å produsere den skriftlige rapporten. Jeg vil nå redegjøre for hvordan disse fasene ble gjennomført i praksis. Til tross for at analyseprosessen beskrives som en lineær prosess, var dette mer som en sirkulær prosess der jeg hoppet mellom de ulike stegene ved behov.

#### **Fase 1: Bli kjent med dataene.**

Første steg i analysen gikk ut på å bli kjent med datamaterialet. Dette skjedde gjennom en prosess der jeg transkriberte alle de syv intervjuene og leste over dem i etterkant. I transkripsjonen ble pauser, nøling og vektlegging av ord inkludert, noe som er viktig når teksten skal analyseres ved bruk av tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006). Dette gjør også at forholdet mellom tekst og lydopptak er nærmere. I gjennomlesningen lastet jeg opp alle intervjuene i dataverktøyet nVivo 12, som også ble brukt i de senere analysestegene. Med tanke på at jeg hadde gjennomført og transkribert alle intervjuene selv, hadde jeg allerede



kjennskap til alle intervjuene, men siden det gikk fire måneder fra det første intervjuet ble gjennomført til analyseprosessen startet, var dette et viktig steg. I gjennomlesningen tok jeg også notater med oppgavens problemstilling og teoretiske rammeverk i bakhodet. Dette gjør at analysen til en viss grad er teoridrevet. Til tross for at en del av de innledende spørsmålene ikke er direkte knyttet opp mot det teoretiske rammeverket leste jeg også nøye gjennom disse. Dette er fordi denne delen av intervjuet likevel inkluderte en del relevant informasjon som kunne brukes senere i analysen. Dette inkluderer for eksempel at hvor lenge en er ansatt i en organisasjon kan påvirke om arbeidet oppleves som meningsfylt eller ikke. Alle notatene fra denne fasen ble viktige i de neste fasene og diskusjonsdelen. Disse notatene inkluderte korte setninger som «*både informant to og fem snakker veldig mye som «vi» som organisasjon*» og «*i organisasjon to og tre legges det mye fokus på å ikke snakke om det negative aspektet ved klimaendringer og heller fokusere utelukkende på det positive*».

### **Fase 2: Generere koder**

I denne fasen gikk jeg gjennom datasettet systematisk ved bruk av dataverktøyet nVivo 12. Valget falt på dette da jeg gjennom faget «PSY3101 Forskningsmetode – kvalitativ», hadde fått opplæring i å bruke dette analyseverktøyet, og vurderte dette som hensiktsmessig å bruke til en tematisk analyse. I denne fasen leste jeg gjennom intervjuene igjen og identifiserte tekstutdrag (også kalt meningsbærende enheter) som ble gitt en kode som beskrev innholdet i teksten. En kode er dermed et utdrag av datamaterialet som vurderes som relevant for fenomenet som forskes på (Braun & Clarke, 2006). Disse meningsbærende enhetene ble i dette forskningsarbeidet generert på bakgrunn av det jeg vurderte som relevant for fenomenet som helhet. Kodene varierte i størrelse, der noen koder besto av et utdrag av en setning, mens andre koder besto av flere setninger. De meningsbærende enhetene ble ikke nødvendigvis kodet empirinært, men koden prøvde å fange opp essensen i det som ble sagt. Dette gjorde det lettere å benytte samme kode for flere tekstutdrag. Se tabell 1 for å se et eksempel på hvordan en meningsbærende enhet ble kodet. I kodingsprosessen kodet jeg for så mange temaer som mulig, uavhengig om de var direkte knyttet til problemstillingen eller det teoretiske rammeverket. Dette gjorde jeg fordi det var vanskelig å si hva som ville være viktig i de neste fasene i analyseprosessen, og er noe Braun og Clarke (2006) beskriver som viktig i denne fasen. Dette gjorde også at jeg ikke trakk konklusjoner tidlig i forskningsarbeidet, noe som kan skje dersom dataanalysen utelukkende er teoridrevet (Tjora, 2017). Videre inkluderte jeg en del omkringliggende tekst i kodene, da dette gav mer kontekst til koden, og ville være lettere å forstå i den neste fasen der jeg genererte temaer på bakgrunn av kodene. Dette er også fordi koding er kritisert for å mangle kontekst (Bryman, 2001). Noen tekstutdrag ble kodet flere ganger som ulike koder, da tekstutdragene var relevante for flere ulike potensielle

temaer. Det engelske intervjuet ble også kodet på norsk for å ikke skille mellom dette intervjuet og de andre intervjuene. Underveis i kodingsprosessen tok jeg, i likhet med fase 1, notater som kunne være relevante for de neste fasene. Etter kodingsprosessen var gjennomført på alle de syv intervjuene endte jeg opp med totalt 144 ulike koder som dannet grunnlaget for de neste fasene.

Tabell 1.

*Eksempel på en meningsbærende enhet og dens tilsvarende kode*

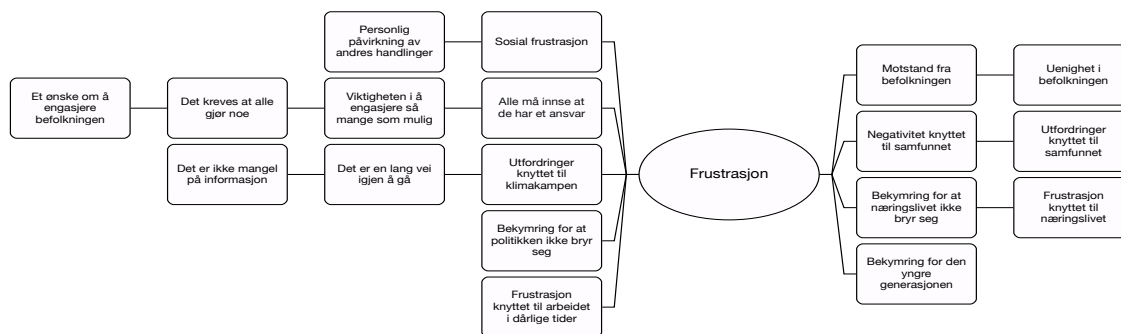
Tekstutdrag	Kode
«Jeg tror nok også at jeg fikk jobben fordi jeg er veldig engasjert i klima og har veldig lyst til å gjøre det mulig, så vi kan på en måte gjøre en forskjell da, her i verden.»	Personlig klimaengasjement

### **Fase 3: Søk etter temaer**

Fase 3 begynte med å lese gjennom kodene jeg genererte i fase 2, før jeg systematisk jobbet meg gjennom dem. Her prøvde jeg to ulike hjelpemidler i nVivo for å kunne gjennomføre denne fasen på best mulig måte. Først fant jeg frem en oversikt som viste hvilke koder som inneholdt flere tekstutdrag fra transkripsjonen. Dette gav meg en indikasjon på prevalens i kodene, og også da en pekepinn for potensielle temaer. Likevel var dette ikke nok alene, da flere av kodene fra fase 2 fanget opp mye av den samme essensen i et tekstutdrag, men disse var ikke var kodet som det samme. Derfor endte jeg opp med å hovedsakelig bruke «maps» i nVivo 12 som et viktig hjelpemiddel. Dette er en funksjon der man har mulighet til å lage tankekart. Her bevegde jeg meg gjennom alle kodene fra fase 2, og grupperte koder med liknende innhold sammen inn i et tankekart. Disse tankekartene ble en form for tematisk gruppering av kodene, noe som dannet grunnlaget for de neste fasene. Eksempler på koder som ble gruppert sammen var «alle må innse at de har et ansvar» og «det kreves at alle gjør noe». Disse ble eksempelvis gruppert sammen under det overordnede temaet «frustrasjon». Denne prosessen førte til at jeg endte opp med totalt åtte innledende temaer som varierte i antall koder og signifikans for problemstillingen. Se figur 1 for eksempel på et slikt tankekart.

Figur 1.

Eksempel på tankekart fra nVivo 12



Gjennom denne grupperingsprosessen endret temaene navn underveis for å inkludere alle kodene. Videre fjernet jeg her koder som jeg vurderte som irrelevante for den videre prosessen. Koder ble her fjernet på bakgrunn av at de enten ikke kunne grupperes sammen med andre koder eller de ble vurdert til å være så særegne at de ikke ville ha en funksjon for den videre analysen. Dette gjorde også at den videre analysen gikk lettere da det var færre koder å forholde seg til. For å ikke miste konteksten til de ulike kodene i denne fasen sjekket jeg ofte kodene opp mot tekstutdragene. Gjennom hele denne prosessen fokuserte jeg lite på det teoretiske aspektet ved oppgaven, og fokuserte heller på å få en naturlig gruppering av koder, noe som førte til en mer datadrevet tilnærming i denne fasen. Det er likevel ikke mulig å utelukke at min teoretiske forståelse for problemstillingen påvirket denne prosessen.

#### Fase 4: Vurdering av temaer

Fase 4 besto av en vurdering av temaene etter retningslinjer fra Braun & Clarke (2006). Dette innebar en vurdering på to ulike nivåer. I det første nivået vurderte jeg først sammenhengen mellom kode og tekstutdrag. Dette innebar å gå gjennom alle kodene systematisk, og vurdere om tekstutdraget passet med koden. Deretter vurderte jeg sammenhengen mellom koden og det temaet den var plassert under i fase 3. På dette nivået ble det tydelig at flere av de ulike kodene fanget opp den samme essensen i de ulike intervjuene, og disse ble gruppert sammen som undertemaer. I denne prosessen ble koder fjernet fra temaer eller flyttet til et annet tema. Dette var fordi kodene enten ble vurdert som irrelevante for temaet eller at de passet bedre inn under et annet tema. Kodene som ble fjernet fra et tema, men som ikke passet umiddelbart naturlig inn i et annet tema ble tatt vare på i et eget dokument og ble gjennomgått en gang til mot slutten av denne fasen for å se om noen av disse passet inn i et annet tema eller dannet et tema i seg selv. Eksempelvis inkluderte denne

grupperingsprosessen av at koden «tidlig klimaengasjement» ble gruppert sammen med koden «klimaengasjementet har utviklet seg over tid». I nivå to vurderte jeg validiteten til et tema i relasjon til hele datasettet. Her hørte jeg gjennom alle intervjuene på nytt og fokuserte på om de temaene jeg hadde kommet frem til så langt i analyseprosessen fanget opp essensen i datamaterialet. I denne prosessen ble også tre temaer fra fase 3 fjernet. Det ene temaet ble fjernet helt fra analysen da det ikke fanget opp nok av essensen i datasettet som helhet, og to temaer ble slått sammen med to andre da det ikke var noen stor konseptuell forskjell mellom dem. Denne fasen sikret intern homogenitet og ekstern heterogenitet i temaene, noe som er viktig i en tematisk analyse (Patton, 1990). Gjennom hele denne fasen fokuserte jeg også på litteraturen i oppgaven, og vurderte hvordan temaene relaterte til det teoretiske aspektet i oppgaven. Etter denne fasen satt jeg igjen med fire ulike temaer som dannet grunnlaget for resultatdelen.

#### **Fase 5: Definerings og navngivelse av temaer**

Den siste fasen i en tematisk analyse handler om å avgrense og navngi temaene. Dette inkluderer å finne essensen i hvert av temaene. Her tok jeg utgangspunkt i de endelige temaene jeg hadde kommet frem til i fase 4, og etter en gjennomgang av disse dannet jeg navnene på temaene. Her ble de ulike temaene skrevet inn i et dokument, der de ble navngitt og definert. Navn på temaene og tilhørende definisjoner ble utarbeidet ved å se på tekstutdragene og sammenhengen mellom disse og temaet. På denne måten kunne definisjonen av temaet fange opp essensen i hvert enkelt tema. Her passet jeg på å definere de ulike temaene slik at alle de tilhørende tekstutdragene falt innenfor denne definisjonen. I denne fasen passet jeg også på å understreke hva som var særegent for hvert enkelt tema, i tillegg til det som skiller de fra hverandre.

#### **Fase 6: Rapportskriving**

I den siste fasen produserte jeg den skiftelige rapporten, som dannet resultatdelen av oppgaven. Her inkluderte jeg en rekke utdrag fra de transkriberte intervjuene for å illustrere temaene i oppgaven. Disse tekstutdragene ble valgt ut fordi de fanget opp essensen i temaet slik jeg hadde definert dem i fase 5. Her ble tekstutdragene fra det engelske intervjuet oversatt til norsk.

## Resultater

Dette kapittelet vil presentere funnene i studien og med dette, temaene som kom frem i analyseprosessen. Disse har som hensikt å belyse hvilke faktorer som påvirker hvordan ansatte i klimaorganisasjoner opplever mening i arbeidet. Resultatene i denne studien er min tolkning av datasettet i lys av oppgavens problemstilling, teoretiske rammeverk og min egen forforståelse. Temaene fra analysen vil forklares detaljert og fremstilles ved bruk av sitater fra informantene. Videre vil resultatdelen i denne oppgaven vil være todelt. Først vil jeg presentere noen organisatoriske fellestrekk ved organisasjonene for å beskrive konteksten resultatene er hentet fra. Deretter vil jeg presentere de ulike temaene som kom frem i analyseprosessen.

### Organisatoriske fellestrekk

Arbeidshverdagen hos informantene var til en viss grad preget av å være en vanlig arbeidsplass med vanlige problemer, men likevel var det en rekke organisatoriske kjennetegn ved denne bransjen som er relevante å trekke frem før resultatene fra analysen presenteres. Dette er ikke nødvendigvis kjennetegn som er utelukkende spesielle for organisasjoner som jobber med klima, men heller noe som var gjeldene for organisasjonene som var med i denne studien. Disse kjennetegnene vil gi en resultatene en kontekst som er viktig å tolke dem i lys av. Først og fremst ble det tydelig at for flere var arbeidet preget av en rekke kreative utfordringer. Dette handler blant annet om å skulle kommunisere klimaproblematikk ut av organisasjonen på en måte som ikke har blitt gjort før, uten at folk opplever klimakampen som håpløs eller at de blir lei. Behovet for kreativitet handler også om å finne nye tall, data, problemstillinger eller vinklinger på et problem som gjør at organisasjonen kan belyse det på en ny måte. For to av organisasjonene handlet dette om å presentere produktet på en positiv og leken måte. Videre var arbeidet for flere preget av å være prosjektbasert. For å øke kontinuitet i arbeidshverdagen, ble det her viktig å ha flere prosjekter gående samtidig, slik at det ikke like tydelig på arbeidsmengden under oppstarten eller avslutningen av et prosjekt. For flere var det likevel delvis belastende å jobbe på denne måten, men informantene knyttet dette opp mot hvilken som helst annen prosjektbasert arbeidsplass. Dette er med andre ord da ikke direkte knyttet opp mot arbeidet med klimaproblematikk. Videre, og spesielt i oppstartsbedriftene, var arbeidshverdagen preget av varierte arbeidsoppgaver, noe som gjorde at arbeidshverdagen sjeldent var lik.

Lønn og arbeidstid er også ekstremt viktig å trekke inn her. Med tanke på at to av organisasjonene i analysen var oppstartsbedrifter, var det økonomiske aspektet en utfordring, og dette var belastende for noen. Dette er ofte noe som preger oppstartsbedrifter, men i dette

utvalget ble det økonomiske aspektet også nevnt i medlemsorganisasjonen. Spesielt i en av organisasjonene ble dette trukket frem som en belastende faktor.

**Informant 1:** *«Det hadde vært lurt og tjent seg opp litt mere spenn før jeg gikk inn i et lavlønnsyrke med redusert arbeidstid».*

**Informant 4:** *«Av og til går vi uten lønn en måned ... Det påvirker mitt personlige liv også. Spesielt nå rundt jul, har vi ikke så mye penger, så det å dra hjem og besøke familien en stund og kjøpe julegaver er belastende.».*

Med tanke på at to av tre organisasjoner i analysen var oppstartsbedrifter, ble det også relevant å se på hvilke utfordringer dette fører med seg. Her ble det tydelig at det var ofte et behov for omstilling og at arbeidsplassen i stor grad preget av endring.

**Informant 6:** *«Så, stillingen har jo på en måte endret seg nesten på en månedlig basis da, og har aldri sett helt lik ut, sånn hvis man hadde sammenliknet dem sånn etter et halvt år og et halvt år tilbake, på en måte, så har det sett veldig annerledes ut, og det har vært veldig mye omstilling.»*

**Informant 7:** *«Arbeidet var litt belastende, for det var veldig mye da, så det var litt sånn at man gikk med høy puls hele tiden og bare var sånn ... hit og dit, og veldig sånn ... ja, vi hadde veldig mange arbeidsoppgaver.».*

Til sammen danner disse faktorene et viktig rammeverk som resultatene i studien bør tolkes i lys av. Videre vil den neste delen av resultatene vil ta for seg de fire ulike temaene, der disse forklares og illustreres ved hjelp av sitater fra informantene. Disse temaene forklarer hvilke faktorer som påvirker hvordan ansatte i klimaorganisasjoner opplever mening i arbeidet sitt. Se tabell 2 for en oversikt over de ulike temaene som skal presenteres.

Tabell 2.

*Oversikt over temaene*

Tema
Selvkonsept rettet mot klimaengasjement
Nytteverdi i arbeidet
Fellesskap på arbeidsplassen
Frustrasjon og håpløshet

## Selvkonsept rettet mot klimaengasjement

Det første temaet som kom tydelig frem i analyseprosessen handler om et klimaengasjement blant informantene. Dette uttrykkes både i en privat sammenheng og på arbeidsplassen. Dette viser til at, samlet, rapporterte informantene i denne studien en sammenheng mellom det personlige selvkonseptet og selvkonseptet på arbeidsplassen, og her var begge knyttet opp mot et relativt sterkt klimaengasjement. For flere var det her viktig å kunne aktivt jobbe med klimaproblematikk i deres arbeidssituasjon, enten dette var gjennom å redusere matsvinn, verve medlemmer eller å inspirere mennesker til å ta enkle bærekraftige valg i hverdagen. Kort oppsummert handler dette temaet om et personlig klimaengasjement og et klimaengasjement som kommer tydelig frem på arbeidsplassen. Dette klimaengasjementet kommer til uttrykk gjennom de ulike faktorene som er nevnt nedenfor. Disse inkluderer en generell beskrivelse av dette klimaengasjementet, og at dette klimaengasjementet kan spores helt ned til barndommen for flere. Videre ser vi et klimaengasjement som strekker seg ut på hele arbeidsplassen, og at klimaengasjementet som kommer til uttrykk privat også påvirker klimaengasjementet på arbeidsplassen. I tillegg ser vi også at for flere kan dette klimaengasjementet bli for mye, noe som gjør at det er vanskelig å skille mellom jobb og privatliv. Klimaengasjementet var spesielt tydelig hos seks av syv informanter, og kom tydelig frem gjennom en beskrivelse av private handlinger og beskrivelser av deres arbeidssituasjon. Dette illustreres gjennom sitatene nedenfor.

**Informant 2:** *«I og med at jeg har studert dette og lest en del om det, at jeg kjenner på kroppen at det er liksom ... det brenner litt på en måte. Det må skje noe og det haster, og da er jo det det å få folk med på den tankegangen.»*

**Informant 3:** *«Så det har jo vært et klimaengasjement i tillegg til at jeg har brydd meg med ... brydd meg om folk, så har jeg sett hvordan folks natur og livsgrunnlag blir truet av klimaendringene. Og da var det et behov for å ønske å jobbe et sted hvor du kunne gjøre noe med det. Ikke bare liksom snakke om det, men prøve å stanse utslippene som fører til klimaendringer.»*

**Informant 7:** *«Jeg tror nok også at jeg fikk jobben fordi jeg er veldig engasjert i klima og har veldig lyst til å gjøre det mulig, så vi kan på en måte gjøre en forskjell da, her i verden.»*

Under intervjuene fremsto klimaengasjementet som en såpass stor del av selvkonseptet hos mange av informantene, at det å vurdere andre yrker som ikke var rettet opp mot miljøvern eller solidaritet var utelukket.

**Informant 2:** *«Jeg har, som sagt veldig vanskelig for å se hvor meg hva annet jeg egentlig kunne ha jobbet med. Og at jeg mest sannsynlig kommer til å jobbe med miljøvern eller noe relatert til det resten av livet»*

**Informant 5:** *«Det er viktig for meg å føle at den jobben jeg gjør, gjør en forskjell. Det har på en måte alltid vært et mål at jeg skal ha en jobb hvor jeg kan utrette en viktig forskjell for noen, enten det er mennesker eller andre dyr eller miljø, så for noen i hvert fall.»*

**Informant 6:** *Jeg føler liksom aldri kunne ha forfulgt en karriere om å bli kunstner for eksempel, for da hadde det dreiet seg om å dyrke en interesse som er utelukkende min egen, og som jeg egentlig ikke har noen ... altså, det høres jo veldig sånn, fordømmende ut da, men. Det må være et virkelig og godt formål med det man gjør».*

For noen av informantene kunne klimaengasjementet spores helt ned til barndommen. Dette var likevel ikke tilfellet hos alle, der klimaengasjementet for flere av informantene var noe som har utviklet seg sakte men sikkert over tid, og gjerne gjennom valg studier. Spesielt to av informantene hadde utdannet seg innenfor en retning med fokus på bærekraft.

**Informant 1:** *«Jeg husker ikke helt hvor liten jeg var, men jeg tipper jeg var fem-seks år eller noe sånt jeg, når jeg lærte at bilene forbruker jo oksygen og slipper ut Co2, og det er jo dumt for det er akkurat det vi mennesker skal gjøre og. Så det går jo ikke, hvis begge to skal forsyne seg av den samme luften. Så, det var på en måte det som førte til at ... ja ... som vekket det engasjementet da».*

**Informant 2:** *«Jeg studerte jo ... tok jo en master i retning kultur, miljø og bærekraft, som har både fokus på utvikling og miljø, fordi jeg har lyst til å bidra positivt med alt jeg gjør egentlig.»*

**Informant 7:** *«Jeg husker det [klimaengasjementet] begynte da jeg var liten, så ville jeg veldig gjerne ha papptallerken, og spise fra papptallerken, og da sa mamma sånn ... det ville ikke blekkulf gjort. Også var det da jeg skjønnte at sånn ... okei, papp og plast er liksom ... eller sånne engangsartikler da, at det var dårlig.»*

I tillegg til dette ble det også tydelig at klimaengasjementet er fremtredende på hele arbeidsplassen. Her ble det nevnt at de som søker seg til disse arbeidsplassene allerede kommer inn i organisasjonen med et sterkt klimaengasjement.



**Informant 1:** *«det ser vi også på de som søker jobber her også. Det er sånn der «endelig liksom, kan jeg få begynne å jobbe der jeg vil» og «det her har jeg fått inn med morsmelka, de verdiene» og sånn, så det ... ja. Man rekrutterer folk som på en måte allerede er enige da. Det er ingen som jobber her for at de skal bli kjemperike eller tjene masse penger eller. Nei, det er for å ... ja, vi har samme mål.».*

Videre ser det også ut til at det å jobbe på en arbeidsplass som jobber aktivt med klimaproblematikk igjen påvirker det private klimaengasjementet.

**Informant 4:** *«Jeg har blitt veganer siden jeg begynte å jobbe her, og det er noe jeg sannsynligvis ikke ville ha nevnt for familien min før. Men for eksempel nå til jul skal jeg og kjæresten min feire med hennes familie og vi var bekymret for julemiddagen og om vi skulle spise kjøtt og late som om vi ikke var veganere, men denne jobben har gitt meg selvtilliten til å si «nei, vi lager vårt eget måltid til jul, men vi vil fortsatt sitte sammen med dere.».*

Det er viktig å nevne at en sammenheng mellom selvkonseptet på arbeidsplassen og det personlige selvkonseptet ikke er utelukkende positivt. For flere kunne dette klimaengasjementet bli mye, og grensene mellom klimaengasjementet privat og klimaengasjementet i arbeidssammenheng ble visket ut.

**Informant 2:** *«Det er jo din personlige kampsak og, det er ikke bare en jobb du går og kobler av etterpå, du har lyst til at det skal bli bra, du har lyst til at du skal nå målet, ikke bare fordi at sjefen din vil det, men fordi at du ønsker det i kampen for klima på en måte, eller det er litt sånn andre faktorer i hvorfor du skal klare dine mål, og gjøre det du skal på jobb som gjør at du kanskje liksom jobber mer da, og liksom jobber mer overtid, legger mer inn i prosjektene enn kanskje i andre jobber da».*

**Informant 5:** *«Jeg prøver å balansere det [klimaengasjementet] litt, men det er litt vanskelig fordi jeg er egentlig en person som trenger litt frakopling. En introvert person, så jeg trenger litt tid til å ikke gjøre noen ting også. Men når jeg prøver å slappe av så føler jeg også at jeg på en måte lengter etter å gjøre noe mer aktivt også. Så det er litt sånn ... jeg jobber fortsatt litt med å finne ut av det egentlig. Det er jo heller ikke effektivt å slite seg ut. Og det er andre ting i livet som er viktige også, venner og familie og sånn. Så ... ja. Det er en litt vanskelig balanse».*

I tillegg til dette er det også viktig å trekke frem at dette engasjementet ikke kom like sterkt frem hos alle informantene. Selv om dette var tydelig og fremtredende hos mange, var det variasjon i hvordan dette kom til uttrykk underveis i intervjuene. For noen av informantene var det viktig å ha et fokus på bærekraft som helhet, og ikke nødvendigvis utelukkende klima.

**Informant 3:** *«Jeg kunne egentlig ikke tenkt å jobbe i en organisasjon som bare jobber med klima. Bare med natur. Det må handle om mennesker og mennesker i forhold til naturen. Også må det handle om rettferdighet, for hele klimaspørsmålet, og egentlig alle de andre ressurs spørsmålene i verden er et spørsmål om en skjevfordeling.»*

### Nytteverdi i arbeidet

Det andre temaet som ble fremtredende i analyseprosessen handler om å se nytteverdien i arbeidet. Dette handler først og fremst om at arbeidet de ansatte yter oppleves som nyttig. Her lå det for mange av informantene et fokus på at deres arbeid skulle være nyttig, men hva som inngikk i nyttebegrepet varierte fra informant til informant. Nytte handlet ikke her utelukkende om at arbeidet skulle være direkte nyttig for arbeidet mot klimaendringer, men heller at deres arbeid skulle være nyttig for organisasjonen som helhet, og at arbeidet deres skulle gagne andre. Med tanke på mangfoldet av ulike stillinger i utvalget, kom det tydelig frem at hver enkelt arbeidsoppgave ikke nødvendigvis var direkte knyttet opp mot klimaproblematikk, men for mange handlet det om å kunne se sammenhengen mellom deres enkelte arbeidsoppgave og organisasjonen som helhet.

**Informant 3:** *«Nei, det er alltid vanskelig å måle sin egen nytte opp mot den store verden. Jeg tenker jo, og liker å tenke at det jeg gjør er nyttig. Hm ... jeg mener å se at de sakene jeg jobbet med og som jeg har betydd mest for meg og mest for organisasjonen, de har vært nyttige.»*

**Informant 4:** *«Fra mitt perspektiv som webutvikler er det viktig å vise brukeren av nettsiden at den er enkel å bruke, og at de kan gjøre små endringer i deres livsstil som gagnar miljøet. Så for meg er det det som er viktig.»*

Noen informanter knyttet videre deres arbeid opp mot en større sammenheng som ikke var knyttet opp mot de konkrete arbeidsoppgavene i hverdagen. Dette innebærer at det var hvordan arbeidet inngikk i en større sammenheng, som gjorde at det opplevdes som nyttig.

**Informant 3:** *«Det er det jo givende å vite at «nei, men jeg har vært med på å gjøre en forskjell». Det er jeg stolt av.»*

**Informant 6:** *«jeg føler det [arbeidet] har en veldig stor kollektiv gevinst også da.»*

Videre var det for mange viktig å kunne se konkrete indikasjoner på at deres arbeid var nyttig. Med tanke på at klimakampen er en ekstremt stor problemstilling, ble tilbakemeldinger og en konkretisering av arbeidet viktig for de ansatte. Her ble det også tydelig at alle organisasjonene hadde, mer eller mindre bevisst, lagt til rette for at de ansatte i disse stillingene hadde konkrete tall eller andre indikasjoner på nytten av deres arbeid.

**Informant 2:** *«Vi har jo veldig tall som viser at vi har faktisk nådd ut til så mange, vi vervet så mange. Så da, på bakgrunn av det, så ser jo jeg tydelig at det jeg gjør, fører til noe som igjen fører til at organisasjonen som en helhet. Så sånn sett så føler jeg at jeg har en verdi her, og bidrar. At det er nyttig, og spesielt når jeg har kommet inn også har jeg både startet et prosjekt med facebookannonseringen og kan se liksom at vi fikk fra null til så og så mange.»*

**Informant 5:** *«Vi har jo et tall på hvor mange porsjoner som reddes hver dag, ikke sant? Så det kan man regne om sånn ca til Co2-utslipp spart og det kan bli veldig sånn konkret egentlig da, og det er veldig motiverende.»*

**Informant 5:** *«Vi får tilbakemelding på at mange får da, at de blir med obs på matsvinn, og kanskje de blir mer obs på miljøet generelt. At det kan være en sånn ... ja en måte egentlig å engasjere folk på da.»*

Viktigheten av å kunne se den konkrete nytten av arbeidet ble spesielt tydelig hos en av informantene som nylig hadde endret stilling innad i organisasjonen, og som derfor ikke lenger hadde de samme konkrete tallene å forholde seg til som en indikasjon på effekten av arbeidet. Her fant informantene som hadde mer konkrete arbeidsoppgaver det lettere å se nytten av arbeidet sammenliknet med informantene som ikke hadde like konkrete arbeidsoppgaver.

**Informant 6:** *«Det er litt vanskelig å vite om det har noen effekt eller hva effekten er ikke sant, så akkurat nå, de tre-fire siste månedene så har det vært litt sånn vanskelig å se resultatene eller effekten av arbeidet da.»*

I tillegg til dette kan også opplevelsen av nytte i arbeidet styrkes gjennom en form for positiv sosial oppmerksomhet knyttet til det arbeidet som er gjort.

**Informant 1:** *«At de kan få litt skryt av vennene sine liksom, «ja, den der palmekampanjen var råbra liksom, jeg har slutta helt med palmeolje». Det tenker jeg ... det tror jeg er litt viktig. Jeg tror folk liksom, de som søker seg til den her typen næring eller den her type bedrifter, om det er amnesty og nødhjelp eller hva som helst, de liker å vite at de gjør verden litt bedre enn det den var hvis ikke de hadde jobbet der.»*

Til tross for at klimakampen er ekstremt stor og kan være vanskelig å knytte helt ned til de enkelte arbeidsoppgavene i hverdagen, ble det likevel tydelig at flere av informantene klarte å se sammenhengen mellom det arbeide de gjorde i organisasjonen og mot klimakampen i det store og hele.

**Informant 3:** *«... så hver enkelt epost, eller hver enkel ting man gjør i hverdagen, føles ikke alltid like nyttig, men det store bildet når man klarer å liksom gjøre et stykke arbeid som drar i riktig retning som en del av noe som vi som et kollegium gjør, så føler jeg at det er veldig nyttig».*

Videre knyttes også opplevelsen av nytte opp mot en optimisme for fremtiden. Dersom arbeidet oppleves som håpløst, ville ikke denne optimismen vært til stede blant informantene i denne studien.

**Informant 3:** *«jeg tror det skjer såpass mye positivt samtidig. Det er så mange som drar i riktig retning at hvis man passer på å aldri liksom bare svartmale, men også se på løsningene samtidig, og det har miljøbevegelsen blitt veldig flinke på. Ehm ... så ... er det ikke noe stort problem at man blir litt deprimert av og til. For tvert i mot, så er det så mange ting som drar i riktig retning, det går så fort.»*

Det er også viktig å understreke at det var en variasjon i hvor sterkt opplevelsen av nytte i arbeidet kom frem i løpet av de ulike intervjuene. Opplevelsen av nytte i arbeidet var fremtredende hos alle informantene, men graden dette kom til uttrykk under intervjuene varierte. For noen av informantene kom det tydelig frem at arbeidet opplevdes som uhyre viktig, mens andre uttrykte ikke dette i like stor grad. Spesielt en av informantene fant det

vanskelig å vurdere sin egen nytte i arbeidet, men fokuserte heller på nytten av organisasjonen som helhet. Dette reflekterer igjen variasjonen som kan oppstå innad i et kvalitativt forskningsarbeid.

### **Fellesskap på arbeidsplassen**

Videre gjennom analysen kom det tydelig frem at et fellesskap på arbeidsplassen og arbeidsmiljø var veldig viktig for mange av informantene. Her ble det snakk om en fellesskapsfølelse på arbeidsplassen, og at fokus på arbeidsmiljø var spesielt viktig. I to av tre organisasjonene ble det veldig tydelig at organisasjonen la stor vekt på arbeidsmiljø. Videre forsterkes denne fellesskapsfølelsen av en rekke ulike faktorer. Dette inkluderer å ivareta engasjementet de ansatte bringer med seg inn i sin arbeidssituasjon, og det å ha et samarbeid innad i organisasjonen. I tillegg til dette var det også fremtredende at informantene var påkoblet organisasjonen som helhet. Denne fellesskapsfølelsen på arbeidsplassen og fokus på arbeidsmiljø er noe som illustreres ved sitatene nedenunder.

**Informant 2:** *«Også føler jeg meg og liksom en veldig del av den organisasjonen jeg jobber med, så når vi kommer på gjennom noen andre her da, så føler jeg og veldig at jeg er med på det. Så det er jo litt sånn ... jeg vet ikke om det er spesielt her eller om det er sånn på de fleste arbeidsplasser, men man føler seg veldig sånn i et «vi» da, som sammen utgjør noe, og at man alle har en del i puslespillet og har bidratt, og derfor føler seg nyttig da.»*

**Informant 4:** *«Vi er veldig støttende her. Vi spiser lunsj sammen hver dag på det store bordet og snakker om alle de positive tingene vi har gjort. Så vi støtter hverandre.»*

**Informant 5:** *«Vi er veldig opptatt av ... ja, hvordan hverandre har det og vi tar en fot i bakken hver mandag hvor vi snakker om hva vi har gjort forrige uke, hva vi synes var kult forrige uke, hva vi synes var vanskelig forrige uke. Ehm ... så jeg føler det er veldig stort fokus på arbeidsmiljøet da.»*

Hos spesielt to av informantene kom det frem at det var viktig at arbeidsplassen fokuserte på å engasjere de ansatte i tillegg til å ivareta det engasjementet som de ansatte ofte kommer med og bidrar med inn i sin arbeidssituasjon.

**Informant 1:** *«Folk har veldig sterkt engasjement, og det er kjempe bra og det må man ta vare på. Det ville vært veldig sløsing hvis vi ikke gjorde det.»*

**Informant 5:** *«Så arbeidsmiljø tror jeg er kjempe, kjempe viktig. Og ikke ta det for gitt at folk på en måte, at det er givende nok da, bare fordi du jobber med noe du engasjerer deg for, så kan du ikke finne deg i alt mulig rart heller.»*

Gjennom analyseprosessen kom det videre frem at fellesskapsfølelsen øker gjennom samarbeid innad i organisasjonen. Dette gjelder spesielt oppstartsbedriftene, der de ulike stillingene og rollene på arbeidsplassen var noe flytende.

**Informant 5:** *«Vi litt flytende roller mange av oss også, så det blir mye samarbeid»*

Forholdet mellom organisasjonens mål og den ansatte ble også fremtredende gjennom analysen. Flere informanter var påkoblet organisasjonens overordnede målsettinger. Dette øker igjen en fellesskapsfølelse, der den ansatte opplever at sine arbeidsoppgaver er viktige for organisasjonen.

**Informant 2:** *«Jeg synes organisasjonen i sin helhet jobber mot et bra mål, og da vil jeg bidra til at organisasjonen gjør det bra. For jo flere vi er, jo mer påvirkningskraft får organisasjonen, mer gjennomslag for de sakene vi jobber med, som igjen kan gjøre til at man nærmer seg den visjonen vår om et samfunn der vi har et mer miljøvennlig forbruk og vi tenker gjennom hele syklusen på hvor varene våre kommer fra, og hvordan de er produsert, at det er ... at man hele tiden tenker etikk og miljø da, på alt man gjør.»*

Også her var den en viss variasjon innad i temaet. Det er viktig å nevne at fellesskap på arbeidsplassen ikke ble nevnt av alle informantene, men det ble allikevel trukket frem i alle organisasjonene. I tillegg til dette fremsto dette som en viktig del av arbeidssituasjonen til de som trakk det frem, og spesielt i oppstartsbedriftene.

### **Frustrasjon og håpløshet**

Så langt har temaene i analysen vært preget av godt arbeidsmiljø, et positivt klimaengasjement og en nytteverdi i arbeidet. På den andre siden ble det også tydelig at en del frustrasjon og følelser av håpløshet var knyttet til denne arbeidsgruppen, og det er det dette temaet handler om. I analyseprosessen ble det tydelig at følelser av frustrasjon var fremtredende hos mange av informantene. Denne frustrasjonen var hovedsakelig knyttet til et sosialt aspekt, men også til næringslivet og politikken. Den sosiale frustrasjonen handler først

og fremst om at veldig mange i befolkningen ikke gjør det de kan for å motvirke klimaendringene, eller at ord og handling ikke henger sammen.

**Informant 1:** *«Det er litt mer sånn, demotiverende egentlig. Ehm ... når liksom, både venner og nære og mindre nære og kanskje bekjente liksom ... man ser liksom hva de legger ut på facebook og sånn at halvparten av postene er «stopp plastforurensning» og «vi må gjøre noe med de stakkars kuene» og «alle må spise mer grønnsaker» og sånn, også den andre halvparten av det de legger ut er sånn ... «checked into Oslo airport, weekendtur i London, yeah». Det prøver jeg ikke å bli så påvirket av, men jeg blir litt det.»*

**Informant 2:** *«Nå går vi mot liksom to grader og kanskje mer som vil ha fatale konsekvenser og så bryr ikke folk seg da, for at de blir sure for at man påpeker at man ikke skal reise med fly for eksempel, eller sånn. Som er litt sykt da, når man vet konsekvensene av det.»*

**Informant 3:** *«Vi har lyst til som alle andre å kunne fly. Vi har lyst til å se verden, og jeg gjør det jo også. I år har vi prøvd å ikke fly, jeg har flydd med jobb, men ikke privat. ... det liksom merket jeg på det året her hvor jeg har forsøkt å ikke fly, hvordan jeg ble ambivalent når andre legger ut sånn «å, nå har jeg reist dit», og «nå er jeg der», og det skjer hver eneste uke. ... Den ambivalensen for at, det er jo greit å føle på det og, for det at det er jo egentlig det vi vil at alle skal slutte å fly, men ... jeg kjenner at det er ikke så lett. Det koster litt.»*

**Informant 5:** *«Jeg føler det er den ene tingen i livet som minsker livskvaliteten min. Det er liksom, alt er bra ellers, men bare den der ... hvor trist man blir da. Av at folk ikke bryr seg eller gjør noe.»*

**Informant 7:** *«Det som jeg irriterer meg veldig over da, er når folk sier at vi er «fucked» uansett.»*

Denne sosiale frustrasjonen og følelser negativitet knyttet opp mot dette påvirket videre det sosiale livet til flere av informantene.

**Informant 1:** *«Ja, det som er, kanskje det mest negative er fort at liksom ... hvis man sitter og snakker om det på fest eller noe, så blir det jo ikke noe hyggelig samtale. Det er veldig, veldig sjeldent at det kommer gladnyheter. Så det prøver jeg egentlig ikke å gjøre så mye.»*

Denne frustrasjonen knyttes også opp mot næringslivet og politikken.

**Informant 3:** «Potensielt sett så kunne de [næringslivet og politikken] snudd seg rundt og blitt en del av løsningen, men de har valgt i 20 år å gjøre noe annet, og forsetter å gjøre det. Det er utfordrende å møte den retorikken. Og det er selvfølgelig en kjempeutfordring å få de til å snu, for de sier jo at de har snudd, men det ser du ikke i realiteten. Hvert nytt oljefelt som åpner hvert, hver gang de åpner et nytt oljefelt og sier at det skal vare i mange tiår fremover, så vet du at det ... får de rett så går det galt.»

Videre satte denne seg også som en følelse av håpløshet hos noen.

**Informant 3:** «Jeg bærer på en grunnleggende bekymring på at dette kan gå ganske galt».

**Informant 5:** «Når man engasjerer seg i noe som er så stort da. Og som ofte føles går ... det er mange små skritt fremover, men så er det jo ganske mange tilbakeslag og selve utviklingen i seg selv går jo ikke alltid fremover globalt eller nasjonalt. Så det kan virke håpløst i blant.»

**Informant 5:** «Kanskje det er jo kanskje en blanding av tristhet og frustrasjon egentlig. Jeg føler meg veldig sjeldent sint, det tror jeg ikke er en følelse som jeg kjenner så veldig mye på, men jeg er frustrert og lei meg.»

For flere av informantene var dette et uhyre kompleks fenomen, der ambivalensen kom tydelig frem i løpet av intervjuet. Her kombineres følelser av frustrasjon og håpløshet med en optimisme for fremtiden.

**Informant 3:** «Jeg fikk barn det året jeg begynte å jobbe her, og det også føles jo en ...en gutt som er syv år nå. Det er klart at jeg av og til tenker på hans framtid og hvordan hans liv vil se ut. Så det påvirker ganske mye, og det påvirker ... altså synet på verden, og på for menneskene fremover. Så det blir litt sånn av og til et svart syn, men av og til også en sånn optimisme på at noe går»

I likhet med de andre temaene i analysen, bærer også dette preg av å være et kompleks tema. Flere opplever at arbeidsplassen har påvirket det sosiale livet. Dette er ikke utelukkende verken positivt eller negativt. Der informant 1 forsøker å unngå å snakke om



dette på fest, ser vi også at samme informant også opplever en form for positiv sosial oppmerksomhet knyttet arbeidet. Det samme gjelder informant 2.

**Informant 1:** *«Man får jo en god del sånn sosial kred av å jobbe med det her. Det er mange flere som er nysgjerrige på hva jeg jobber med nå»*

**Informant 2:** *«Når du sier at du jobber i en miljøorganisasjon, så får du en del sånn, å ja, så da vet de med en gang hva jeg mener om veldig masse ting. Ehm ... som ... det er liksom ... jeg har aldri opplevd som et hinder eller noe sånn, men du møter jo ... hvis du møter folk da, på en fest eller på byen eller venners venner eller et eller annet sånn, og sier sånn, «ja jeg jobber der», så plutselig vet de vanvittig mye som kan være litt sånn, da kan man jo og bli forhåndsdømt da».*

## **Diskusjon**

Klimaendringer truer det verdensbildet vi ser i dag, og vi går mot en global oppvarming som kan ha fatale konsekvenser (NASA, 2018). Dette alvoret har ført til en arbeidstrend der flere og flere, og kanskje spesielt fra millenniumsgenerasjonen, velger å jobbe med fokus på klimaproblematikk, enten ved å gjøre eksisterende organisasjoner grønnere eller ved å jobbe i organisasjoner som har hovedfokus på bærekraftighet (Environmental Defense Fund, 2017). Sistnevnte har vært fokuset for denne studien. Arbeidet mot klimaendringer kan for mange til tider virke håpløst, noe som reflekteres i et manglende bekymringsnivå og engasjement i den generelle befolkningen (Schiffman, 2015). Fordi det er såpass store motkrefter knyttet til klimaendringer, der vi ser en manglende interesse og engasjement i den generelle befolkningen i tillegg til de økonomiske interessene som ønsker å kunne fortsette som før, har denne studien tatt utgangspunkt i at arbeidet med klimaproblematikk til tider kan virke meningsløst. Hensikten med denne studien var, med bakgrunn i dette, å finne et mønster i hvordan mening oppleves og konstrueres hos ansatte i organisasjoner som jobber med klimaproblematikk. Resultatene fra denne studien viser fire gjennomgående elementer som er med i den meningsskapende prosessen. Dette inkluderer et selvkonsept som er rettet mot et klimaengasjement, noe de ansatte tar med seg inn i sin arbeidssituasjon. Videre handlet det her om å kunne se nytten i arbeidet, i tillegg til å ha et fellesskap på arbeidsplassen. Til slutt var også en følelse av frustrasjon og håpløshet fremtredende hos denne arbeidsgruppen, noe som kan gå på bekostning av opplevelsen av meningsfylt arbeid.

Dette kapittelet vil diskutere funnene fra studien i lys av det teoretiske rammeverket og avsluttes med en diskusjon om studiens praktiske implikasjoner, implikasjoner for videre forskning og en diskusjon om studiens limitasjoner.

### **Selvkonsept rettet mot klimaengasjement**

Først og fremst ser vi en relativt stor konsistens mellom det teoretiske rammeverket for oppgaven og flere av funnene. Dette inkluderer spesielt temaet «selvkonsept rettet mot klimaengasjement» og det teoretiske utgangspunktet som omhandler en sammenheng mellom selvkonseptet på arbeidsplassen og det private selvkonseptet, styrkerealisering og balansen mellom selvet i arbeid, og det personlige selvet (Chalofsky, 2003; Schnell et al., 2013; Ravn, 2008). I analyseprosessen kom det tydelig frem at informantene i denne studien hadde et stort privat klimaengasjement som de tok med seg inn i sin arbeidssituasjon, noe som i aller høyeste grad relaterer til det Schnell et al., (2013) beskriver som «sammenheng». Denne sammenhengen vil igjen legge til rette for en opplevd følelse av mening, da den ansatte har muligheten til å uttrykke sine verdier og holdninger gjennom arbeidet. Dette er også noe som

ble fremtredende her, spesielt med tanke på det private klimaengasjementet. I tillegg er dette noe som reflekteres gjennom det at de som søker seg til denne bransjen, allerede har med seg et klimaengasjement, noe som igjen henger sammen med det at mennesker vil søke etter arbeidsroller som tillater dem å uttrykke deres autentiske selvkonsept (Britt, 1999; May et al., 2004; Shamir, 1991).

Når det kommer til det Ravn (2008) beskriver som en styrkerealisering, kan klimaengasjementet i seg selv betraktes som en styrke informantene i denne studien har med seg inn i arbeidet. I analyseprosessen ble det tydelig at klimaengasjementet var en del av arbeidshverdagen til mange, og kunne overføres til organisasjonens overordnede mål og den ansattes arbeidsoppgaver. Et slikt engasjement vil føre med seg en ekstra motivasjon inn i arbeidet (Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004). Dette kan i aller høyeste grad vurderes som en styrke. I tillegg til dette er også kompetanse en sentral styrke hos flere av informantene her. Flere av informantene rapportere å ha tatt høyere utdanning, og spesielt to av informantene har spesialisert seg i temaer knyttet til bærekraft. Dette innebærer at flere av informantene bringer med seg en kompetanse innenfor feltet som vil være en styrke i deres arbeid. Til sammen legger dette til rette for opplevelsen av mening i arbeidet, da informantene i denne studien har gjennom sin kompetanse og sitt engasjement mulighet til å bruke flere av sine styrker i arbeidet.

Videre samsvarer dette temaet med det Chalofsky (2003) beskriver som en følelse av balanse mellom selvet i arbeid og det personlige selvet. Samtidig ser vi her at resultatene fra analysen ikke støtter opp under de andre aspektene av det Chalofsky beskriver som «balanse». Under intervjuene ikke kom frem et forhold mellom det spirituelle selvet og selvet i arbeid. Her er det viktig å nevne at det spirituelle selvet har ikke blitt fremmet som et aspekt ved meningsfylt arbeid i senere forsøk på å etablere hvilke elementer som inngår i meningsbegrepet. Dette peker videre mot at det spirituelle selvet kanskje ikke er et like sentralt aspekt ved opplevelsen av meningsfylt arbeid. Spiritualitet på arbeidsplassen var i fokus tidlig på 2000-tallet, og selv om det fortsatt finnes nyere litteratur på dette området, er ikke dette en like stor del av arbeids- og organisasjonspsykologi i dag som det tidligere har vært (Gatling, Kim, & Milliman, 2016; Krishnakumar & Neck, 2002; Lips-Wiersma & Mills, 2002). Dette kan videre være med på å forklare hvorfor det spirituelle selvet ikke ble fremtredende under intervjuene eller analyseprosessen. Videre ble heller ikke balansen mellom det å gi til seg selv og gi til andre nevnt av noen av informantene. På en annen side vil arbeidssituasjonen til informantene legge til rette for det å gi til andre som helhet, noe som vil legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid her. Samtidig vil dette være vanskelig å

kunne si noe om, da denne balansegangen ikke kom frem i løpet av intervjuene eller analyseprosessen.

Videre kan dette selvkonseptet rettet mot klimaengasjement knyttes opp mot klima-selvidentitet. Dette handler, som tidligere nevnt, om en betrakter seg selv som en person som handler miljøvennlig (Van der Werff et al., 2013). Med tanke på at denne studien ikke eksplisitt har målt klima-selvidentitet, vil det være vanskelig å si noe om dette er noe som gjelder denne arbeidsgruppen. Samtidig, med tanke på sammenhengen mellom selvkonseptet på arbeidsplassen og det private selvkonseptet blant informantene i denne studien, vil det ikke være mulig å utelukke at en selv-identitet knyttet til et klimaengasjement kan være gjeldende for denne arbeidsgruppen. Med tanke på at klima-selvidentitet uttrykkes gjennom holdninger og atferd, vil det også gjøre at vi kan si noe om klima-selvidentitet hos denne arbeidsgruppen. Klima-selvidentitet er som tidligere nevnt knyttet opp mot biosfæriske verdier, noe som inkluderer holdninger og atferd knyttet opp til miljø, bærekraftig konsum, klimaaktivisme og promiljøatferd (Van der Werff et al., 2013). En følelse av klima-selvidentitet vil være styrket dersom tidligere handlinger oppfattes som miljøvennlige. Med tanke på det sterke klimaengasjementet som har kommet til uttrykk hos mange av informantene, vil det være sannsynlig at flere har sterke biosfæriske verdier. Dette inkluderer at flere rapporterte om personlige miljøvennlige handlinger som å redusere matsvinn, legge om til et bærekraftig kosthold eller å utelukkende bruke kollektiv transport som fremgangsmåte. I tillegg til biosfæriske verdier, er også tidligere atferd og styrken av denne atferden viktig for å kunne si noe om opplevelsen av klima-selvidentitet. Med tanke på at klimaengasjementet for noen startet tidlig og for mange utviklet seg over tid, vil det være sannsynlig at klima-selvidentitet er en del av selvkonseptet til denne arbeidsgruppen.

Blant informantene i denne studien ble det videre tydelig at dette klimaengasjementet hadde vært en stor del av dem over lengre tid. For flere kunne engasjementet spores helt ned til barndommen, noe som indikerer at selvkonseptet lenge har bestått av et klimaengasjement. For mange hadde også klimaengasjementet økt og utviklet seg over tid. Dette inkluderte at engasjementet var noe som begynte i ungdomstiden, og noe som utviklet seg videre derfra. Dette klimaengasjementet vil sannsynligvis ha påvirket valget om å gå inn i denne bransjen. Det er likevel vanskelig å si i hvor stor grad dette klimaengasjementet har påvirket valg av yrke, men det er ikke mulig å utelukke at det kan ha vært med på å påvirke dette valget. Ut fra analysen fra denne studien er det rimelig å anta at de som har et sterkt selvkonsept knyttet opp mot et klimaengasjement, også vil søke seg til arbeidsplasser der de har mulighet til å dyrke og utvikle dette engasjementet på arbeidsplassen. Dette kan igjen redusere sannsynligheten for at disse menneskene velger andre yrkesgrupper. Dette handler om behovet for å oppleve

mening i arbeidet, noe som tidligere nevnt ser ut til å prege dagens næringsliv og spesielt millenniumsgenerasjonen. Dersom et individ oppfatter klimaproblematikk som noe som det viktigste for dem, vil dette også påvirke om de vil kunne oppleve andre yrker som meningsfylte.

I tillegg til dette, bærer dette temaet preg av å være ekstremt komplekst. Samtidig som det er tydelig at engasjementet er sterkt hos informantene, ser vi likevel at engasjementet kan ha ført til følelser av håpløshet og frustrasjon hos flere. Selv om dette er et eget tema som skal diskuteres nøyere senere i dette kapitlet, er det likevel viktig å anerkjenne hvordan disse følelsene av frustrasjon og håpløshet kan være knyttet opp mot engasjementet vi ser blant informantene i denne studien. Dersom dette engasjementet ikke hadde vært til stede på tvers av privatliv og arbeidssituasjon for informantene, ville informantene sannsynligvis heller ikke ha opplevd disse følelsene av frustrasjon og håpløshet. Dette gjør at det er vanskelig å både skille mellom disse to elementene og samtidig som det er vanskelig å kombinere dem. Da engasjementet på tvers av arbeid og privatliv er med i den meningsskapende prosessen, vil det samme engasjementet kunne uttrykkes i følelser av frustrasjon og håpløshet som går på bekostning av opplevelsen av mening. Dette innebærer at engasjementet potensielt vil kunne fremme opplevelsen av meningsfylt arbeid blant informantene, men samtidig vil dette engasjementet også kunne føre til den frustrasjonen knyttet opp mot det sosiale, arbeidslivet og politikken som kom frem under intervjuene og analyseprosessen.

Likevel vil ikke dette selvkonseptet rettet mot et klimaengasjement utelukkende legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid. Dette henger sammen med at flere av informantene rapporterte at dette klimaengasjementet kan bli for mye. Med tanke på at flere opplevde at det var vanskelig å koble fra arbeidet og å skille mellom klimaengasjementet privat og på arbeidet, kan dette engasjementet også gå på bekostning av opplevelsen av meningsfylt arbeid. Her er det et behov for tiltak for å skille mellom jobb og fritid for denne arbeidsgruppen, noe som vil diskuteres nøyere senere i dette kapitlet.

### **Nytteverdi i arbeidet**

Videre samsvarer temaet «nytteverdi i arbeidet» i stor grad med det teoretiske utgangspunktet som beskrives gjennom signifikans og bidrag (Schnell et al., 2013; Ravn, 2008). Ravn (2008) hevder gjennom sin definisjon av «bidrag» at det er spesielt viktig at den ansatte opplever at deres handlinger har en påvirkning på et organisatorisk, samfunnsmessig eller globalt nivå. Blant informantene i denne studien ble det tydelig at de ansatte ikke hadde vanskeligheter med å se sammenhengen mellom deres arbeidsoppgaver og organisasjonen som helhet. Dette var noe som gikk på tvers av stillinger og arbeidsplass, og er noe som igjen vil legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid. Med tanke på at stillingene i seg selv

ofte ikke var direkte knyttet opp mot klimaproblematikk, men heller opp mot programmering, dataanalyse og kommunikasjonsarbeid, la ikke arbeidsoppgavene intuitivt opp til opplevelsen av meningsfylt arbeid slik meningsfylt arbeid er beskrevet her. Likevel, i kombinasjon med arbeidsplass og selvkonsept, kunne informantene trekke linjer mellom deres arbeidsoppgaver, organisasjonen, næringslivet og samfunnet. Videre kunne flere av informantene trekke linjer mellom organisasjonen og dens påvirkning på et samfunnsmessig nivå. Dette er også mulig å trekke enda ett hakk videre, der det i klimakampen ligger en antakelse om at «alle kan gjøre litt». Dette innebærer at enhver påvirkning på et samfunnsmessig nivå, også vil spille inn i det globale bildet. Tilsammen gjør disse faktorene at mange av informantene i denne studien opplevde at deres handlinger hadde en påvirkning på et organisatorisk og samfunnsmessig nivå, og kan i ytterste konsekvens også trekkes opp mot en innvirkning på et globalt nivå. Da flere informanter videre uttrykte en optimisme for fremtiden, og spesielt da knyttet til nytteaspektet ved arbeidet, vil dette legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid.

Både Schnell et al., (2013) og Ravn (2008) legger vekt på at den ansatte har mulighet til å bruke sin arbeidssituasjon til å bidra til et positivt samfunn for å kunne oppleve mening i arbeidet. Alle informantene rapporterte sin arbeidssituasjon som nyttig i større eller mindre grad, men det er likevel vanskelig å fastslå helt konkret at dette handler om å det å kunne bidra til et positivt samfunn, da dette ikke kom frem eksplisitt. Samtidig kan vi ikke utelukke at deler av nytten de ansatte opplever handler om det å kunne bidra. Med tanke på at organisasjonens eksistens i seg selv legger opp til arbeid for et bedre samfunn, er det sannsynlig at de ansatte tildels også opplever dette som en del av opplevelsen av mening i arbeidet.

Det at mange hadde mulighet til å se konkrete indikasjoner på deres nytte for organisasjonen la også til rette for at den ansatte kunne se hvordan deres arbeid hadde en innvirkning på organisasjonens målsetting. Dette er sentralt for Schnell et al., (2013) som hevder at det å kunne se sammenhengen mellom egne arbeidsoppgaver og organisasjonens overordnede målsettinger er viktig.

På en annen side blir det innenfor dette temaet vanskelig å trekke sammenhenger mellom opplevelsen av nytteverdi i arbeidet og de elementene Chalofsky (2003) trekker inn i sin konseptualisering av meningsfylt arbeid. Her ville det vært relevant å se på hvordan arbeidet i seg selv la til rette for det å utføre arbeidet med fokus på kreative utfordringer og læring, kontinuerlig vekst i arbeidet, i tillegg til autonomi og myndiggjøring. Til tross for at det i flere av organisasjonene var fokus på kreative utfordringer i arbeidshverdagen, er det vanskelig å se sammenhengen mellom kreativitet og i hvilken grad arbeidet opplevdes som

nyttig, da dette heller danner en kontekst for resultatene. Videre var ikke vekst, autonomi eller myndiggjøring elementer som kom til uttrykk under intervjuene eller analysen.

I tillegg til dette er det også viktig å nevne at det sannsynligvis vil være en sammenheng mellom graden arbeidet oppleves som nyttig og selvkonseptet. Dette innebærer at selvkonseptet, som i dette tilfellet er knyttet til klimaarbeid, vil påvirke hva som oppfattes som nyttig. Dette gjør det mulig at denne arbeidsgruppen har lett for å oppleve arbeidet som nyttig, fordi arbeidet og arbeidsplassen i seg selv jobber med noe den ansatte opplever som nyttig. Dette gjør også at denne arbeidsgruppen virker lite påvirket av den negative fremstillingen av klimaproblematikk i media, da dersom dette hadde vært tilfellet, ville ikke denne nytten vært like fremtredende i intervjuene. Avslutningsvis er det også viktig å nevne at det de ansatte la i nyttebegrepet varierte fra informant til informant. For noen handlet dette om å kunne se at deres ytelse knyttet til konkrete arbeidsoppgaver hadde en innvirkning på organisasjonen, mens for andre handlet dette mer om å kunne se hvordan deres bidrag i arbeidet var nyttig for klimakampen som helhet. Som tidligere nevnt varierte også graden dette kom til uttrykk under intervjuene. Dette gjør at nyttebegrepet er ekstremt komplekst, og det er derfor vanskelig å fastslå hvordan denne nytten oppleves for den ansatte og hvordan dette påvirker opplevelsen av meningsfylt arbeid.

### **Fellesskap på arbeidsplassen**

Følelser av tilhørighet og fellesskap var fremtredende i alle organisasjonene i denne studien, noe som er spesielt viktige for både Schnell et al., (2013) og Ravn (2008). Dette handler om å gå inn i et fellesskap i organisasjonen, og kan være avgjørende for et godt arbeidsmiljø. For Schnell et al., (2013) og Ravn (2008) er en organisasjonskultur som legger til rette for tillit, respekt og relasjoner viktig i opplevelsen av meningsfylt arbeid hos de ansatte. Dette kan videre henge sammen med Chalofsky's (2003) beskrivelse av «følelse av selvet», som flere steder kan knyttes opp mot resultatene i denne studien. En organisasjonsstruktur som la tilrette for tillitt, respekt og relasjoner var fremtredende for mange av informantene i denne studien, men kanskje spesielt blant informantene fra de to organisasjonene som var oppstartsbedrifter. Her var det et stort fokus på samarbeid på tvers av stillinger, og en rekke tiltak med fokus på arbeidsmiljø. En slik organisasjonskultur vil kunne ta vare på og bygge opp under det engasjementet som de ansatte kommer med. Her var det tiltak som å «ta en fot i bakken» hver mandag eller samle alle rundt ett bord i lunsjen som la til rette for dette i organisasjonene i denne studien. Dette legger igjen til rette for at hele individet inkluderes på arbeidsplassen. Det er også viktig å nevne at slike tiltak sannsynligvis vil være lettere å gjennomføre i oppstartsbedrifter, med tanke på organisasjonens størrelse og struktur.

Det er viktig å nevne at begge organisasjonene som allerede hadde et spesielt stort fokus på inkludere hele individet på jobb var oppstartsbedrifter, noe som gjør at disse også skiller seg fra den tredje organisasjonen i antall ansatte og organisasjonsstruktur. Det er ikke mulig å utelukke at dette kan ha hatt noe å si med tanke på deres opplevelse av fellesskap på arbeidsplassen. Disse organisasjonene hadde også et mer eller mindre utelukkende positivt fokus på klimaproblematikk på arbeidsplassen, der det sjeldent var snakk om hvor galt det kan gå dersom det ikke skjer en global endring med tanke på klimaproblematikken. Dette kan også være med på å påvirke det organisatoriske fellesskapet som er fremtredende her, og kan i tillegg være med på å øke opplevelsen av meningsfylt arbeid. Dersom man i utgangspunktet har et positivt fokus på arbeidsplassen, vil det, dersom rollene på arbeidsplassen og privat er flytende, være sannsynlig at det positive fokuset også vil være fremtredende privat.

Det er vanskelig å si om dette fellesskapet kan spores tilbake til klimafokuset i organisasjonen, men det er likevel noen indikasjoner man kan se på her. Ut i fra resultatene om sammenhengen mellom det private selvkonseptet og selvkonseptet på arbeidsplassen, antas det at ansatte i organisasjoner som jobber aktivt med klima også har et personlig klimaengasjement. I tillegg til dette nevnes det også at dette klimaengasjementet kommer frem hos de som søker jobb innenfor dette feltet. Dette gjør at det er sannsynlig at denne arbeidsgruppen har et klimaengasjementet til felles, noe som igjen kan knyttes opp mot opplevelsen av et fellesskap på arbeidsplassen.

### **Frustrasjon og håpløshet**

Temaet som er rettet mot følelser av frustrasjon og håpløshet er det eneste temaet fra analysen som faller utenfor det teoretiske rammeverket for denne oppgaven. Dette temaet reflekterer hvordan noe potensielt kan oppleves som meningsfylt og meningsløst på samme tid. Dette temaet trekkes videre opp mot det manglende engasjementet og bekymringsnivået vi ser i den generelle befolkningen. Arbeidsgruppen som har vært fokuset i denne studien jobber med en problemstilling som er betent både i næringslivet og i dagens politiske klima. Dette gjør at klimakampen og klimaaktivisme står ovenfor en rekke kritiske punkter, der det kreves store globale endringer samtidig som disse ikke skjer fort nok. Det er derfor også naturlig at denne motstanden til en viss grad påvirker de ansatte i organisasjoner som jobber med denne klimaproblematikken. Dette vil også være spesielt for akkurat denne arbeidsgruppen, da det å oppleve følelser av håpløshet og frustrasjon knyttet til ulike deler av klimakampen kan påvirke i hvilken grad arbeidet oppleves som meningsfylt. Her vil det å oppleve sterke følelser av frustrasjon og håpløshet kunne gå på bekostning av opplevelsen av meningsfylt arbeid. Dette er også noe Ravn (2008) legger vekt på. Dersom man ikke evner å se en relevant større sammenheng med arbeidet, kan arbeidet oppleves som meningsløst. Da



vil arbeidet fremstå som isolert fra resten av verden, vi forstår den ikke og vet heller ikke hva vi skal stille opp med. Det er dette som er risikoen og faren med å oppleve følelser av frustrasjon, og kanskje spesielt håpløshet knyttet til arbeidet (Ravn, 2008).

Mye av denne sosiale frustrasjonen informantene opplevde kan knyttes opp mot hvordan andre i befolkningen ikke gjør det informantene opplever som nok i kampen mot klimaendringer. Her ble det blant annet snakk om at det fortsatt er en negativ stereotypi knyttet til det å jobbe med klimaproblematikk der dette kan gå utover det sosiale livet. Dette var spesielt knyttet opp mot det å si hva man mener om andres livsstil, men også det å tydelig flagge sine egne synspunkter. Flere nevnte at de unngikk å snakke om arbeidsplass og klimaaktivisme på fest, fordi det sjeldent ble en hyggelig samtale. I de intervjuene der informantene ikke trakk dette frem som et potensielt problem kom det samtidig frem at flere av disse informantene hadde en omgangskrets som også var engasjert i klima. Videre er frustrasjonen knyttet til det at informantene opplever at folk flest kanskje ikke gjør alt de kan for å bidra til et bærekraftig samfunn. Det gjør samtidig at det blir begrensende for individet å velge en bærekraftig livsstil. Eksempelvis var det flere informanter som nevnte at de har latt være å reise med fly, samtidig som de ser sin omgangskrets poste statusoppdateringer på sosiale medier der de har sjekket inn på Gardemoen, noe som opplevdes som frustrerende.

I analyseprosessen var dette det eneste temaet som gikk direkte på bekostning av opplevelsen av meningsfylt arbeid. Hos informantene i denne studien, ble ikke dette så fremtredende at det hadde store konsekvenser for opplevelsen av meningsfylt arbeid, men dette vil være noe som burde anerkjennes fremover hos denne arbeidsgruppen.

### **Autentisk samfunnsorientering**

Ut fra litteraturgrunnlaget ved oppgaven kan man se hvordan flere av funnene kan relatere til det teoretiske aspektet ved meningsfylt arbeid. Likevel er det en bit av det teoretiske aspektet som ikke kom frem under noen av intervjuene, og det er det som handler om en autentisk samfunnsorientering. Selv om dette ikke er noe som nevnes eksplisitt av noen av informantene, er det likevel rimelig å anta at en autentisk samfunnsorientering eksisterer i denne studien. For Ravn (2008) handler dette om bedriftens samfunnsansvar, og for Schnell et al., (2013) handler dette om at organisasjonens normer og verdier legger grunnlaget for opplevelsen av meningsfylt arbeid. Videre handler dette om integritet i ledelsen og organisasjonen. Med tanke på at alle organisasjonene i denne studien jobber aktivt med klimaproblematikk, tar allerede organisasjonen på mange måter samfunnsansvar. Når det gjelder integritet i ledelsen og organisasjonen, vil dette også sannsynligvis være en naturlig del av organisasjonen allerede. Dette samsvarer med det Maskell og Page (2015) beskriver innenfor autentisk grønn ledelse, der dette er spesielt viktig for å etablere en grønn

organisasjon. Disse faktorene gjør til sammen at organisasjonen i seg selv legger til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid hos de ansatte.

### **Mening kan hentes fra andre deler av livet**

Videre er det viktig å nevne at arbeidsplassen er ikke det eneste stedet ansatte finner og konstruerer mening. Når det kommer til dette med at opplevelsen av mening er kontekstuellet betinget, betyr det også at mening ikke nødvendigvis kun er knyttet til arbeidet, men at det er mulig å finne mening i andre områder av livet, i tillegg til jobben (Christiansen & Saksvik, 2015). Dette gjør også at det er sannsynlig at informantene i denne studien ikke bare henter ut mening fra arbeidet og arbeidsplassen. Dette innebærer også at det ikke sikkert at den meningen de opplever i arbeidet sitt kun er knyttet til de faktorene som er nevnt ovenfor. Med tanke på at klimaengasjementet er en såpass stor del av deres selvkonsept og at dette engasjementet strekker seg på tvers av arbeidsplassen og privatliv, vil det også være rimelig å anta at deler av den meningen de opplever og som kom frem under intervjuet, også stammer fra det private engasjementet. Dette gjør at det er rimelig å anta at opplevelsen av mening som er knyttet til arbeidet, også har visse fellestrekk med de andre områdene individet trekker ut mening fra. Videre kan det å hente ut mening fra andre deler av livet være en form for mestringsstrategi for å håndtere meningsløshet i arbeidet, noe som vil være positivt for individet.

Det er også viktig å nevne her at ansatte sjeldent opplever arbeid som meningsløst (Kamp, 2014). Dette innebærer at opplevelsen av mening i arbeidet kan variere, men det er sjelden totalt mangel på mening. Hos informantene i denne studien vil det sannsynligvis også være en styrke dersom de har mulighet til å hente mening fra sitt private klimaengasjement, i tillegg til klimaengasjementet på arbeidsplassen. Dette gjør at dersom klimaengasjementet er til stede, enten privat eller på arbeidsplassen, og at arbeidet oppleves som nyttig, er det sannsynlig at denne arbeidsgruppen vil fortsette å oppleve arbeidet som meningsfylt.

Ut fra transformasjonsperspektivet, som har vært utgangspunktet for denne oppgaven, vil opplevelsen av mening hos ansatte i klimaorganisasjoner endres i tråd med endringer i arbeidet og de sosiale normene knyttet til arbeidet. Dette innebærer at hvordan mening oppleves hos denne arbeidsgruppen sannsynligvis vil endres fremover, spesielt da med tanke på hvor usikker fremtiden er. I hvilken grad dette vil påvirke opplevelsen av meningsfylt arbeid på en positiv eller negativ måte er vanskelig å si noe om, men det er likevel viktig å nevne hvordan opplevelsen av mening sannsynligvis vil endres for denne arbeidsgruppen fremover.

## Praktiske implikasjoner ved denne studien

Denne studien har vist hvordan ansatte i klimaorganisasjoner opplever mening i sitt arbeid gjennom en rekke ulike elementer. Disse elementene fører med seg en rekke implikasjoner som kan være nyttige å se på for organisasjoner som jobber med klimaproblematikk. Først og fremst er det viktig å nevne at de praktiske implikasjonene ved denne studien begrenset til de som jobber aktivt med klimaproblematikk. I ytterste konsekvens kan funnene generaliseres til å være gjeldene for ansatte i yrker der et personlig engasjement for tematikken inkluderes i arbeidet. Dette er likevel noe som bør gjøres med forsiktighet da klimaproblematikk bærer med seg en rekke ulike særegne trekk. Dette innebærer hovedsakelig at klimaendringer er en ekstremt stor problemstilling som krever endring på et globalt nivå, der politiske instanser er sentrale. Denne endringen skjer i dag ikke raskt nok. Selv om resultatene fra denne studien indikerer at denne problematikken ikke nødvendigvis påvirker deres arbeidshverdag direkte, vil dette uansett være med på å prege bransjen som helhet. Det er derfor viktig å tolke implikasjonene fra denne studien i lys av konteksten resultatene er hentet ut i fra.

Studiens første implikasjon handler om det engasjementet vi kan se hos de informantene i denne studien. Det ser ut som at mange av de som jobber med klimaproblematikk går inn i dette yrket med et eksisterende engasjement for klimaarbeid. Dette er noe som blir viktig å ivareta. Med tanke på at klimakampen også til tider preges av følelser av frustrasjon og håpløshet blant de ansatte, vil det å dyrke dette engasjementet på arbeidsplassen være viktig. En viktig del av det å ta vare på det engasjementet de ansatte allerede bringer med seg inn i arbeidssituasjonen handler også om å ha et solid fokus på arbeidsmiljø. Det er ikke nok at de ansatte er engasjerte i utgangspunktet, arbeidsplassen må legge til rette for et godt arbeidsmiljø og fellesskap på arbeidsplassen. Når klimaengasjementet er en såpass stor del av den ansatte både privat og på arbeidet, er det viktig at den ansatte har mulighet til å ha med hele seg på jobb. Samtidig viser funnene fra denne studien hvor ekstremt viktig det er å skille mellom jobb og fritid. Funnene fra denne studien indikerer at dette er en arbeidsgruppe med et sterkt engasjement som strekker seg på tvers av flere aspekter av livet, og selv om det er viktig å ivareta dette engasjementet, er det også viktig å sette et klart skille mellom engasjementet privat og på arbeidsplassen. Dette er videre noe arbeidsplassen kan legge opp til ved å rette fokus mot denne problematikken blant de ansatte og skape en dialog her. Dette gjør videre at det finnes et behov for å hente inn litteratur knyttet til «work-life balance» for denne arbeidsgruppen, og gjør at dette burde være et tema innad i organisasjonen og spesielt i ledelsen. Dette er igjen spesielt problematisk i oppstartsbedrifter, der grensene mellom arbeid og privatliv allerede har en tendens til å skli ut. Videre kan disse funnene om selvkonsept

knyttet opp mot rekruttering, da dersom man skal satse grønt, enten innad i en organisasjon eller ha et grønt hovedfokus, vil det være fordelaktig å rekruttere mennesker som allerede har et eksisterende klimaengasjement. Dette gjør at de ansatte i disse stillingene har større muligheter for å oppleve arbeidet som meningsfylt til tross for potensielle følelser av frustrasjon og håpløshet.

Videre har resultatene fra denne studien vist at for å kunne oppleve mening i arbeidet, bør organisasjoner som jobber med klimaproblematikk ha konkrete indikasjoner på arbeidets nytte. Dette handler om at den overordnede målsettingen i organisasjonen er uhyre kompleks, der dette i bunn og grunn handler om å redde verden. Her vil det fremover være viktig å knytte de konkrete arbeidsoppgavene og stillingene opp mot hvilken påvirkning og nytte det har for organisasjonen, næringslivet og samfunnet som helhet. Dette bør knyttes opp mot den enkeltes arbeidshverdag og gjerne konkrete arbeidsoppgaver. Hvordan dette implementeres i arbeidshverdagen vil naturligvis variere fra organisasjon til organisasjon, men konkrete indikasjoner som å kunne se hvor mye Co2 som spares vil være nyttig her. Dette handler i stor grad om at klimakampen er en ekstremt stor problemstilling, og er nødt til å brytes ned for å at det skal kunne oppleves som håndterbart.

Videre har denne studien vist at det å ha et positivt fokus i organisasjonen er veldig viktig for at de ansatte skal kunne klare å fokusere på det positive aspektet ved klimakampen. Dette ble hos informantene i denne studien gjort ved å se på hva organisasjonen har fått til eller å se på saker der de har bidratt som har betydd mye for organisasjonen. Ved å ha et positivt fokus i organisasjonen, er det sannsynlig at de ansatte også klarer å fokusere på dette aspektet, noe som potensielt kan redusere følelser av håpløshet.

### **Implikasjoner for videre forskning**

I denne delen av diskusjonen vil jeg først diskutere implikasjoner for videre forskning på ansatte i organisasjoner med klimaproblematikk, før videre vil fokusere på implikasjoner for videre forskning i krysningspunktet mellom arbeids- og organisasjonspsykologi og klimapsykologi.

I litteratursøket fant jeg lite litteratur som var knyttet opp mot arbeidsgruppen som har vært fokuset i denne studien. Dette inkluderer da ansatte som jobber i organisasjoner der hovedfokuset er rettet mot klimaproblematikk. Samtidig fant jeg en god del litteratur knyttet opp mot ansatte i organisasjoner der klimaproblematikk har hatt en påvirkning på arbeidsplassen og organisasjonens produkt. Grovt sett kan man skille mellom disse to arbeidsgruppene ved at den arbeidsgruppen som har vært forsket en god del på tidligere har allerede, eller er i ferd med å implementere et grønt fokus inn i organisasjonen, mens de som har vært fokuset i denne oppgaven tilhører organisasjoner som allerede er grønne. Her har

forskningsfokuset hovedsakelig vært rettet mot å promotere miljøvennlig atferd på arbeidsplassen i lys av ulike trender innenfor arbeids- og organisasjonspsykologis som blant annet ledelse og emosjoner, i tillegg til de områdene som ble nevnt innledningsvis i oppgaven (Barling & Robertson, 2015).

Det er ikke til å utelukke at mye av litteraturen på dette området kan generaliseres til å gjelde arbeidsgruppen som har vært fokuset i denne studien, men dette gjør at en stor del av konteksten forsvinner. Derfor vil det være nyttig å fortsette å utforske denne arbeidsgruppen videre. Ut fra denne studien ser vi at flere av de ansatte sliter med å skille mellom arbeid og fritid, og det vil derfor være relevant for videre forskning å se spesifikt på «work-life balance» hos denne arbeidsgruppen. Videre vil det også være interessant å gjennomføre en studie som sammenlikner både begge disse arbeidsgruppene på ulike punkter. Her vil det være spesielt interessant å se på opplevelsen av mening og gjerne da med fokus på opplevelse av nytte og autentisk samfunnsorientering. Videre vil det også være spennende å utforske om denne arbeidsgruppen har et større engasjement for innholdet i arbeidet sammenliknet med andre arbeidsgrupper.

Videre vil det også være interessant å se om alder har noe å si for denne arbeidsgruppen. Her tenker jeg spesielt på hvordan millenniumsgenerasjonen nå går inn i arbeidslivet samtidig som det er viktig å holde folk i arbeid så lenge som mulig. Med tanke på at grønne organisasjoner ofte etableres gjennom oppstartsbedrifter, vil millenniumsgenerasjonen ha en fordel her. Dette handler spesielt om digitaliseringen av arbeidslivet, noe som er et felt der millenniumsgenerasjonen stiller sterkt.

Utover dette finnes det flere felt i krysningspunktet mellom arbeids- og organisasjonspsykologi og klimapsykologi som er veldig interessante å utforske fremover. Med det enorme fokuset rettet mot klima i dag, med Oslo som europeisk miljøhovedstad i 2019, og skolestreiken ledet av Greta Thunberg finnes det i dag ikke en organisasjon som har råd til å la være å tenke på klima. Dette er noe som kommer til å påvirke arbeidslivet i stor grad, og det er derfor dette er et spesielt viktig tema å fokusere på nå. Disse faktorene gjør til sammen at dette med en autentisk samfunnsorientering vil være ekstremt interessant å utforske. Her tenker jeg hovedsakelig å se på hvordan ansatte opplever det grønne skiftet på sine arbeidsplasser, kanskje da med spesielt fokus på samfunnsansvar, og integritet i ledelsen og organisasjonen.

### **Studiens begrensninger og validitet**

Denne studien kommer med en rekke limitasjoner som skal diskuteres i denne delen av oppgaven. Først og fremst ønsker jeg å diskutere forskerens subjektivitet i under hele forskningsarbeidet. Dette har vært nevnt tidligere i oppgaven, men jeg ønsker likevel å

diskutere det videre. Med tanke på at jeg har vært ansatt i en av organisasjonene og samarbeidet med en annen i et tidligere prosjekt, er det ikke til å utelukke at jeg har ført med meg en viss forforståelse inn i disse intervjuene. Denne forståelsen for studiens utgangspunkt kan ha ført med seg en rekke erfaringer og antakelser inn i forskningsarbeidet, og er viktig å nevne. Dette gjelder totalt fire av syv intervjuer. I disse intervjuene kan min forforståelse ha ført med seg en manglende evne til å forklare informantenes individuelle opplevelser fullt ut, noe som kan skje i forskningsarbeid der forskeren selv har vært investert i fenomenet som undersøkes (Dwyer & Buckle, 2017). Videre gjør det at jeg har en annen forståelse for arbeidsplassen og produktet i disse organisasjonene. Dette er likevel noe jeg har vært bevisst på gjennom hele datainnsamlingen og analyseprosessen, noe som forhåpentligvis har redusert denne faktoren.

I tillegg til dette kom jeg også inn i denne studien med et eksisterende privat klimaengasjement, noe som igjen kan ha påvirket hele forskningsarbeidet. Corbin og Strauss (2015) nevner dette eksplisitt, at det endelige resultatet vil påvirkes av forskerens tidligere kunnskap og erfaringer, og til en viss grad forventningene til studien. Likevel opplevde jeg at denne kunnskapen om organisasjonene og mitt eget klimaengasjement gjorde at jeg lettere fikk en forståelse for arbeidet og informantene i studien, noe som kan ha vært en fordel.

Videre må også studiens validitet vurderes. Dette handler om i hvilken grad funnene i studien er troverdige og nyttige, i tillegg til å se hvordan forskningsarbeidet har blitt utført (Yardley, 2015). Dette handler også om i hvilken grad studien tar hensyn til den eksisterende konteksten studien faller inn under. Videre kan validiteten av et kvalitativt forskningsarbeid vurderes ut fra studiens pålitelighet, gyldighet, generaliserbarhet og transparens.

Pålitelighet handler om konsistens og troverdighet i forskningsresultatene (Kvale & Brinkmann, 2009). For å sikre dette i et kvalitativt forskningsarbeid blir det viktig å redegjøre for fremgangsmåte i studien, noe som inkluderer innsamling og analyseprosess. Først og fremst sikret jeg konsistens i datainnsamlingsprosessen ved utformingen av intervjuguiden. Ved å benytte et semi-strukturert intervju som datainnsamlingsmetode fikk alle informantene mulighet til å svare på de samme spørsmålene, samtidig som dette sikret muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål. Dette sikret videre en flyt i samtalen. Med tanke på at jeg hadde kjennskap til noen av informantene på forhånd, var det sannsynligvis en bedre flyt i disse intervjuene, og oppfølgingsspørsmålene kan ha vært mer presise. Videre hadde jeg kjennskap til produktet til alle organisasjonene, noe som kan ha gjort at oppfølgingsspørsmålene knyttet til dette var mer presise. Her var jeg videre observant på egen rolle, da kjennskap til konteksten kan føre til en økt risiko for å stille ledende spørsmål. Intervjuene ble, som tidligere nevnt, tatt opp på en båndopptaker, og transkripsjonen hadde som mål å være så tro

til informantenes rapportering som mulig. Dette gjorde det også mulig å legge frem direkte sitater fra intervjuene. Dette gjør at studiens pålitelighet styrkes ved å legge til rette for troverdighet i resultatene. På en side, kan den praktiske gjennomførelsen av studien ha gått på bekostning av pålitelighet. Med tanke på at fire av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, men resten av intervjuene ble gjennomført gjennom en videosamtale, ble ikke intervjuene gjennomført under samme betingelser. Dette kan ha gått på bekostning av rapporten i intervjuene, og kan ha ført til at nonverbale tegn ikke kom like godt frem. Lyden ble til tider borte, og informanten ble nødt til å gjenta setninger. Dette gjorde at flyten i intervjuet stoppet opp. Dette kan, med andre ord, ha påvirket helhetsinntrykket og kan potensielt ha vært med på å påvirke analysen og resultatene.

Gyldighet handler her om i hvilken grad tolkningene fra studien er gyldige i forhold til fenomenet som er studert, og virkeligheten fenomenet er studert i (Thagaard, 2012). Det å ha brukt intervju som datainnsamlingsmetode kan ha gått på bekostning av studiens gyldighet. Dette innebærer at min tilstedeværelse under intervjuene kan ha påvirket i hvor stor grad informantene ønsket å dele sine utfordringer eller potensielle belastninger (LeCompte & Goetz, 1982). Likevel ville det ikke vært hensiktsmessig å undersøke fenomenet med en annen datainnsamlingsmetode, da kvalitativt intervju er den metoden legger til rette for detaljerte beskrivelser av et fenomen. Gyldighet knyttes videre til om svarene som kommer frem i forskningsarbeidet svarer på spørsmålene man forsøker å stille (Tjora, 2013). Dette er sikret i denne studien ved å diskutere hvordan resultatene i studien relaterer til det teoretiske rammeverket, i tillegg til å ha oppgavens problemstilling i fokus under utformingen av det teoretiske rammeverket. Dette gjør at problemstilling, teori og diskusjon av funnene henger sammen.

Transparens handler om å formilde de metodiske valgene i studien, noe som er gjort her ved en grundig redegjørelse for disse i metoddelen av oppgaven. Dette er for å gi leseren en forståelse for utformingen og gjennomførelsen av studien. Dette inkluderer blant annet de ulike delene i metodekapittelet, men også konkrete eksempler på koding og de ulike stegene i analyseprosessen. Videre består resultatdelen av sitater som bygger opp under analysen, noe som øker transparens i denne studien.

Generaliserbarhet handler om å knytte forskningsarbeidets gyldighet utover de tilfellene som har vært undersøkt i studien (Tjora, 2013). Som tidligere nevnt er ikke generaliserbarhet i kvalitativ forskning nødvendigvis et mål i seg selv, men fokuset ligger heller på rike beskrivelser og mangfold fremfor universell kunnskap (Tjora, 2017). Denne studien vil kunne si noe om opplevelsen av meningsfylt arbeid hos de ansatte i de tre organisasjonene på tidspunktet intervjuet ble gjennomført på. Til tross for dette, vil et utvalg

på syv stykker fra tre ulike organisasjoner sannsynligvis plukke opp de mest sentrale delene av opplevelsen av meningsfylt arbeid og klimaidentitet hos ansatte i klimaorganisasjoner. Dette gjør videre at resultatene fra denne studien vil, til en viss grad, potensielt kan generaliseres til liknende mennesker i liknende situasjoner.



## Konklusjon

På mange måter er det flere faktorer som legger til rette for at de ansatte i organisasjoner som jobber med klimaproblematikk skal kunne oppleve mening i arbeidet sitt. Dette illustreres spesielt med sammenhengen mellom det teoretiske aspektet ved oppgaven og funnene i denne studien. Spesielt handler dette om en rollekonsistens mellom privatliv og arbeid, viktigheten av å se nytten av arbeidet og en fellesskapsfølelse på arbeidsplassen. Likevel ser vi også at flere av de faktorene som legger til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid, også kan gå på bekostning av opplevelsen av meningsfylt arbeid. Dette gjelder spesielt rollekonsistens, der det for flere kan være vanskelig å skille mellom klimaengasjementet privat og i arbeidet, noe som vil kunne påvirke individet på en negativ måte. Dette kan igjen føre til følelser av frustrasjon og håpløshet, som potensielt kan gå utover opplevelsen av mening i arbeidet. Videre legger også organisasjonen i seg selv til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid. Dette handler i stor grad om en autentisk samfunnsorientering og at de ansatte kan ha en påvirkning på et organisatorisk, samfunnsmessig eller globalt nivå. I tillegg til dette vil ansettelsen i seg selv gjøre at den ansatte har mulighet til å bidra til et positivt samfunn. Det er vanskelig å si om disse elementene avgjør om arbeidet oppleves som meningsfylt eller ikke, men tilsammen vil de i det minste legge til rette for opplevelsen av meningsfylt arbeid. Funnene fra denne studien stemmer delvis overens med et sitat fra Paul Hawken i «Blessed unrest: How the largest social media movement in history is restoring grace, justice and beauty to the world»:

*«If you look at the science that describes what is happening on earth today and aren't pessimistic then you don't have the correct data. If you meet the people in this unnamed movement and aren't optimistic, you haven't got a heart. What I see are ordinary and some not-so-ordinary individuals willing to confront despair, power, and incalculable odds in an attempt to restore some semblance of grace, justice and beauty to this world»*

### Referanser

- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1(1), 237-260.  
[https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001013](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001013)
- Arbeidsmiljøloven. (2018). § 1-1. Lovens formål. Hentet fra  
<http://arbeidsmiljoven.com/article/%C2%A7-1-1-lovens-formal/>
- Bakun, A., Black, B. A., Bograd, S. J., García-Reyes, M., Miller, A. J., Rykaczewski, R. R., & Sydeman, W. J. (2015). Anticipated Effects of Climate Change on Coastal Upwelling Ecosystems. *Current Climate Change Reports*, 1(2), 85-93.  
<https://doi.org/10.1007/s40641-015-0008-4>
- Bannon, S., Ford, K., & Meltzer, L. (2011). Understanding millennials in the workplace. *The CPA Journal*, 81(11), 61-65. Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/922065831?accountid=12870>
- Barley, S. R. (1996). Technicians in the workplace: Ethnographic evidence for bringing work into organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 404-441.  
<https://doi.org/10.2307/2393937>
- Barling, J., & Robertson, J. L. (2015). *The Psychology of Green Organizations*. Oxford; Oxford University Press
- Bong, M., & Clark, R. E. (1999). Comparison between self-concept and self-efficacy in academic motivation research. *Educational Psychologist*, 34(3), 139-153.  
[https://doi.org/10.1207/s15326985ep3403\\_1](https://doi.org/10.1207/s15326985ep3403_1)
- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How Different Are They Really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40.  
<https://doi.org/10.1023/A:1021302408382>
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2005). The contribution of corporate social responsibility to organisational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.  
<https://doi.org/10.1080/09585190701570866>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Britt, T. W. (1999). Engaging the Self in the Field: Testing the Triangle Model of Responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(6), 698-708.  
<https://doi.org/10.1177/0146167299025006005>
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational*

- Health Psychology*, 6(1), 53-63. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.53>
- Bryman, A. (2001). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Brønn, P. S., & Ihlen, Ø. (2017). *Åpen eller innadventd, omdømmebygging for organisasjoner*. Oslo: Gyldendal.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <http://dx.doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Burke, P., Cartland, A., Taylor, V. (2018). *The CR & Sustainability Salary Survey 2018*. Hentet fra <https://crsalarysurvey.com/home>
- Burns, R. B. (1982). *Self-concept development and education*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Cascio, W. (2005). Strategies for Responsible Restructuring. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 19(4), 39-50. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4166204>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Cheney, G., Zorn, T. E., Jr., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being: Organizational communication engages the meanings of work. In C. S. Beck (Ed.), *Communication yearbook* (Vol. 32, pp. 137–185). New York, NY: Routledge.
- Claes, R., & Quintanilla, S. A. R. (1994). Initial Career and Work Meanings in Seven European Countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337-352. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00517.x>
- Christensen, M. & Saksvik, P. Ø. *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget
- Cook, A. J., Kerr, G. N., & Moore, K. (2002). Attitudes and intentions towards purchasing GM food. *Journal of Economic Psychology*, 23(5), 557–572. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(02\)00117-4](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(02)00117-4)
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Drew, P. Y., & Watkins, D. (1998). Affective variables, learning approaches and academic achievement: a causal modelling investigation with Hong Kong tertiary students. *British Journal of Educational Psychology*, 68(1), 173-188. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1998.tb01282.x>
- DuBois, C. L. Z., Astakhova, M. N., & Du Bois, D. A. (2013). *Motivating behavior change to*

- support organizational environmental sustainability goals*. In A. H. Huffman, & S. R. Klein (red.), *Green organizations: Driving change with I-O psychology* (s. 186-208). Hove, UK: Routledge.
- Dwyer, S. C., & Buckle, J. L. (2017). The Space Between: On Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 54-63. <https://doi.org/10.1177/160940690900800105>
- Ellmers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 161–186. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135228>
- Environmental Defense Fund. (2017). *Now Hiring: The Growth of America's Clean Energy & Sustainability Jobs*. Hentet fra <http://edfclimatecorps.org/nowhiringreport>
- Erickson, T. (2011). *Meaning is the new money*. Hentet fra [http://blogs.hbr.org/erickson/2011/03/challenging\\_our\\_deeply\\_held\\_as.html](http://blogs.hbr.org/erickson/2011/03/challenging_our_deeply_held_as.html)
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Flagstad, I. (2016). *Det grønne skiftet – hvordan kan psykologien bidra?* Hentet fra <http://psykologisktidsskrift.no/det-gronne-skiftet-hvordan-kan-psykologien-bidra/>
- Folk, E. (2018). Are millennials ruining the environment - or saving it? Hentet fra <https://theecologist.org/2018/apr/20/are-millennials-ruining-environment-or-saving-it>
- Gatling, A., Kim, J. S., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471-489. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0404>
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *The Academy of Management Review*, 32(2), 393-417. <http://dx.doi.org/10.2307/20159308>
- Grolleau, G., Mzoughi, N., & Pekovic, S. (2012). Green not (only) for profit: An empirical examination of the effect of environmental-related standards on employees' recruitment. *Resource and Energy Economics*, 34(1) 74–92. <https://doi.org/10.1016/j.reseneeco.2011.10.002>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>
- Harris, L. C., & Crane, A. (2002). The greening of organizational culture. Management views on the depth, degree and diffusion of change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 214-234. <https://doi.org/10.1108/09534810210429273>

- Hasle, P., Hvid, H., Kristensen, T. S., Limborg, H. J., Møller, N., Pejtersen, J., & Hvenegaard, H. (2008). VIPS (Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø). Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Hawken, P. (2007). *How the largest social media movement in history is restoring grace, justice and beauty to the world*. New York, NY, US: Penguin Books
- Hess, D., Rogovsky, N., & Dunfee, T. W. (2002). The Next Wave of Corporate Community Involvement: Corporate Social Initiatives. *California Management Review*, 44(2), 110-125. <https://doi.org/10.2307/41166125>
- IPCC 2013. (2013). Summary for Policymakers. In: Climate Change 2013: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. *CEUR Workshop Proceedings*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.015>
- Jevrejeva, S., Jackson, L. P., Riva, R. E. M., Grinsted, A., & Moore, J. C. (2016). Coastal sea level rise with warming above 2 °C. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(47), 13342–13347. <https://doi.org/10.1073/pnas.1605312113>
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434. <https://doi.org/10.1002/job.694>
- Kamp, A. (2012). The quest for the meaning of work: Competing concepts of meaning. I A. Kamp og H. Hvid, *Elderly care in Transition – Management, Meaning and Identity at Work. A Scandinavian Perspective*. (s. 51-82). Copenhagen: Copenhagen Business School Press
- Kelly Services (2009). Kelly Global Workforce Index: February 2009. Hentet fra [www.kellyservices.com](http://www.kellyservices.com)
- The Ken Blanchard Companies. (2016). Millennials in the Workplace: How Do Managers Inspire Them? Hentet fra <http://www.blanchardspain.es/pdfs/millennials-in-the-workplace.pdf>
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 179-196. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.179>
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.156>
- Klößner, C. A. (2015). *The psychology of pro-environmental communication: beyond standard information strategies*. New York, NY, US; Palgrave Macmillan
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the

- workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.  
<https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Kreyling, J., Arfin Khan, M. A. S., Sultana, F., Babel, W., Beierkuhnlein, C., Foken, T., ... Jentsch, A. (2017). Drought Effects in Climate Change Manipulation Experiments: Quantifying the Influence of Ambient Weather Conditions and Rain-out Shelter Artifacts. *Ecosystems*, 20(2), 301-315. <https://doi.org/10.1007/s10021-016-0025-8>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju (2. Utg.)*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag A/S. Hentet fra  
[https://scholar.google.no/scholar?q=Kvale%2C+S.%2C+%26+Brinkmann%2C+S.+%282009%29.+Det+kvalitative+forskingsintervju+%282nd+ed.%29.+Oslo%3A+Gyldendal+Nors+ke+Forlag+AS.&btnG=&hl=no&as\\_sdt=0%2C5](https://scholar.google.no/scholar?q=Kvale%2C+S.%2C+%26+Brinkmann%2C+S.+%282009%29.+Det+kvalitative+forskingsintervju+%282nd+ed.%29.+Oslo%3A+Gyldendal+Nors+ke+Forlag+AS.&btnG=&hl=no&as_sdt=0%2C5)
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2010). *The mindfactor: How the millennial generation is rocking the workplace*. New York, NY, US: HarperCollins
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.  
<https://doi.org/10.3102/00346543052001031>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.  
<https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Lips-Wiersma, M., & Mills, C. (2002). Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 183-202.  
<https://doi.org/10.1108/02683940210423097>
- Lips-Wiersma, M. & Morri, L. (2009). Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning'. *Journal of Business Ethics*, 8(3), 491-511.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lorenzoni, I., & Pidgeon, N. (2006). Public Views on Climate Change: European and USA Perspectives. *Climatic Change* 77(2), 73-95. <https://doi.org/10.1007/s10584-006-9072-z>
- Mackay, A. (2008). Climate Change 2007: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. *Journal of Environment Quality*, 37(2).  
<https://doi.org/10.2134/jeq2008.0015br>
- Mann, M. E. (2014). *False Hope: the rate of global temperature rise*. Hentet fra  
[http://www.meteo.psu.edu/holocene/public\\_html/Mann/articles/articles/MannSciAmApr14.pdf](http://www.meteo.psu.edu/holocene/public_html/Mann/articles/articles/MannSciAmApr14.pdf)
- Maskell, J., & Page, N. (2015). *Engage and Change: Occupational psychologists' role in*

- facilitating corporate responsibility*. Leicester: The British Psychological Society.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York, NY, US: Arkana/Penguin Books.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McKinley, J. (2015). Critical Argument and Writer Identity: Social Constructivism as a Theoretical Framework for EFL Academic Writing. *Critical Inquiry in Language Studies*, 12(3), 184-207. <https://doi.org/10.1080/15427587.2015.1060558>
- McMichael, A. J., Woodruff, R. E., & Hales, S. (2006). Climate change and human health: Present and future risks. *The Lancet*, 367(9513), 859-869. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(06\)68079-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(06)68079-3)
- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Michaelson, C. (2005). Meaningful motivation for work motivation theory. *Academy of Management Review*, 30, 235–238.
- NASA. (2018). *How climate is changing*. Hentet fra <https://climate.nasa.gov/effects/>
- New, M., Liverman, D., Schroder, H., & Anderson, K. (2011). Four degrees and beyond: The potential for a global temperature increase of four degrees and its implications. *In Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 369(1934), 6-19. <https://doi.org/10.1098/rsta.2010.0303>
- O’Neill, S., & Nicholson-Cole, S. (2009). “fear won’t do it”: Promoting positive engagement with climate change through visual and iconic representations. *Science Communication*, 30(3), 355-379. <https://doi.org/10.1177/1075547008329201>
- O’Neill, S., & Whitmarsh, L. (2010) Green identity, green living? The role of pro-environmental self-identity in determining consistency across diverse pro-environmental behaviours *Journal of Environmental Psychology*, 30(3), 305-314. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.01.003>
- Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2005). Revisiting the meaning of leadership. In R. M. Kramer & B. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 26, pp. 1–36). Greenwich, CT: JAI Press.

- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- Raines, C. & Arnsperger, A. (2010). “*Millennials at Work.*” Published in *Generations at Work*, Claire Raines Associates.
- Ravn, I. (2008). Mening i arbejdslivet – definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(1), 59-75. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i4.108735>
- Rogers, C. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston, US: Houghton Mifflin.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(1), 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Saksvik P. Ø. (2017) *What Is the Meaning of the Concept of Work from an Occupational Health Perspective?*. In: Christensen M., Saksvik P., Karanika-Murray M. (eds) *The Positive Side of Occupational Health Psychology*. Springer, Cham
- Schiffman, R. (2015). *How Can We Make People Care About Climate Change*. Hentet fra [https://e360.yale.edu/features/how\\_can\\_we\\_make\\_people\\_care\\_about\\_climate\\_change](https://e360.yale.edu/features/how_can_we_make_people_care_about_climate_change)
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>
- Semenza, J. C., Hall, D. E., Wilson, D. J., Bontempo, B. D., Sailor, D. J., & George, L. A. (2008). Public perception of climate change voluntary mitigation and barriers to behavior change. *American Journal of Preventive Medicine*, 35(5), 479-487. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2008.08.020>
- Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies, Journal of Educational Sciences*, 12(3), 405-424. <https://doi.org/10.1177/017084069101200304>
- Sikhwari, T. D. (2014). A Study of the Relationship between Motivation, Self-concept and Academic Achievement of Students at a University in Limpopo Province, South Africa. *International Journal of Educational Sciences*, 6(1). 19-25. <https://doi.org/10.1080/09751122.2014.11890113>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361. <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Stoknes, E. P. (2015). *What we think about when we try not to think about global warming*.



Hartford, Vermont, US; Chelsea Green Publishing

- Strong, S. (1998). Meaningful Work in Supportive Environments: Experiences with the Recovery Process. *American Journal of Occupational Therapy*, 52(1), 31-38  
<https://doi.org/10.5014/ajot.52.1.31>
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297. <http://dx.doi.org/10.2307/2695840>
- Thagaard, T. (1998). Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode. Norge: John Grieg AS.
- Tjora, A. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis (2. utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Van der Werff, E., Steg, L., & Keizer, K. (2013). The value of environmental self-identity: The relationship between biospheric values, environmental self-identity and environmental preferences, intentions and behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 34(1), 55–63. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.12.006>
- von Devivere, Beate. (2018). *Meaningful Work: Viktor Frankl's Legacy for the 21st Century*. Cham, Sveits: Springer
- Weiss, H. M., & Rupp, D. E. (2011). Experiencing work: An essay on a person-centric work psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 83-97. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01302.x>
- Winston, A. S. (2014). *The Big Pivot: Radically Practical Strategies for a Hotter, Scarcer, and More Open World*. Harvard: Harvard Business School Publishing
- Wiek, K. (1995). *Sense making in organizations*. California: SAGE Publications Inc
- World Wide Fund for Nature. (2018). *The effects of climate change*. Hentet fra <https://www.wwf.org.uk/effectsofclimatechange>
- Wright, C., & Nyberg, D. (2017). An inconvenient truth: How organizations translate climate change into business as usual. *Academy of Management Journal*, 60(5), 1633-1661. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0718>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yardley, L. (2000). Dilemmas in qualitative health research. *Psychology & Health*, 15(2), 215-228. <https://doi.org/10.1080/08870440008400302>

## **Vedlegg**

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Intervuguide på engelsk

Vedlegg 3: Informasjonsskriv og informert samtykke

Vedlegg 4: Informasjonsskriv og informert samtykke på engelsk

Vedlegg 5: Tilbakemelding fra NSD

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### *Intervjuguide*

1. Hvor lenge har du vært ansatt i ...?
2. Hva går din stilling ut på?
3. Hvorfor har du valgt å jobbe i bedrift som jobber aktivt med klima?
4. Hva er det som er viktig for deg i arbeidet med klima?
5. Hva er det du ønsker å oppnå med arbeidet med klima?
6. Hvordan vil du vurdere nytten av arbeidet ditt?
  1. Kan du fortelle mer om dette?
  2. Hvordan påvirker dette deg?
7. Opplever du noen utfordringer i ditt arbeid med klima?
  1. Har du eksempler på situasjoner der dette arbeidet har vært utfordrende?
  2. Hvordan påvirker dette deg?
8. Har du opplevd at arbeidet er belastende?
  1. Kan du fortelle mer om dette?
  2. Hva er det du eventuelt opplever som belastende?
  3. Forventet du at arbeidet med klima skulle være belastende?
  4. Hvordan håndterer du denne belastningen?
9. Hva tror du blir viktig å fokusere på i fremtiden når det kommer til arbeid med klima?
10. Hvordan kan man jobbe med klima og for å unngå de utfordringene du møter i dag?
11. Er det noe du vil tilføye som jeg ikke har spurt om?

## Vedlegg 2: Intervjuguide på engelsk

### *Interview guide*

1. How long have you been an employee of ...?
2. What do you do on a day to day basis?
3. Why have you chosen to work in an organization that works against climate change?
4. In your work against climate change, what is important to you?
5. What do you personally want to achieve in your work against climate change?
6. How would you evaluate the impact of your work?
  - a. Can you tell me more about this?
  - b. How does this affect you?
7. Do you experience any challenges in your work against climate change?
  - a. Can you tell me about a situation where the work has been challenging?
  - b. How does this affect you?
8. Do you perceive the work to be straining?
  - a. Can you tell me more about this?
  - b. Which aspects of the work do you consider straining?
  - c. Did you expect the work to be challenging in this way?
  - d. How do you deal with this?
9. What do you think will be important to focus on in future work against climate change?
10. How can you work against climate change while avoiding the challenges you face today?
11. Is there anything you would like to add?

### **Vedlegg 3: Informasjonsskriv og informert samtykke**

#### **Vil du delta i forskningsprosjektet ” Kartlegging av ansatte i klimaorganisasjoner”?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan det oppleves å være ansatt i en organisasjon som jobber aktivt for å forebygge klimaendringer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Dette er en masteroppgave som vil fokusere på de ansatte i organisasjoner som jobber aktivt med klima. Med bakgrunn i det økende fokuset på klimaendringer, og organisasjoners rolle i denne problematikken, er det rimelig å anta at dette er en voksende arbeidsgruppe. Fremover vil det være flere som velger å jobbe aktivt med klima og miljø, og det er derfor nyttig å kartlegge hvilke utfordringer de møter i sitt arbeid med klima. I denne oppgaven ønsker jeg hovedsakelig å kartlegge utfordringer knyttet til denne bransjen. Videre ønsker jeg å utforske områder som, motstanden dere møter, motivasjon, hvordan dette arbeidet påvirker andre deler av livet og høre hva dere tenker om tiden fremover. Dette er et forskningsprosjekt som inngår i min avsluttende masteroppgave, som skal være ferdig i Mai 2019. Opplysningene i dette forskningsprosjektet skal kun brukes til dette formålet.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet er ansvarlig for prosjektet, og det er knyttet til psykologisk institutt, ved det samfunnsvitenskapelige fakultetet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Utvalget i denne studien er hovedsakelig trukket ut fra eget nettverk. Tre organisasjoner som jobber aktivt med klima ble kontaktet. To av dem ble kontaktet tidlig i prosjektet, og den siste noe senere. Deretter fikk organisasjonene mulighet til å trekke ut informanter selv.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller deltar i et intervju. Dette vil ta deg ca. 1 time. Intervjuet inneholder spørsmål om hvordan du opplever å jobbe aktivt med klima. Dine svar fra intervjuet vil bli tatt opp på lydopptak, og vil senere bli transkribert for å analysere datasettet.

#### **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. Dette kan du gjøre ved å ta kontakt over telefon eller epost. Kontaktinformasjon er oppgitt på neste side. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **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 student og veileder som vil ha tilgang til opplysningene som samles inn gjennom dette prosjektet. Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialet vil lagres på en forskningsserver. Navnet på organisasjonen vil publiseres, slik at din identitet vil anonymiseres på organisasjonsnivå.

**Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 02/05-2019. Ved prosjektslutt vil personalopplysninger og lydopptak slettes.

**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 Norges teknisk-vitenskapelige universitet 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:

- Norges teknisk-vitenskapelige universitet, ved Marte Bonnegolt ([martbon@ntnu.no](mailto:martbon@ntnu.no), tlf: 93297790) eller Fay Giæver ([fay.giaver@ntnu.no](mailto:fay.giaver@ntnu.no), tlf: 73598253)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personvernombudet@nsd.no](mailto:personvernombudet@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig  
(Forsker/veileder)

Eventuelt student

---

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «kartlegging av ansatte i klimaorganisasjoner», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. Mai, 2019

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## **Vedlegg 4: Informasjonsskriv og informert samtykke på engelsk**

### **Do you want to participate in the research project “outlining the employees in climate organizations”?**

This is a question to you regarding participating in a research project where the aim is to investigate how employees in organizations working actively against climate change experience this work. In this information sheet, I will provide you with information about the project, and what participation will require from you.

#### **Aim**

This is a master thesis that focus on the employees in organizations that works actively with climate change. With the increasing climate change, it is reasonable to assume that this a working group that will continue to increase in the future. However, this is also a working group that hasn't been subjected to much research, and I would therefore like to explore the motivational factors for this working group, as well as challenges and strains. Additionally, I want to explore what you think about the working conditions for employees in climate organizations in the future. This is a research project that is part of my final master's thesis, which will be completed in May 2019. The information in this research project will only be used for this purpose.

#### **Who is responsible for the research project?**

The Norwegian University of Science and Technology is responsible for this project and is tied to the institute of psychology at the faculty of social science.

#### **Why are you asked to participate?**

The sample in this study is primarily drawn from my own network. Two organizations working actively with climate change were contacted, and both showed early interest in the project. From there, the organizations were given the opportunity to pull out informants themselves.

#### **What does it mean for you to participate?**

If you choose to participate in the project, you will participate in an interview. This will take approximately 1 hour. The interview contains questions about how you experience working with climate change. The interview will be recorded and later transcribed and analysed.

#### **Participation is voluntary**

It is voluntary to participate in the project. If you choose to participate, you can withdraw your consent at any time without providing any reason for doing so. You can do this by contacting me by phone or email. Contact information is given on the next page. All information about you will be anonymized. It will not have any negative consequences for you if you do not want to attend or later choose to withdraw.

#### **Your privacy - how we store and use your information**

We will only use the information about you for the purposes we have described in this information sheet. We treat the information confidentially and in accordance with the privacy policy. Only the student and supervisor will have access to the information collected through this project. Your name and contact information will be replaced by a code stored on your own name list separately from other data. The data will be stored on a research server.



**What happens to the information you provide when the research project is done?**

The project is scheduled to end on 02/ 05-2019. At the end of the project, personal information and sound recordings will be deleted.

**Your rights**

As long as you can be identified in the data material, you are entitled to:

- An overview of what personal data is registered about you
- Correct personal information
- Delete personal information
- Get a copy of your personal information
- To send a complaint to your privacy representative or data protection agency regarding the processing of your personal information

**What gives us the right to process personal information about you?**

We process information about you based on your consent. The Norwegian University of Science and Technology, and NSD - Norwegian Center for Research Data AS has considered that the processing of personal data in this project is in accordance with the privacy policy.

**Where can I find out more?**

If you have any questions regarding the study, or would like to use your privacy policy rights, please contact:

- The Norwegian University of Science and Technology, by Marte Bonnegolt ([martbon@ntnu.no](mailto:martbon@ntnu.no), tlf: 93297790) or Fay Giæver ([fay.giaver@ntnu.no](mailto:fay.giaver@ntnu.no), tlf: 73598253)
- NSD – Norwegian Center for Research Data AS, through email ([personvernombudet@nsd.no](mailto:personvernombudet@nsd.no)) or telefon: 55 58 21 17.

Kind regards

Student

---

**Declaration of consent**

I have received and understood information about the project "mapping of employees in climate organizations" and have been given the opportunity to ask questions. I agree to:

- Attending an interview

I agree that my information will be processed until the project is completed, approximately May, 2019

---

(Signed by participant, date)

## Vedlegg 5: Tilbakemelding fra NSD

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 795693 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

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 29.10.2018 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

### MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 2.5.2019.

### 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.

### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD finner 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

De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15–20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet.

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 behandlingen av personopplysninger ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse André Raa

Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

