

Ingrid Tingstad

Veien til suksessfull måloppnåelse

Hvordan oppfyller fremgangsrike personer langsiktige målsettinger?

Masteroppgave i Psykologi - læring, hjerne, atferd og omgivelser
Veileder: Britt-Marie Drottz Sjøberg

Mai 2021

Ingrid Tingstad

Veien til suksessfull måloppnåelse

Hvordan oppfyller fremgangsrike personer
langsiktige målsettinger?

Masteroppgave i Psykologi - læring, hjerne, atferd og omgivelser
Veileder: Britt-Marie Drottz Sjøberg
Mai 2021

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Å oppnå utfordrende mål og suksess krever betydelig innsats og hardt arbeid over lang tid. Denne kvalitative studien sitt overordnede formål er å utforske hvordan fremgangsrike individer oppfyller langsiktige målsettinger. Studien er basert på syv semistrukturerte dybdeintervjuer, med informanter fra tre forskjellige arbeidsområder: idrett, business og akademia. Tematisk analyse ble brukt for å analysere intervjuene, som resulterte i ni hovedtemaer som omhandler hvordan studiens informanter har gått frem for å oppfylle sine mål. Studiens temaer er fordelt i tre deler: *Forutsetninger*, *målstrategi* og *strategier for å håndtere motgang*.

Det teoretiske fundamentet for studien består av utvalgt teori på mål, måloppnåelse og motivasjon samt lidenskap, grit og selvkontroll som kan forklare hvorfor noen individer har større suksess med måloppnåelse. De sentrale funnene tyder på at fremgangsrike individer fortsetter å sette seg mål, etter de har oppnådd et mål de tidligere har satt seg. De evner å identifisere delmål og vet hva det innebærer å forfølge målene sine. De har hatt familie, venner, trenere og kolleger som har gitt de troen på å lykkes samt en iboende tro på seg selv.

Nøkkelord: mål og måloppnåelse, motivasjon, Tankesetteori av handlingsfaser (MAP), MCII, grit, lidenskap, selvregulering og selvkontroll

Abstract

To achieve challenging goals and success require prominent effort and hard work over a more extended period. This qualitative study's primary aim is to explore how prospering individuals achieve long-term goals. The study is based on seven semi-structured interviews with informants from three different domains: sports, business, and academics. Thematical analysis was used to analyse the interviews, which resulted in nine main themes regarding how the study's informants have proceeded to achieve their goals. The studies' themes are divided into *assumptions, goal strategies, and strategies to handle adversity*.

The theoretical fundament for the study consists of a selection of theory concerning goals, goal achievement, and motivation and passion, grit, and self-control to explain why some individuals have greater success than others. The central findings suggest that prospering individuals continue to set goals for themselves after achieving a previously set goal. They manage to identify secondary goals and know what it takes to pursue their goals. They have had family, friends, coaches, and colleagues helping them by believing in their success and an inherent belief in themselves.

Keywords: *goals, goal achievement, motivation, Mindset Theory of Action Phases (MAP), MCII, grit, passion, self-regulation, self-control*

Forord

Denne masteroppgaven symboliserer slutten på min mastergrad i psykologi, og slutten på mine 6 år som student ved NTNU. Å skrive denne masteroppgaven har vært en emosjonell berg- og dalbane. Jeg har kjent på hvordan det er å presse med selv til mitt ytterste, mer enn noensinne tidligere i mitt akademiske løp. Det har både vekslet mellom begeistring og fortvilelse, men jeg har aldri ønsket å gi opp. Gjennomføringen av dette prosjektet, datainnsamling og intervjuer vært en svært lærerik prosess for meg, og gitt meg en erfaring jeg vil ta med inn i yrkeslivet.

Det er mange som fortjener en takk for at jeg har klart å gjennomføre prosjektet. Først vil jeg takke informantene for at dere tok dere tid til å være med på dette prosjektet og for at dere har delt erfaringer og opplevelser med meg. Min veileder, Britt-Marie Drottz Sjøberg, fortjener også en stor takk. Takk for at du har vært så engasjert og hjelpsom under hele prosessen, og hele veien gitt gode råd og konstruktive tilbakemeldinger. Du har utfordret meg til å reflektere rundt prosesser og valg jeg har tatt underveis i arbeidet med masteroppgaven.

Tusen takk til familie, venner og klassekamerater for støtte og oppmuntring gjennom hele perioden. Spesielt til Anja som har vært en god samtalepartner og bidratt aktivt med hjelp med forberedelser til intervjuprosessen og Hedda som har korrekturlest masteroppgaven.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	II
Abstract	IV
Forord.....	VI
Introduksjon	1
Teoretisk rammeverk	3
Mål, måloppnåelse og motivasjon.....	3
Mål som hierarkisk organisert.....	5
Tankesetteori av handlingsfaser	6
Mental kontrasterende implementeringsintensjon	8
Lidenskap, utholdenhet og grit.....	10
Lidenskap og utholdenhet	10
Grit	13
Selvregulering og Selvkontroll	15
Oppsummering.....	17
Metode.....	18
Valg av metode	18
Datainnsamling	19
Kvalitative intervju.....	19
Utforming av intervjuguide.....	20
Rekruttering av informanter	21
Informantene.	22
Gjennomføring av intervju.....	22
Lydopptak og transkribering av intervju.....	23
Dataanalyse	24
Tematisk analyse (TA).....	24
Analyseprosessen.	24
Forskningsetiske betraktninger	27

Resultater.....	29
Kontekst og ambisjoner.....	29
Hovedresultater	32
Del 1: Forutsetning.....	33
Støtte/miljø.....	33
Riktig miljø og utdanninge.	34
Interesse/ lidenskap.	36
Subjektiv mestringsevne	38
Del 2: Målstrategi.....	40
Definere sluttmålet og identifisere delmål	40
Visualisering	43
Feedback	44
Del 3: Strategier for å håndtere motgang	46
Fremtidsrettet perspektiv.....	46
Ekstern hjelp.....	47
Aksept.	49
Oppsummering.....	50
Diskusjon	51
Konklusjon	65
Referanseliste	66
Appendiks	72
Vedlegg 1: Informasjonsskriv og informert samtykke.....	73
Vedlegg 2: intervjuguide.....	76

Introduksjon

Hvorfor er noen mennesker mer suksessfulle og oppnår mer ekstraordinære prestasjoner enn andre? Uansett hvor du ser, fra konkurransesport til musikalske prestasjoner, til vitenskap, medisin og business, ser det alltid ut til å være noen eksepsjonelle typer som blender oss med hva de kan gjøre og hvor godt de gjør det. Når vi blir konfrontert med en slik person, vil vi naturlig konkludere med at denne personen er født med det lille ekstra (Ericsson & Pool, 2017). Vi tenker at de åpenbart har et talent, eller har hatt flere muligheter enn folk flest. Selv om mennesker har sammenlignbare nivåer av talent og muligheter, har de ofte påfallende forskjellige suksessnivåer (Duckworth & Gross, 2014). I dag er det ikke lenger fornuftig å tenke at mennesker kun har et medfødt potensial; derimot er vårt potensial formet av de forskjellige tingene vi gjør gjennom hele livet. Læring er ikke en måte å nå dette potensialet på, men heller en måte å utvikle det på. Vi kan skape vårt eget potensial og utvikle det (Ericsson & Pool, 2017). Å oppnå utfordrende mål og suksess krever betydelig innsats og hardt arbeid over lang tid. Vellykket målforfølgelse innebærer å konvertere verdifulle og gjennomførbare ønsker til sterk målforpliktelse med etterfølgende målsetting og måloppnåelse (Duckworth et al., 2013). Mange er i stand til å sette ord på en drøm de har og faktisk forestille seg hvor fantastisk det vil være, men er ikke i stand til å peke på delmålene og hva som kreves for å komme seg dit (Duckworth, 2017, s.79). En visjon om hvordan en positiv fremtid vil se ut uten å vite hvordan man kommer seg dit kan lønne seg på kort sikt, men koster dyrt på lang sikt. I et kortsiktig perspektiv lever drømmen om å bli lege eller å ta et individuelt gull i et mesterskap, men i et langsiktig perspektiv må du leve med skuffelsen det er å ikke oppnå målet ditt (Duckworth, 2017, s.80). Det holder ikke å se for seg et ønsket resultat, men med visualisering og planlegging av en strategi vil man med større sannsynlighet oppnå ønsket sluttmaal (Duckworth et al., 2013).

Psykolog Angela Duckworth har i en årrekke studert hva som gjør noen mer suksessfulle enn andre og hvorfor de ikke gir opp. Hun har intervjuet dusinvis av suksessrike personer innenfor ulike fagfelt, og kom frem til at det fantes en rekke likheter mellom disse personene på tvers av fagdisiplinene. Summen av det hele, uavhengig av fagfelt, var at suksessrike hadde en slags iboende, intens beslutsomhet som gjorde seg gjeldende på to måter: For det første var disse personene uvanlig tilpasningsdyktige og hardtarbeidende, og for det andre visste de dypt i seg selv at dette var det de ønsket. Det var denne kombinasjonen av lidenskap og standhaftighet som gjorde dem så spesiell, og den unike egenskapen kan

oppsummeres i et ord: grit (Duckworth, 2017). Grit defineres som lidenskap og utholdenhet mot langsiktige mål og har vist seg å være en signifikant prediktor på suksess (Jachimowicz et al., 2018). Mål er viktig for det forteller oss hva vi trenger å gjøre, og hvilken innsats som er nødvendig for at vi skal komme dit (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det er ingen enkel eller klart definert vei mot sluttmålet, og det vil være forskjeller i hvordan oppnåelsen av prestasjonsmål blir gjort. Oppgaven vil gi en definisjon av begreper som kan være avgjørende om hvorvidt et individ oppfyller mål eller ikke, i tillegg til en redegjørelse av mål og hvordan mål kan bli oppfylt.

Problemstilling

Formålet med denne studien er å se på hvordan langsiktige målsettinger blir satt og opprettholdt hos fremgangsrike individer. Problemstillingen lyder som følger: *Hvordan oppfyller fremgangsrike personer langsiktige målsettinger?*

Oppgavens struktur

Oppgaven er inndelt i fem overordnede kapitler som inkluderer teori, metode, resultater, diskusjon og konklusjon. Innledningsvis presenteres det teoretiske og empiriske rammeverket for oppgaven, som tar for seg forskning på mål og måloppnåelse, motivasjon, grit, lidenskap og selvregulering. I metodekapittelet blir det gjort rede for de metodiske valgene som har blitt tatt, samt en beskrivelse av framgangsmåte for å utforske problemstillingen. I resultatkapitelet presenteres egenskapene og erfaringene deltakerne har hatt i målsettingsprosess og selve måloppnåelsen, samt utsagn som illustrer deres opplevelse. I diskusjonsdelen vil studiens forskningsfunn bli diskutert, hva funnene sier om målsettingsprosessen og oppfyllelse av langsiktige målsettinger, og hvordan disse kan relateres til den fremlagte empirien og teorien. Deretter vil studiens praktiske implikasjoner presenteres ved å komme med anbefalinger basert på studiens funn. Avslutningsvis presenteres forslag til videre forskning, metodiske betraktninger og konklusjon.

Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil jeg legge frem det teoretiske rammeverket og empiri som er relevant for hvordan fremgangsrike personer oppfyller langsiktige målsettinger. Det eksisterer svært omfattende litteratur på måloppnåelse; prioritert litteratur har derfor blitt valgt ut for å bidra til å svare på studiens problemstilling. Hensikten med dette kapitlet er ikke å dekke over alle teoretiske innfallsvinkler, men å presentere en viss bredde som kan gi et grunnlag til å diskutere oppgavens problemstilling og gi en forståelse for hvordan individer oppfyller mål. Det teoretiske rammeverket begynner med å definere begreper som omhandler mål og målprosessen, og strategier og tiltak som kan bidra til måloppnåelse. Videre vil jeg presentere lidenskap, grit og selvkontroll som blir beskrevet som prediktorer for suksess og prestasjon.

Mål, måloppnåelse og motivasjon

Siden 80-tallet har psykologisk forskning på mål opplevd en real renessanse. Dette har vært på en rekke områder som virkningen av målsetting på oppgaveprestasjon, forholdet mellom mål og velvære, og nevropsykologien ved mål (Cooper, 2018). Menneskelige handlinger er i stor grad målstyrt, det vil si motivert av et ønske om å oppnå et spesifikt resultat. Bevisstheten om at man har mål og hensikt, og troen på at de er meningsfulle og viktige er essensielt for målforfølgelsen (Mueller et al., 2017; Cooper, 2018). De fleste moderne teorier om motivasjon antar at mennesker initierer og holder fast ved en atferd til ønsket resultat eller mål er oppnådd (Locke & Latham, 2019). Motivasjon blir vanligvis brukt for å forklare hvorfor en person i en gitt situasjon velger en respons over en annen, eller avgir en respons med stor energi eller frekvens (Gollwitzer & Oettingen, 2012, s. 208). Våre behov og motiv påvirker vår motivasjon, og motivene våre er årsakene til det som ligger bak våre observerbare oppførsel. Motivene vekker oppmerksomhet, bestemmer den generelle retningen for oppførselen vår, og opprettholder eller reduserer interessen vår for å fortsette en aktivitet (Hersey et al., 2013, s). Forskning på motivasjon svarer på spørsmål om hvorfor individer handler, i hvilken retning og med hvilken intensitet de forfølger en aktivitet (Keller et al., 2019).

Motivasjon blir ofte behandlet som en enestående konstruksjon, men det slik at mennesker beveges til å handle av rekke ulike faktorer, med svært varierte erfaringer og konsekvenser (Ryan & Deci, 2000). Den mest selvbestemte oppførselen er den som er iboende motivert eller autonom. Denne oppførselen forfølges av interesse og glede (Converse

et al., 2019). Når den er internt motivert, deltar enkeltpersoner fritt i en interessant aktivitet for gleden og spenningen det medfører; den produserer atferd som føles relativt selvbestemt (Taylor et al., 2014; Converse et al., 2019). Motivasjon som stammer fra en følelse av å virkelig verdsette eller nyte sin forfølgelse (ønsker å gjøre det), i motsetning til motivasjon som er født av eksterne krav eller andre menneskers forventning (å måtte gjøre det) – kan knyttes til suksess og generelt velvære. Når mennesker forfølger mål av autonome grunner, har de en tendens til å ha et vedvarende engasjement og forbedret velvære etter oppnåelse av mål (Converse et al., 2019).

Teorier på motivasjon antar at mennesker holder fast ved en atferd til ønsket resultat eller mål er nådd, dog er det en rekke andre faktorer som er med på å bestemme måloppnåelsen. Et mål som man ikke er forpliktet til å oppnå, vil ikke påvirke individets handlinger (Locke & Latham, 2019). Med målengasjement mener vi i hvilken grad et individ er fast bestemt på å forfølge et mål. Et sterkt engasjement for et mål uttrykkes ved vedvarende innsats, og er spesielt viktig når et mål er vanskelig å oppnå fordi målet krever mer innsats og utholdenhet når tilbakeslag uunngåelig oppleves (Locke & Latham, 2019; Kruglanski et al., 2011). Forventninger om å oppnå en ønsket fremtid blir aktivert og bestemmer en persons målforpliktelse (Gollwitzer & Oettingen, 2012). Målforpliktelse antas å variere som en funksjon av subjektiv nytteverdi bestemt av en kombinasjon av verdien målet har og hvilken forventning man har om måloppnåelse. Det er antatt at mennesker velger mål som er høyt ønskelige, men fortsatt gjennomførbare (Keller et al., 2019).

Forventninger er vurderinger av egne evner til å utføre relevant målrettet handling. Dette er vurderinger om målrettet atferd vil føre til ønsket resultat, om det er gunstig for fremtidig liv, eller vurderinger om sannsynligheten for å oppnå ønsket resultat (Oettingen et al., 2001). Forventninger om å lykkes kan knyttes til begrepet subjektiv mestringsevne (self-efficacy) som refererer til spesifikke aspekter ved selvet og hva det er i stand til å gjøre med deres evner og ferdigheter (Sklett et al., 2018). Bandura (1997) definerte subjektiv mestringsevne som «tro på ens evner til å organisere og utføre handlingsmåtene som kreves for å produsere gitte oppnåelser» (Bandura, 1997, referert i Sklett et al., 2018). En forventningsmekanisme antyder at tilstedeværelsen av mange virkemidler (i motsetning til få) for et mål vil være beroligende om at målet vil bli nådd på en eller annen måte, noe som øker den subjektive sannsynligheten for måloppnåelse (Kruglanski et al., 2011).

For å spore framgang i målforfølgelsesprosessen kan tilbakemeldinger (feedback) være avgjørende for måloppnåelsen. Tilbakemeldinger gjør det mulig for individer å spore fremgang slik at innsats og strategi kan justeres for å oppnå målet (Locke & Latham, 2019).

Høye forventninger om suksess og positive tilbakemeldinger om ytelse fremmer høye forventninger om suksess (Oettingen et al., 2012) Hvis man ikke vet hvordan man ligger an, er det vanskelig eller umulig å justere nivået eller retningen på innsatsen eller justere prestasjonsstrategier for å matche det som kreves for måloppnåelse (Locke & Latham, 2019). Situasjonelle faktorer påvirker relasjonen mellom mål og målresultat. Målrettet handling kan tilrettelegges eller hindres av miljøfaktorer og graden av støtte et individ får av omgivelsene (Locke & Latham, 2002).

Det er nødvendig å vurdere hvilke faktorer som påvirker måloppnåelsen, samt hvorfor individer forfølger målene sine. Bevisstheten om at man har mål og hensikt, og troen på at de er meningsfulle og viktige, er assosiert med velvære. Mennesker har også en tendens til å oppleve positiv påvirkning når de føler at målene deres er oppnåelige (Cooper, 2018). Et spørsmål om målforfølgelse og oppnåelse, angår i hvilken grad mennesker er i stand til å tilfredsstille sine grunnleggende psykologiske behov når de forfølger og oppnår sine verdsatte resultater (Deci & Ryan, 2000). Mennesker en tendens til å føle seg bra når de når sine mål. Når man når oppnår sitt satte mål, opplever man en tilfredshet og en glede av å oppleve en dyp forbindelse (Cooper, 2018). Ulike målteorier kan skilles fra hverandre innholdsmessig. På den ene siden fokuserer man på innholdet i målet som en avgjørende faktor for måloppnåelse, som kan være mål for autonomi, kompetanse, integrering eller forfremmelse. På den andre siden fokuserer andre teorier på at suksessfull måloppnåelse avhenger av hvor godt mennesker regulerer forfølgelsen av målene sine, ved å bruke for eksempel kontrollstrategier, danne implementeringsintensjoner og utføre mentale simuleringer av veiene mot måloppnåelse (Oettingen et al., 2001).

Mål som hierarkisk organisert

En grunnleggende antagelse blant mange teoretikere og forskere innen de målrelaterte feltene er at mål kan konseptualiseres som eksisterende i en hierarkisk struktur. Dette spenner fra livsbetydninger av høyeste orden, til de mest konkrete og umiddelbare ønskene (Cooper, 2018). Målene på lavere nivå er mangfoldige, kontekstspesifikke, kortsiktige og erstattelige (Duckworth & Gross, 2014). Mål på lavere nivå er kun midler for å nå toppnivåmålet; vi må gjennomføre dem fordi de gir oss noe annet vi vil ha. Målene blir mer abstrakte, generelle og viktigere jo høyere opp i hierarkiet man befinner seg. Toppnivåmålet er ikke et middel til noe annet, det er selve målet som gir retning og mening til målene under seg (Duckworth, 2017). De øverste målene danner referanseverdien for lavnivåmålene; mål på lavere nivå danner virkemidler som gjør det mulig å oppnå mål på høyere nivå (Cooper, 2018).

Toppnivåmålene i individets hierarki gjenspeiler dypt holdte idealer og verdier, og de generer mål på lavere nivå for å redusere avviket mellom uoppfylte mål og høyere fullføringsmål (Eskreis-Winkler et al., 2017). Uansett hvilken mening man tilskriver målene i de forskjellige nivåene i målhierarkiet, er det større sannsynlighet for at mål blir aktivert hvis de vurderes som gjennomførbare og ønskelige (Duckworth & Gross, 2014). Forholdet, eller assosiasjonen, mellom toppnivåmål og lavnivåmål har en vertikal relasjon. Delmålene under toppnivåmålet i hierarkiet er mål som skal bidra til føre individet nærmere toppen. På tvers av like nivåer i et målhierarki kan det eksistere flere mål, og skaper en horisontal relasjon (Cooper, 2018). Individet har ofte mange mål, og denne mangfoldigheten kan føre til konflikter (Duckworth & Gross, 2014). Motstridende mål er til en viss grad en nødvendig del av den menneskelige eksistens, men når du er nødt til å fordelene aktivitetene dine på flere, svært ulike mål, havner man i ekstrem indre strid (Duckworth, 2017). Disse målene har varierende styrke som konkurrerer om psykologiske ressurser, og konflikt kan oppstå når det å forfølge et mål hemmer ens evne til å forfølge et alternativt mål (Cavallo et al., 2012).

To fundamentale prinsipper for disse målhierarkiene er *equifinality* og *multifinality*. *Equifinality* er et prinsipp om at det samme målet kan oppnås gjennom et mangfold av forskjellige lavere ordensmål. Det er flere tilgjengelige virkemidler for å kunne nå målet, altså alternative aktiviteter utgjør ulike veier til samme sluttmaal (Cooper, 2018; Kruglanski et al., 2011). Det er et system som kan beskrives som høyt fleksibelt, hvor et individ kan oppnå det samme målet på en rekke ulike måter. I kontrast, et unifinal system vil være rigid og mindre fleksibelt. *Multifinality* referer til prinsippet om at de samme lavere målene kan oppnå flere høyere mål. Forskning antyder at mennesker kan ha en iboende tendens (ubevisst så vel som bevisst) til å ta i bruk flere endelige midler, og at dette er i tråd med en bredere tro på en underliggende universell tendens til synergier. Det vil si når alle andre ting er like, vil vi velge å handle på måter som kan tilfredsstillere flere mål på et tidspunkt (Cooper, 2018).

Tankesetteori av handlingsfaser

Innenfor den psykologiske litteraturen er det en mengde forskning om hvordan mennesker går frem med å aktualisere målene sine. Noe av denne forskningen setter søkelys på de spesifikke stadiene, eller fasene, som individer gjennomgår i målforfølgelsesprosessen. Disse modellene skiller mellom en ønsket fremtid og faktisk oppførsel (Cooper, 2018). I slike modeller beskrives overgangen fra en motivasjon (hvorfor gjør et individ X?) til en villig tilstand (hvordan gjør et individ X?) i målforfølgelse. I følge *Tankesetteori av handlingsfaser* (Mindset Theory of Action Phases (MAP)), kan målforfølgelse deles inn i fire påfølgende,

men forskjellige handlingsfaser som hver stiller sine unike krav og utfordringer til individet (Gollwitzer & Keller, 2016).

MAP er en teori om vellykket målforfølgelse, og markerer viktige overganger, forutsier kognitive skift av målstræbende individer samt forklarer når enkeltpersoner forplikter seg til et mål. I løpet av målforfølgelsen står mennesker overfor ulike forandringer, hindringer og valg. Følgelig må de bestemme hvilke av deres ønsker som er verdige til å forfølge og tildele ressurser som tid, fysisk eller mental innsats til det valgte målet. Individer må initiere og opprettholde målstreben uten å bli distraheret eller frustrert av hindringer. Til slutt handler det om å vurdere om de har nådd sitt mål, eller om det er nødvendig med ytterligere tiltak (Keller et al., 2019). MAP er basert på det klare skillet mellom motivasjonsfasene dvs. *forhåndsavgjørelsesfasen* og *postaksjonelle fase*; hvorfor man forfølger et mål, og viljefasene dvs. *preaksjonelle* - og *handlingsfasen*; hvordan man forfølger et mål (Gollwitzer & Keller, 2016). Målsetting og evaluering er lokalisert i modellens motivasjonsfaser. Fokuset ligger på ønskelighet og gjennomførbarhet for mulige mål som er påvirket av behov og motiver hos individet. Motivasjon er med på å svare på hvorfor mennesker handler og med hvilken intensitet. I viljefasene ligger planlegging og tiltakshandling, og er de viljebaserte prosessene for målstreben. Fokuset ligger på målrettet atferd og steg i planleggingen som er nødvendig for å vise målrettede responser. Forskning på vilje svarer på spørsmål om hvordan mennesker handler for å nå deres mål, gitt muligheter og hindringer de møter (Keller et al., 2019).

Første fase i MAP er forhåndsavgjørelsesfasen (*predecisional phase*), der personen vurderer om det er verdt å forfølge et gitt mål ved å vurdere ønskelighet og gjennomførbarhet av ulike konkurrerende alternativer. For å komme til slike valg må man ha et åpent sinn, være realistisk med hensyn til sjansen om for å lykkes samt bedømme de potensielle målene i forhold til hverandre (Gollwitzer & Keller, 2016). Når individene tar en beslutning, krysser de det metaforiske «rubikonet» og beveger seg videre til preaksjonell fase (*preactional phase*) (Cooper, 2018). I denne fasen planlegger man gjennomføringen av ønsket mål. For utfordrende eller langsiktige mål er det best å legge opp og planlegge mot hvilke hindringer som må overvinnes eller som kan oppstå under målforfølgelse. For enkle mål kan denne fasen være relativt kort, da omfattende planlegging vil utgjøre bortkastede ressurser og tid (Keller et al., 2019). For den påfølgende handlingsfasen (*action phase*) handler individer mot oppnåelse av det valgte målet og retter oppmerksomheten mot signaler som signaliserer muligheter til å handle (Gollwitzer & Keller, 2016). Det er i denne fasen den faktiske målrettede oppførselen finner sted. Det er et fokus på å beskytte ens mål mot fristelser eller andre potensielle motstridende mål. Hvis alt går etter planen, vil den målrettede handlingen bringe det

målstrebbende individet nærmere måloppnåelse. Dette er ikke alltid tilfelle, da manglende fokus eller tidlig tilbakeslag kan føre til fremveksten av en handlingskrise. Når det blir tøft vil enkelte individer oppleve sin kamp som meningsløs og vil over tid koble seg fra ytterligere målrettet handling (Keller et al., 2019). Til slutt i postaksjonell fase (postactional phase) evaluerer individer sitt mål for å ta en informert beslutning om hvorvidt det er gjort tilstrekkelige fremskritt og ønsket slutttilstand er nådd, eller om det er behov for ytterligere tiltak (Gollwitzer & Keller, 2016).

Mental kontrasterende implementeringsintensjon

De som forfølger et mål, har ofte nytte av å planlegge på forhånd hvordan de vil implantere målet sitt. Oppnåelse av mål drar nytte av å planlegge hvordan du skal overvinne hindringer og utføre målrettede handlinger (Duckworth et al., 2013). Pham and Taylor (1999) publiserte en eksperimentell studie med studenter som gjennomførte deres første eksamen. Deltagerne som ble instruert til å visualisere at de leste til eksamen begynte å lese tidligere, brukte flere timer og fikk bedre resultater på eksamen enn deltagerne som ble instruert til å forestille seg å oppnå en høy score på eksamen (referert i Duckworth et al., 2013). Vellykket målfølgelse innebærer å konvertere verdifulle og gjennomførbare ønsker til sterk målforpliktelse med etterfølgende målsetting og måloppnåelse (Duckworth et al., 2013).

Mental kontrasterende implementeringsintensjon (Mental contrasting implementation intentions (MCII)) er en strategi for å identifisere hindringer for å nå et mål og planlegge hvordan man kan overkomme disse. MCII kombinerer to etablerte selvreguleringsstrategier for å danne en kraftig strategi for atferdsendring, *Mental kontrast* (mental contrast (MC)) og *implementeringsintensjoner* (implementation intentions). Mental kontrast og implementeringsintensjoner er to strategier som fungerer godt alene, men man antar at kombinasjon av de to strategiene er mer effektiv enn de to alene (Adriaanse et al., 2010).

MC er en prosess hvor man først forestiller seg ønsket fremtid/mål, for å deretter reflektere over nåværende ståsted, hvilke muligheter individet har og eventuelle hindringer som kan oppstå (Cooper, 2018). Ønsket slutttilstand og den nåværende virkeligheten blir mentalt tilgjengelig, og de danner en sterk mental assosiasjon. Ved en opplevelse av at ønsket mål er gjennomførbart, vil det bli dannet en sterk forpliktelse til å realisere ønsket fremtid (Adriaanse et al., 2010). MC er en tids- og kostnadseffektiv selvreguleringsstrategi for å forfølge mål forutsatt at sannsynligheten for suksess vurderes som tilstrekkelig høy, dvs. at man tror at det er sannsynlig å nå målet eller at målet er realistisk i seg selv (Oettingen, 2012).

Det er et effektivt verktøy for å identifisere kritiske signaler som hindrer målrealisering, ettersom det setter personen i kontakt med tidligere erfaringer og kunnskap (Adriaanse et al., 2010). Mental kontrast er en strategi som leder til større målforpliktelse, fremmer utholdenhet og målrettet atferd, gjennom aktivering av positive og realistiske forventinger om hva som kan endres og hvordan (Cooper, 2018).

Mental kontrast identifiserer potensielle hindringer, men er ikke en strategi for å overkomme eventuelle hindringer. Dette kan ha en innvirkning på opplevd sannsynlighet for måloppnåelse da kun hindringer blir oppdaget. Denne utfordringen løses ved kombinasjonen med implementeringsintensjoner, som er handlingsplaner som spesifiserer når, hvor og hvordan et mål skal handles etter, samt planer for å overkomme potensielle hindringer (Adriaanse et al., 2010). Implementeringsintensjoner danner «if-then» planer, som er bestemte handlinger som kan løse en kritisk situasjon på en bestemt måte. Ved å spesifisere og knytte en kritisk situasjon til en bestemt handling blir man perseptuelt klar til å møte denne situasjonen, og dermed mindre sannsynlig å gå glipp av det som er en god mulighet til å handle (Keller et al., 2019). Individuer som forfølger et mål, har ofte nytte av å planlegge på forhånd hvordan de vil implementere målet sitt, og med større sannsynlighet oppnå målet sitt ved å planlegge hvordan man skal overvinne hindringer og utføre målrettede handlinger (Duckworth et al., 2013).

Adriaanse og kolleger (2010) gjennomførte to eksperimenter som tok i bruk MCII for å teste for effektiviteten i å redusere usunne matvaner. Resultatene viste at MCII var mer effektiv enn mental kontrast og implementeringsintensjoner alene (Adriaanse et al., 2010). I MCII er mental kontrast en strategi for å forfølge, forplikte seg til og strebe etter mål, med dannelse av implementeringsintensjoner som er en strategi for å planlegge målforfølgelse (Duckworth et al., 2013). Mental kontrast og implementeringsintensjoner støtter hverandre gjensidig for å danne en kraftig strategi for atferdsendring på to viktige punkter. Først og fremst må implementeringsintensjoner være basert på sterkt målengasjement for å være effektiv og MC kan skape dette sterke målengasjementet. For det andre gir implementeringsintensjoner verktøyet for å sette målene ut i livet (Adriaanse et al., 2010).

Lidenskap, utholdenhet og grit

Lidenskap og utholdenhet

I mange prestasjonsdomener som sport, musikk, kunst, business og akademia, når eksperter blir spurt om hva som førte dem til fortreffelighet, snakker de fleste om deres varige *lidenskap* (passion) for deres aktivitet (Bonneville- Roussy & Vallerand, 2017). Det siste tiåret har en betydelig mengde arbeid blitt gjort på å undersøke viktigheten av lidenskap som en prediktor på individuell atferd og prestasjon (Mueller et al., 2017). Konseptet lidenskap representerer en viktig kilde for motivasjonsenergi som ligger til grunn for et vedvarende engasjement som kan være gunstig for prestasjons- og måloppnåelse (Vallerand et al., 2008).

Lidenskap defineres som en sterk preferanse for en aktivitet man liker, en aktivitet som er viktig og der arbeidet er målrettet. For at en aktivitet skal defineres som en lidenskap må den være signifikant for deres liv, noe de liker, der regelmessig tid og energi blir investert (Vallerand et al., 2003). Et individ vil bruke tid og energi for å tilfredsstille det psykologiske behovet for autonomi og kompetanse, og lidenskap gir et sterkt behov for handling i en bestemt retning. Hengivenheten til aktivitetene og tiden man bruker på dem vil til slutt føre til at de er en viktig del av individets identitet og liv (Sigmundsson et al., 2019). Lidenskap kan forbindes med opplevelsen av intens, positiv påvirkning rundt engasjement i aktiviteter, og har en viktig motivasjonseffekt på individer (Mueller et al., 2017). Lidenskap representerer en viktig motivasjonskraft som ligger til grunn for god ytelse og kan bidra til ens lykke og egenvekst (Sigmundsson et al., 2020). Motivasjon er knyttet til ens egenidentitet, og er en viktig motivasjonskilde for menneskelig atferd. Identitet er en sterk motivator fordi det er et ønske om å bevare sin selvfølelse gjennom bekreftede aktiviteter (Mueller et al., 2017).

Mennesker engasjerer seg i en rekke aktiviteter gjennom livet i håp om å tilfredsstille grunnleggende psykologiske behov som autonomi, kompetanse og føle et samhold med signifikante andre (Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017; Vallerand et al., 2003). Engasjement i disse aktivitetene skaper positiv innvirkning, og over tid blir visse aktiviteter forbundet med intense positive følelser fordi de pålitelig og sterkt samsvarer med individets fremtredende identitet (Mueller et al., 2017). Av disse aktivitetene vil kun en eller to etter hvert utvikles som spesielt fornøyelige og viktig, og har en viss resonans med hvordan vi ser oss selv (Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017). Lidenskap er det som driver oss mot et mål eller prestasjon, og er sterkt knyttet til individets involvering, engasjement og innsats. Lidenskap kan være en motivasjon bak handling mot et objekt, aktivitet, en annen person eller et abstrakt konsept som et mål (Vallerand, 2015; Sigmundsson et al., 2020). Vi kan se på

lidenskap i utgangspunktet i alle aspekter av livet, og handlingen blir ansett som noe meningsfullt og lystbetont for personen. Man tilskriver handlingen høy verdi og interessen for andre aktiviteter forsvinner (Vallerand, 2015). Lidenskap bidrar til nødvendig fokus som er viktig for at den enkelte skal oppnå sitt mål (Sigmundsson et al., 2020).

Vallerand og kolleger (2003) utviklet en Dualistic Model of Passion (DMP) basert på self-determination theory (SDT). DMP søker å gi en oversikt over hva lidenskap er, hvordan det utvikles, hvilke faktorer som påvirker lidenskap og hvilke utfall det kan lede til (Vallerand, 2015). I følge DMP så er det minst tre prosesser som er involvert i transformeringen av en interessant aktivitet til lidenskap; aktivtetsvurdering, identifisering med aktiviteten og internalisering av aktiviteten i ens identitet. Aktivtetsvurdering handler om viktigheten en gir til en aktivitet; mens aktivtetsidentifisering skjer når aktiviteten definerer han eller hun. Aktivtetsinternalisering er prosessen hvor aktiviteten blir en del av en persons selv og identitet (Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017). Man er ikke lenger kun engasjert i aktiviteten, men vil til slutt se seg selv som, og etter all sannsynlighet bli definert av aktiviteten. Ønsket vi brenner for blir en del av oss og vår identitet, og ved å gjøre det vil vi endre hvem vi er og hvordan vi organiserer livet vårt (Vallerand, 2015). En aktivitet vil med sannsynlighet bli internalisert når den er av høy verdi og anses som meningsfull, og vil bli internalisert enten på en autonom eller en kontrollert måte (Bonneville-Roussy, 2017). Streben mot aktiviteten blir avgitt med høy intensitet og vedvarende energisk engasjement. Hvis man på sikt ikke organiserer livet sitt for å delta i en aktivitet, blir det ikke definert som en lidenskap. Dette forklares med at personen har en interesse som ikke har utviklet seg til en lidenskap, eller at aktiviteten kun oppleves som en interesse. Kun når noen investerer regelmessig tid og energi i en aktivitet som han eller hun elsker og finner betydningsfull, kan vi virkelig snakke om en lidenskap (Vallerand, 2015). Dog er lidenskap en intens affektiv tilstand som ikke nødvendigvis er begrenset kun til positive emosjoner (Mueller et al., 2017; Jachimowicz et al., 2018).

Hvordan en aktivitet blir internalisert vil ha innvirkning på hvorvidt lidenskapen utvikles til å bli en harmonisk (harmonious) eller en tvangsmessig (obsessive) lidenskap (Bonneville-Roussy, 2017). DMP deler lidenskap i to ulike typer som leder til kvalitativt ulike opplevelser og utfall (Vallerand, 2015). Harmonisk lidenskap er preget av kontrollerbar handling (se mer om selvregulering nedenfor) og blir sett på som en autonom internalisering av aktivitet (Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017; Sigmundsson et al., 2019). En autonom internalisering finner sted når individet deltar i aktiviteten frivillig, og aktiviteten anses som viktig uten at det er knyttet til noen uoverensstemmelser. Det gir en følelse av fri vilje og

personlig godkjenning om å delta i aktiviteten (Vallerand et al., 2003). Aktiviteten opptar en signifikant, men ikke en overveldende del av personens identitet; individet er i stand til å utforske en interesse dypere og balansere med andre aktiviteter. Handlingen er i harmoni med andre aspekter av personens selv og liv, og bidrar til fleksibel utholdenhet og positive utfall (Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017). Mennesker med harmonisk lidenskap skal kunne fokusere fullt og helt på oppgaven og oppleve positive resultater både under og etter oppgaveengasjement. De har også en tendens til å tilpasse seg situasjoner og i tillegg i stand til å fokusere oppmerksomheten og energien på andre oppgaver som må utføres (Vallerand et al., 2014). Tvangsmessig lidenskap skyldes en ukontrollert internalisering av aktiviteten i ens identitet, hvor oppgaveengasjementet vil oppleves som ukontrollerbart for individet (Vallerand et al., 2003). Tvangsmessig lidenskap involverer et intenst behov for å forfølge en interesse på bekostning av andre aktiviteter (Schimsdal & Lomas, 2018). Mennesker med tvangsmessig lidenskap kan komme i en posisjon hvor de opplever en ukontrollerbar trang til å delta i aktiviteten de ser på som viktig og morsom; de kan ikke la være å engasjere seg i den lidenskapelige aktiviteten (Vallerand et al., 2014). Siden aktivtetsengasjementet er utenfor personens kontroll, tar det til slutt uforholdsmessig plass i personens identitet og forårsaker konflikt med andre aktiviteter i personens liv (Vallerand et al., 2003; Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017). Som en konsekvens, vil personen risikere å oppleve konflikter og andre negative affektive, kognitive og atferdsmessige konsekvenser under og etter man har engasjert seg i aktiviteten (Vallerand et al., 2014).

Lidenskap er funnet å predikere atferdsmessig engasjement, standhaftighet og prestasjoner. Både harmonisk og tvangsmessig lidenskap har blitt funnet å predikere positivt vedvarende engasjement i svært krevende aktiviteter. Det er dog kun harmonisk lidenskap som har blitt funnet å predikere standhaftighet i over lang tid i en aktivitet, hvor individer med tvangsmessig lidenskap vil med større sannsynlighet ikke klare å oppfylle aktiviteten (Bonneville-Roussy & Vallerand, 2017). Om lidenskap vil fremme positiv affekt og sunn utholdenhet avhenger av om det er harmonisk eller tvangsmessig, hvor harmonisk lidenskap bør lede til større positiv affekt under engasjement. Dette er fordi en autonom internalisering av en aktivitet leder til at en person engasjerer seg i aktiviteten på en mer fleksibel måte, og en slik form for fleksibilitet i aktivtetsengasjementet bør legge til rette for bedre konsentrasjon, opplevelse av positiv affekt, absorpsjon og flyt (Vallerand et al., 2003). Oppsummert er lidenskap en forklaring på hvorfor individer bruker så mye tid, energi, krefter og hardt arbeid for å oppnå et mål. Lidenskap er et sterkt behov for handling i en bestemt

retning, og er en sterk preferanse for en aktivitet man liker, at den er viktig og målrettet, og hvor signifikant tid og energi blir brukt.

Grit

Angela Duckworth introduserte i 2013 under TED talk (medieorganisasjon som sprer ideer, inspirasjon og lærdom i form av konferanser på nett) begrepet *grit* for et bredt publikum og beskrev det som en viktig prediktor for fremtidig suksess. Hennes påfølgende bok som ble utgitt i 2016, «Grit: The Power of Passion and Perseverance», ble en internasjonal bestselger (Jachimowicz et al., 2018). Grit defineres som lidenskap (passion) og utholdenhet/standhaftighet (perseverance) mot langsiktige mål (Jachimowicz et al., 2018; Duckworth et al., 2007), og har blitt relatert til suksess i en rekke domener (Mooradian et al., 2016). Konseptet grit har fanget publikums interesse og fortsetter å vinne terreng som et begrep som underbygger ekstraordinære prestasjoner (Schimschal & Lomas, 2018). Denne utviklingen forekommer tilsynelatende med god grunn: tidligere studier har funnet at grit er relatert til flere mellomledd for suksess, inkludert økt bevisst praksis (deliberate practice), vedvarende innsats i vanskelige jobber og oppgaveutholdenhet (Jachimowicz et al., 2018).

Duckworth og kolleger (2007) utviklet konstruksjonen av grit for å fange en vesentlig del av variansen i vellykkede prestasjoner som ikke kan bli forklart av begreper som IQ og ansvarsbevissthet (conscientiousness). Noen forskere vil konseptualisere grit som noe formbart og domenespesifikt heller enn et varig personlighetstrekk (Mueller et al., 2017), samtidig som personlighetsforskere har konseptualisert grit som en fasett av personlighetstrekket ansvarsbevissthet (Lucas et al., 2015). Grit kan også relateres til beslektede begreper som utholdenhet, iherdighet og motstandsdyktighet (resilience), hvor sistnevnte er et begrep som beskriver vellykket tilpasning til overveldende motgang og stress (Robertson-Kraft & Duckworth, 2014). Grit er konseptuelt forskjellige fra disse relaterte begrepene fordi innsats og interesse spesielt mot langsiktige mål blir spesifisert. Flere studier har vist at grit gir trinnvis prediktiv validitet for prestasjonsutfall utover planmessighet, spesielt for mål av personlig verdi (Park et al., 2020).

Individer med høy grit jobber seg anstrengende gjennom utfordringer, og opprettholder innsats og interesse over flere år til tross for feiling, motgang og fiaskoer. Da motgang og skuffelser signaliserer for andre at det er tid for å skifte bane eller gi seg, vil individer med høy grit opprettholde innsatsen (Duckworth et al., 2007). Grit kan i den sammenheng sammenlignes med mot, dvs. evnen til å se forbi frykten for å mislykkes i en gitt oppgave. Tendensen til å motstå å endre retning eller å gi opp selv om tap kan forekomme kan

ha en rekke implikasjoner for individer med høy grit (Lucas et al., 2015). Høyere nivåer av grit har blitt forbundet med å fortsette med en oppgave til tross for risikoen for økonomiske tap og fiasko, eller det kan hemme deres evne til å utføre visse typer oppgaver (Schimsdal & Lomas, 2018). Tidligere forskning har antydnet at grit kan forutsi mer vellykket ytelse som for eksempel i stavekonkurranser (Duckworth, 2017), men de samme individene kan streve med type oppgaver som krever at man gir opp de vanskelige oppgavene for å kunne fullføre. For eksempel gjør individer med høy grit det bedre på skolen, men det kan hende at de ikke gjør det like bra på standardiserte tester hvor suksess er målt i hvorvidt testtakerne er i stand til å hoppe over vanskelige punkter for å fullføre de enkleste punktene. Det kan være at de ikke klarer å legge vekk de vanskelige oppgavene, hvilket går utover svarene på de enkle oppgavene og fullføringen av selve testen (Lucas et al., 2015). I ledersammenheng kan den nådeløse etterstrebelen av mål ha en negativ effekt på ansattes engasjement og prestasjon hvis lederen blir for fokusert på målene og ignorerer behovene til menneskene rundt seg (Schimsdal & Lomas, 2018). På en annen side handler ikke grit om at man hardnakket går etter hvert eneste mål på listen sin «koste hva det koste vil» (Duckworth, 2017). Individer som scorer høyt på grit er ikke redd for å ta utfordringer som er vanskeligere enn ferdighetsnivået deres tilsier, og dette kan gi mer erfaring med både oppgaver og hvordan man kan overvinne negativ tilbakemelding (Locke og Latham, 2002).

Grit består av to delskalaer (subscales): interessekonsistens (consistency of interest) som handler om å fortsette å fokusere på klart definerte langsiktige mål, og utholdenhet av innsats (perseverance of effort) som handler om å vise iherdighet i å overkomme motgang og hindringer. Interessekonsistens blir brukt for å måle lidenskap i Grit-S, der lidenskap ble beskrevet tidligere i teorikapitlet. Det er dog teoretiske og empiriske bekymringer om Grit-skalaen faktisk måler lidenskap. At interessekonsistens kan sidestilles med lidenskap har ikke blitt støttet av forskning, selv om interessekonsistens kan korrelere med personlige verdier og preferanser. Grit-S fanger imidlertid hovedsaklig utholdenhet, mens en passion scale vurderer enkeltpersoners lidenskap som engasjement, involvering og innsats (Jachimovicz et al., 2018)

Grit måles ved bruk av Grit Scale (Grit-S), der enten den originale 12-item skalaen blir brukt eller en kortere versjon med 8-item (Schimschal & Lomas, 2018). Duckworth og kolleger (2007) utviklet den opprinnelige skalaen på 12-item, men det ble midlertid ikke undersøkt om noen av faktorene forutså utfall bedre enn den andre (Duckworth & Quinn, 2009). Duckworth og Quinn (2009) foretok undersøkelsen for å validere et mer effektivt mål for grit. The Short Grit Scale består av 4 færre elementer og forbedret psykometriske egenskaper. Skalaen med 8-item består av to subskalaer (interessekonsistens og utholdenhet

av innsats) på fire items hver. Etter en reduksjon av antall items i hver skala viser interessekonsistens og utholdenhet av innsats god intern konsistens, med Cronbach alfa .82 og .84 (Sigmundsson et al., 2020), og en sterk korrelasjon mellom skalaene $r = .59$ (Duckworth & Quinn, 2009). Definisjonen på grit og tidligere forskning gir gode indikasjoner på at grit er viktig for å oppfylle langsiktige målsettinger. Definisjonen som en helhet handler om å jobbe seg anstrengende gjennom utfordringer, og opprettholde innsats og interesse over flere år til tross for feiling og motgang.

Selvregulering og Selvkontroll

Begrepet *selvregulering* kan ha en fremtredende rolle for å nå et mål. Selvregulering er aktiv involvering i målsetting og måloppnåelse, og er gjeldende i de dynamiske prosessene som handler om å sette seg et mål, forsøke å nå målet, tilpasse atferden og sette nye mål (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Selvreguleringsprosesser er kognitive prosesser som individer styrer, kontrollerer, evaluerer og justerer mot ønsket slutttilstand. Evnen til å kontrollere og regulere våre handlinger, og utføre effektiv selvregulering er noe som karakteriserer mennesker. Mennesker utøver regelmessig kontroll over impulsive tanker og atferd for å ta passende valg, selv når de er vanskelige eller mindre behagelige (Cohan & Lieberman, 2010). Gollwitzer, Heckhausen og Ratajczak (1990) observerte at individer som var ubesluttsomme om å velge mellom to mål følte seg nærmere å ta en beslutning etter å ha grundig overveid sannsynlige positive og negative konsekvenser for begge målene. I tilfeller hvor ubesluttsomme mennesker står overfor en målbeslutning blir instruert til å danne implementeringsintensjoner, følte de seg nærmere å ta en beslutning (Oettingen et al., 2001). Selvregulering innebærer å sammenligne og velge mellom forskjellige måter å oppnå ønsket slutttilstand. Selvregulering setter i gang og opprettholder bevegelse fra gjeldende tilstand til ønsket sluttmaal (Mueller et al., 2017).

Selvkontroll (self-control) representerer en type av selvregulering og er en viktig faktor for suksess (Fujita, 2011). Tidligere ble mental kontrast og implementeringsintensjoner presentert som selvreguleringsstrategier, som er strategier for å identifisere hindringer og hvordan man kan overkomme disse. I likhet med grit, predikerer selvkontroll suksessfulle utfall utover intelligens, men er selvkontroll mer relevant i hverdagslige situasjoner der fristelser og distraksjoner florerer (Duckworth & Gross, 2014; Eskreis-Winkler et al., 2017). Både grit og selvkontroll er involvert i beskyttelse av verdsatte mål i møte med motgang, og er derfor viktig for utholdenhet og standhaftighet. Selvkontroll er ofte avgjørende for å beskytte langsiktige mål mot kortsiktige fristelser, ved for eksempel å oppnå akademisk

suksess kan innebære å hoppe over noen sosiale engasjementer (Converse et al., 2019). Selvkontroll predikerer prestasjonsrelaterte utfall som skoleprestasjoner, inntekt og sysselsetting (Eskreis-Winkler et al., 2017). Selvkontroll kan defineres som overstyring eller hemming av automatisk, vanemessig eller iboende atferd, trang, følelser eller lyst som ellers vil forstyrre målrettet atferd. Uten selvkontroll ville det bli gjort ustadige og behagelige valg når man blir utsatt for fristelser (Duckworth & Gross, 2014; Cohan & Lieberman, 2010). Svikt av selvkontroll vil gi manglende evne til å ta beslutninger og handle på en måte som er i samsvar med ens mål og verdier (Fujita, 2011). Det er viktig å ha et slikt internt kontrollsystem for å hemme ubeleilige impulser slik at passende valg blir gjort og tiltak kan iverksettes (Cohan & Lieberman, 2010). Kapasiteten til å regulere oppmerksomhet, emosjoner og atferd er essensielt for hverdagssuksess og er assosiert med positive livsutfall (Duckworth & Gross, 2014). Tradisjonelt forbeholder begrepet selvkontroll til tilfeller der et individ overstyrer en dominerende respons på umiddelbare stimuli. Selvkontroll kan også bli plassert innenfor et bredere perspektiv, der selvkontroll består av et bredere utvalg av atferdsmessige, kognitive og affektive prosesser som hjelper en til å prioritere langsiktige fremfor kortsiktige mål. Denne karakteriseringen inkluderer en rekke proaktive, snarere enn bare reaktive, atferdsstrategier som støtter langsiktig målsetting (Converse et al., 2019).

Selvkontroll er nødvendig når det er en konflikt mellom to mulige handlingstendenser, der en handlingstendens tilsvarer et mer øyeblikkelig forlokkende mål og den andre tilsvarer et mer verdsatt mål som er mer abstrakt eller på en eller annen måte mer psykologisk fjernt (Duckworth & Gross, 2014). Konflikten mellom to handlingstendenser er slik at bare ett av disse to motivene kan tilfredsstilles. Vellykket løsning krever å handle konsekvent med motivet som passer best for det større, mer abstrakte belønningen, men nærheten til den mindre og mer konkrete belønningen gjør imidlertid denne handlingen utfordrende. Selvkontroll er ikke nødvendigvis en god ting. Overivrig forfølgelse av ett mål kan føre til at andre verdsatte mål forblir uoppfylt, eller ender opp med å forfølge mål som til slutt er utilfredsstillende eller skadelige. Selv om selvkontroll kan forbedre sannsynligheten for å oppnå et verdsatt mål, er ikke nødvendigvis å tilpasse dette målet tilpasningsdyktig eller funksjonelt (Fujita, 2011).

Oppsummering

Individer forfølger typisk mål som er høyt ønskelige, men også som er gjennomførbare (Duckworth & Gross, 2014). En grunnleggende antagelse er at mål er organisert hierarkisk; med et toppnivåmål som representerer dypt holdte idealer og verdier og mål på lavere nivå som er med på å oppfylle målet (Cooper, 2018). På veien mot toppnivåmålet er det en rekke faktorer eller utfall som kan være avgjørende for om individet når sitt satte mål. Tilbakemeldinger kan bidra til at individer kan spore fremgang slik at innsats og strategi kan justeres for å oppnå målet, sammen med en iboende tro på egne ferdigheter. Vellykket målforfølgelse innebærer å konvertere verdifulle og gjennomførbare ønsker til sterk målforpliktelse. Målforfølgelsesprosessen handler ikke å kun se for seg ønsket fremtid, men ved å visualisere og planlegge en strategi vil man med større sannsynlighet nå dette målet (Duckworth et al., 2013). Det handler om å identifisere hvilke mål eller aktiviteter man må fullføre for å komme seg til ønsket tilstand, men også hvilke hindringer som kan oppstå på veien mot målet.

I litteraturen eksiterer det en mengde forklaringer på hvorfor noen individer har større suksess med å oppfylle mål, og det ble presentert tre faktorer som kan forklare suksessfull måloppnåelse i teorikapitlet. Lidenskap kan være en forklaring på hvorfor noen individer bruker tid, energi, krefter og hardt arbeid for å oppnå et område, tema eller ferdighet. Lidenskap kan beskrives som det som driver oss mot et mål eller en prestasjon, og er sterkt relatert til deltakerens involvering, engasjement og innsats (Sigmundsson et al., 2020). Grit innebærer å jobbe hardt mot utfordringer og å opprettholde innsats og interesse gjennom flere år til tross for utfordringer, fiasko og motgang (Duckworth et al., 2007). Mennesker med grit er kjent for deres tankesett rettet mot langsiktige og prestasjonsorienterte mål (Sigmundsson et al., 2020). Når skuffelse eller kjedsomhet signaliserer til andre at det er på tide å seg eller endre bane, vil de som skårer høyt på grit holde kursen (Duckworth et al., 2007). Selvkontroll kan defineres som den selvinitierte reguleringen av motstridende impulser mot verdsatte mål. Selvkontroll er evnen til å regulere oppmerksomhet, følelser og atferd i nærvær av fristelser, og er nødvendig når er det en konflikt mellom mulige handlingstendenser (Duckworth & Gross, 2014).

Metode

Metodekapittelet vil ta for seg hvordan det ble gått frem for å svare på problemstillingen: «*Hvordan oppfyller framgangsrike personer langsiktige målsettinger?*». For å svare på studiens problemstilling har det blitt intervjuet framgangsrike individer fra tre forskjellige arbeidsområder: idrett, business og akademisk. Kapitlet vil begynne med en kort redegjørelse for bakgrunnen for studien og begrunne valget om å benytte kvalitativ metode. Videre blir det beskrevet hvordan Tematisk Analyse (Braun & Clarke, 2006) har blitt anvendt, og gå mer i dybden på datainnsamlingen og dataanalysen. Avslutningsvis i kapitlet reflekteres det over de forskningsetiske aspektene og min rolle som forsker. Øvrige metodiske betraktninger vil bli diskutert i diskusjonskapitlet.

Utviklingen av prosjektet startet i forbindelse med spesialiseringsemnet våren 2020. I gjennomgangen av litteraturen på grit og lidenskap ble det oppdaget at litteraturen på grit har unnlatt å ta med spørsmål om hvordan mål blir satt og opprettholdt, og hvilke forventninger og hendelser påvirker måloppnåelse. På bakgrunn av det jeg så som mangler i litteraturen på grit og lidenskap begynte min interesse for måloppnåelse å vokse frem. Sammen med min veileder, Britt-Marie, jobbet vi oss frem til problemstillingen «Hva er grunnen til at individer oppfyller langsiktige målsettinger» våren 2020. Dette prosjektet er en videreføring av arbeidet som ble lagt ned i spesialiseringsemnet.

Valg av metode

Kvalitative metoder er opptatt av å utforske, beskrive og tolke informanters personlige og sosiale erfaringer (Smith, 2015). Kvalitative metoder er godt egnet dersom man søker forståelse for et fenomen, eller dersom man ønsker å være tett på informantene man forsker på og det de opplever som sin virkelighet (Tjora, 2021). For å få svar på studiens problemstilling falt valget på å benytte en kvalitativ tilnærming da dette gir mulighet til mer fordypning og utforskning av tematikken enn en ren kvantitativ metode ville tillatt. Hensikten med denne studien er å finne ut hvordan framgangsrike individer har oppnådd høyt verdsette prestasjoner. Basert på dette kan en kvalitativ tilnærming være nyttig, ettersom det gir forskeren nærhet til datamaterialet og individene det forskes på (Tjora, 2021).

Når forskningsmetode velges må forskeren ta hensyn til undersøkelsens hensikt, formål og problemstilling. Ulike former for problemstillinger krever ulike tilnærminger (Meltzoff & Cooper, 2018). Formålet med studien er å undersøke og forstå hvordan mål blir satt og opprettholdt, hvilke forventninger og hendelser som har påvirket veien mot det satte

målet. Valget falt på en tematisk analyse som kode- og analysemetode i analyseprosessen. Denne analysemetoden er nyttig når forskeren ønsker å identifisere temaer i et datamateriale som kan bidra til å forklare viktige kjennetegn ved et fenomen (Howitt & Cramer, 2011). Tematisk analyse kan deles inn i seks ulike steg, og det er disse som har blitt tatt utgangspunkt i denne analysen. En utfyllende gjennomgang av de ulike stegene vil bli beskrevet under «dataanalyse» senere i metodekapittelet. Tematisk analyse ble brukt som metode fordi metoden passet godt til studiens problemstilling; ved å finne temaer relatert til hvordan fremgangsrike individer oppfyller langsiktige målsettinger. Tematisk analyse egner seg godt til å finne mønstre på tvers av større mengder datamateriale (Braun & Clarke, 2006), og ettersom jeg skulle intervju syv informanter var dette et viktig kriterium da jeg skulle velge analysemetode.

Datainnsamling

Videre i kapittelet vil datainnsamlingsprosessen bli beskrevet. Prosessen inkluderte å utforme intervjuguide, rekruttere informanter, gjennomføre og transkribere kvalitative forskningsintervju.

Kvalitative intervju

I denne studien ble kvalitative forskningsintervju valgt som datainnsamlingsmetode. Intervju er den mest utbredte datagenereringsmetoden innenfor kvalitativ forskning, særlig semi-strukturerte intervju eller dybdeintervju (Tjora, 2021). Intervju er særlig velegnet metode for å få kjennskap til hvordan individer som intervjues opplever og forstår seg selv og sine omgivelser (Thagaard, 2018). Årsaken til at kvalitative intervju ble brukt er at de egner seg spesielt godt i sammenhenger hvor man ønsker å studere meninger, holdninger og erfaringer ut ifra informantens ståsted. Det er en metode som er basert på et fenomenologisk perspektiv, hvor forskeren ønsker å forstå informantenes opplevelser samt hvordan informanten reflekterer over dette (Tjora, 2021). På grunn av muligheten til å spørre åpent om motiver for handling, eller å samle inn hverdagslige teorier og tolkninger på en åpen måte, er åpne eller semi-strukturerte intervjuer en god metode (Hopf, 2004). For å oppnå fleksibilitet i innholdet basert på det som kom frem underveis, ble semi-strukturert intervju benyttet i denne studien. Semi-strukturert intervju er en planlagt og fleksibel samtale som har som formål å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden (Kvale & Brinkmann, 2009). En slik intervjuguide gjør det mulig for forskeren å endre rekkefølgen på spørsmålene og komme

med uforberedte oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet (Tjora, 2021). Dette bidrar til at semi-strukturerte intervju ofte produserer rikere data sammenlignet med mer strukturerte intervju (Smith & Osborn, 2015). For dette forskningsprosjektet ble det vurdert som hensiktsmessig å bruke semi-strukturerte intervjuer for å ha mulighet til å følge opp eventuelle interessante temaer som kunne dukke opp underveis i intervjuet.

Utforming av intervjuguide

I forkant av datainnsamlingen ble det gjort en vurdering om det ville være hensiktsmessig å utforme ulike eller kun én intervjuguide. Årsaken til denne vurderingen var at det kunne være fordelaktig å stille direkte spørsmål angående informantenes respektive arbeidsområder; dvs. toppidrett, business og akademia. En annen årsak til vurderingen var at suksess relatert til en spesifikk målsetting kan forventes å gi utslag i forskjellige stadier innen de forskjellige områdene. Suksess innenfor en idrettsgren som krever stor fysisk vigør kommer tidligere i livet, mens å oppnå (målrettet) fremgang innenfor business eller akademiske fagområder kan variere, og kan ofte oppnås senere i livet. I samråd med veileder ble det utformet en intervjuguide (Vedlegg 2) som kunne brukes for de tre arbeidsområdene, og som kan svare på studiens problemstilling.

Intervjuguidene ble strukturert slik at den begynte med enkle oppvarmingsspørsmål, før den gikk over til en hoveddel med refleksjonsspørsmål, og noen avslutningsspørsmål for å få en naturlig avslutning. Det er anbefalt å begynne intervjuet med enkle oppvarmingsspørsmål som ikke krever mye refleksjon for varme opp kommunikasjonen og skape en trygghet om at han eller hun behersker situasjonen (Tjora, 2021). På bakgrunn av dette startet intervjuguiden med spørsmål om informantens arbeidsområde, hvor lenge de har hatt stillingen og/eller hvor lenge de har holdt på deres arbeidsområde. Det ble stilt spørsmål om informantene hadde oppnådd et mål de tidligere har hatt, og om dette målet var et langsiktig mål. Dette med hensikt å kartlegge og snevre samtalen inn mot et mål de selv har oppnådd som skulle legge til rette for gode refleksjoner senere i intervjuet.

Etter oppvarmingsdelen gikk jeg over til refleksjonsspørsmålene, som danner kjernen i intervjuet (Tjora, 2021). I denne delen av intervjuet gikk jeg i dybden på ulike deler av forskningstemaet. Refleksjonsspørsmålene bestod av fire hovedtema: *retrospektivt perspektiv, handlingsprosessen, tilbakeslag/motgang og situasjon i dag (sluttmålet)*. Hvert hovedtema hadde flere oppfølgingsspørsmål som skulle bidra til å samle inn så mye informasjon som mulig. Det er verdt å bemerke at ettersom det var et semi-strukturert intervju, kunne

rekkefølgen på spørsmål endres noe basert på hva og hvordan informantene ville svare, og spørsmål kunne utelukkes dersom informanten allerede hadde svart på dette.

For å avslutte intervjuet ble informantene spurt om de hadde noe de ønsket å legge til, med formål om å lede oppmerksomheten bort fra refleksjonsnivået på de tidligere spørsmålene. Ifølge Tjora (2021) kan en slik avrundning bidra til å normalisere situasjonen mellom intervjuer og informant i etterkant av intervjuet.

Rekruttering av informanter

Kvalitative studier kjennetegnes ved å bruke et begrenset antall personer. Når utvalget er relativt lite, er det særlig viktig at vi anvender en utvelgingsprosess som er hensiktsmessig for problemstillingen, slik at analysen av data kan gi en forståelse av de fenomenene vi studerer (Thagaard, 2018). Hovedregelen for utvalg i kvalitative intervjustudier er at man velger informanter som av ulike grunner vil uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet. Vi kaller slike utvalg for strategiske eller teoretiske. Informantene er ikke tilfeldig utplukket for å representere en populasjon, slik som i gode kvantitative surveyundersøkelser. En informant vil først og fremst representere seg selv, men vil også i den senere analysen kunne stå som representant for et syn eller posisjon (Tjora, 2021, s. 145). Strategisk utvelging er basert på at vi systematisk velger individer som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategisk i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2018). Informantene i studien ble valgt ut på bakgrunn at de passet til de tre arbeidsområdene som hadde blitt avgrenset i forkant. Dette er også et kriterieutvalg, som er en strategi man bruker for å avgrense et prosjekt, og går ut på at man setter noen kriterier for å velge ut informantene. Dette for å studere deltakernes opplevelser, erfaringer eller andre aspekter som er knyttet til deltakerne (Tjora, 2012). Kriteriet for å bli rekruttert var basert på oppnådde resultater eller stilling fra tre ulike arbeidsområder: idrett, business og akademia. I hvert utvalg ble det delt opp i tre aldersgrupper (25-34, 34-44, 45-54), for å skaffe et materiale som omfatter synspunkter fra ulike perioder i livet. Et annet kriterium for å bli rekruttert var at de har oppfylt et langsiktig mål de tidligere har hatt.

I første omgang prøvde jeg å begrense rekruttering av informantene til innenfor Trøndelag (fremst Trondheim) for å unngå reising på tvers av landet om intervju ansikt til ansikt ville la seg gjøre. Grunnet covid-19 valgte jeg å gjennomføre intervjuene digitalt. Dette åpnet opp for å rekruttere informanter uansett bosted i Norge. I rekrutteringsprosessen tok jeg direkte kontakt med den aktuelle informanten via epost, telefon eller andre kanaler for å oppnå kontakt. Til sammen rekrutterte jeg syv informanter til deltagelse i min studie. Målet

var å få rekurrert ni deltagere til sammen, og det var to informanter som hadde takket ja til å delta, men ulike omstendigheter medførte bortfall av to informanter (idrett (25-34) og akademia (34-44)).

Informantene. Som følge av at jeg intervjuet personer fra tre forskjellige arbeidsområder, har informantene ganske forskjellig utdanning, arbeidsoppgaver og arbeidsstillinger. Det å intervju fra flere arbeidsområder var et bevisst valg, fordi jeg ønsket å finne likhetstrekk for hvordan de har gått frem for å oppfylle sine mål selv om de var fra ulike arbeidsområder. Jeg intervjuet syv informanter totalt, der to var menn og resterende var kvinner. Når jeg sendte ut forespørsel om deltagelse prøvde jeg å få tak i likt antall menn og kvinner, men det var flest kvinner som takket ja til deltagelse. Informantens alder varierte, noe som også var et bevisst valg i forkant.

Gjennomføring av intervju

For å skape en trygg, avslappet og naturlig intervjusituasjon for informanten var det tiltenkt å gjennomføre intervjuene ansikt til ansikt på sted valgt av informanten. Grunnet usikkerhet rundt situasjonen med Covid-19 måtte jeg ha i bakhånd at intervjuene kunne bli gjennomført digitalt. Opprinnelig planla jeg å gjennomføre intervjuene ansikt til ansikt, og ville så langt det lot seg gjøre se om det var mulig. Jeg hadde et håp om at smittetrykket i Norge og i Trondheim ville gå betraktelig ned for å ha muligheten til å gjøre det, men grunnet økt smittetrykk i desember 2020 så sank muligheten betraktelig. I løpet av arbeidet jeg hadde lagt ned høsten 2020 følte jeg at jeg hadde mulighet til å gjennomføre intervjuene i starten av januar, så lenge jeg gjorde gode forberedelser i forkant av intervjuene. I januar 2021 var smittetallene betydelig lavere, men i tråd med anbefalinger fra folkehelseinstituttet og regjeringen om å begrense antall sosiale kontakter i løpet av en uke, falt valget på å gjennomføre alle intervjuene digitalt. Det var et vemodig valg, men beslutningen følte riktig. En viktig forutsetning for å lykkes med intervjuer er at man lykkes i å skape en avslappet stemning og god relasjon, hvor informantene føler seg trygg nok til å snakke åpent om personlige erfaringer (Tjora, 2021). Intervju ansikt til ansikt kunne derfor skape en utrygg situasjon for både informanten og intervjuer i frykt for smitte av covid-19 viruset.

I forkant av intervjuene testet jeg ut intervjuguiden sammen med en tidligere psykologistudent. Dette var for å få en gjennomgang og teste meg selv ut som intervjuer, og for å eventuelt fjerne eller justere på spørsmålene. I gjennomgangen forsikret jeg meg om at spørsmålene fungerte til sin hensikt og at intervjuet ikke varte lenger enn 45 minutter. Jeg gjennomførte alle intervjuene selv og informantene ble spurt om hvilken måte de ville

foretrekke å gjennomføre intervjuet på (eksempelvis facetime, teams, skype, zoom eller over telefon). I forkant av selve intervjuet begynte jeg med å introdusere meg selv og hensikten med forskningsprosjektet. Jeg informerte også informantene om at prosjektet var godkjent av NSD (Norsk senter for forskningsdata); at det er frivillig å delta; det det var mulighet for å trekke seg underveis samt informert om retningslinjer rundt anonymitet og konfidensialitet. Videre ga jeg alle mine informanter muligheten til å stille noen oppfølgende spørsmål dersom noe var uklart. Samtlige av informantene ga sitt samtykke muntlig til meg, etter at de hadde samtykket til bruk av lydopptaker. Jeg ga også informasjon om at de var velkomne til å ta kontakt med meg i ettertid dersom det skulle være noe mer. Intervjuguiden bidro til en viss struktur for intervjuene, men jeg var opptatt av å få frem informantens perspektiv og stille oppfølgingsspørsmål på det de engasjerte seg i og tema som var interessant for meg. Det var flere spørsmål jeg hadde i intervjuguiden på forhånd som jeg ikke trengte å stille da informanten svarte på dette gjennom et annet spørsmål.

Intervjuene varte i omtrent 30 minutter, med unntak av et intervju som varte i 60 minutter. Jeg tok opptak fra intervjuet med en Olympus WS-852 båndopptaker disponert av Institutt for Psykologi ved NTNU, slik at jeg kunne konsentrere meg om samtalen, og få med meg detaljer for bedre transkribering og analyse i ettertid. Etter hvert intervju satt jeg meg ned og noterte ned noen tanker etter selve intervjuet, slik at dette ikke gikk tapt.

Lydopptak og transkribering av intervju. Alle intervjuene ble tatt opp med båndopptaker slik at jeg kunne fokusere på det som ble sagt og å opprettholde flyt i samtalen. Fordelen med å få hele intervjuet på lydopptak var at alt som ble sagt ble dokumentert slik at jeg senere kunne transkribere det. I dette prosjektet transkriberte jeg mine egne intervjuer. Dette ga meg som forsker større nærhet til datamaterialet, samtidig som jeg lærte mye om min egen intervjustil. Jeg forsøkte så langt det lot seg gjøre å transkribere intervjuene rett etter intervjuet var fullført. Det finnes ingen objektiv oversettelse fra muntlig til skiftelig form, men det anbefales å gjøre transskripsjon ut ifra hva som er nyttig i den konkrete situasjonen (Tjora, 2021). Ifølge Tjora (2021) er det smart å være litt mer detaljert når man transkriberer enn det man tror er nødvendig. Jeg valgte derfor å transkribere så ordrett som mulig til analysen, med å inkludere pauser og gjentakelser for å bevare noe av nyansen i det som ble sagt. Flere av mine informanter snakket dialekt som i min vurdering kan bidra til å identifisere informantene. Derfor valgte jeg å normalisere dialekt til bokmål, selv om man skal være oppmerksom på at noen dialektord kan ha en egen betydning (Tjora, 2021). Fordelene med å normalisere dialektene til bokmål var at sitater fra transkriberingen kunne overføres til resultatdelen i oppgaven, samtidig som at det bidro til å anonymisere informantene.

Dataanalyse

I det følgende vil jeg gjøre rede for prosessen med å analysere dataene. Først vil jeg beskrive analysetilnærmingen jeg har valgt, som er tematisk analyse, deretter vil jeg redegjøre for min analyseprosess av datamaterialet.

Tematisk analyse (TA)

Analysetilnærmingen jeg har valgt å benytte i min studie er tematisk analyse slik Braun og Clarke (2006) beskriver den. Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og rapportere mønstre (temaer) innen datamaterialet, samtidig som den organiserer og beskriver datamaterialet med rike detaljer (Braun & Clarke, 2006). Denne analysemetoden er nyttig når forskeren ønsker å identifisere temaer i et datamateriale som kan bidra til å forklare viktige kjennetegn ved et fenomen. Videre er tematisk analyse er nyttig som analysemetode når dataene er i form av tekst, slik som i denne studien hvor det var intervjutranskript som ble analysert (Howitt & Cramer, 2011).

Det er flere valg man må ta før man skal bruke en tematisk analyse. Braun og Clarke (2006) hevder at man må ta stilling til om analysen er datadrevet eller teoridrevet. I mitt tilfelle vil jeg si at analysen både er induktiv (datadrevet) og deduktiv (teoridrevet). Den er induktiv ved at temaene som ble identifisert er sterkt knyttet til dataene i seg selv, og at jeg som forsker har forsøkt å komme frem til forklaringer uten å bruke min eksisterende teoretiske bakgrunn (Braun & Clarke, 2006). I forkant hadde jeg ingen forhåndsbestemte koder eller temaer dataene skulle passe inn i. Samtidig er den deduktiv ved at man som forsker sitter inne med en forforståelse og en del kunnskap som påvirker forskningen til tross for at man forsøker å holde seg datadrevet.

Analyseprosessen. I selve analyseprosessen har jeg forbeholdt meg til de seks stegene Braun og Clarke (2006) beskriver for å gjennomføre en tematisk analyse: 1) bli kjent med dataene, 2) generere koder, 3) søke etter tema, 4) gjennomgang av tema, 5) definere og navngi tema og 6) produsere den skriftlige rapporten. Hver fase gir et grunnlag for den neste, men man må ikke følge rekkefølgen på de ulike stegene på en rigid måte (Clarke et al., 2015). Fasene er ment som retningslinjer for analysen, og forskeren bør bevege seg frem og tilbake mellom de ulike stegene for å sikre en god analyse (Howitt & Cramer, 2011).

Videre vil jeg gjøre rede for de seks stegene og hvordan jeg har benyttet meg av dem i min analyseprosess. Formålet med å beskrive de ulike stegene er med å bidra til at studien oppleves som transparent, slik at leseren får innsikt i hvordan studien er gjennomført.

Steg 1. Bli kjent med dataene. Første steg i analyseprosessen handler om å sette seg inn i dataene i den grad at man er kjent med dybden og bredden av innholdet (Braun & Clarke, 2006). En måte å bli kjent med dataene er å transkribere datamaterialet selv, noe som ble gjort i mitt tilfelle. Det er ideelt å lese gjennom alt minst én gang på en spørrende og nysgjerrig måte før man begynner å kode (Clarke et al., 2015). Underveis noterte jeg ned stikkord og tanker for å ha noe å gå tilbake til når jeg skulle begynne med steg 2.

Steg 2. Generere koder. Etter å ha blitt godt kjent med alle delene av datamaterialet, gikk jeg i gang med å kode datamaterialet. Da steg 1 var en prosess for å lage uformelle notater, er kodingen i steg 2 en systematisk og grundig opprettelse av meningsfylte etiketter festet til bestemte segmenter i datasettet – segmenter som har en relevans for forskningsspørsmålet (Terry et al., 2017). For denne fasen benyttet jeg meg av databehandlingsprogrammet NVivo 12, som er et verktøy for tekstanalyse. I dette steget gjennomgikk jeg hvert intervjutranskript nøye og knyttet koder til segmenter som var av interesse for forskningsspørsmålet. Noen ekstrakter ble kodet én gang, mens andre ble rekodet, mens enkelte segmenter forble ukodet. Man kan tilpasse dette ut ifra hva som er relevant for forskningen (Braun & Clarke, 2006). Når jeg var i tvil, brukte jeg forskningsspørsmålet til å bedømme relevansen.

Steg 3. Søke etter temaer. Denne fasen involverer å undersøke, sortere eller å kombinere de ulike kodene sammen til større eller mer meningsfylte mønstre (Terry et al., 2017). NVivo lager automatisk en liste med de genererte kodene fra de ulike intervjutranskriptene samt hvor mange ganger de samme kodene har blitt brukt. Jeg erfarte at det var vanskelig å få fullstendig oversikt over disse kodene i NVivo. Derfor printet jeg ut alle kodene, og gikk deretter jeg over med fargekoding, hvor kodene som omhandlet samme tema ble fargelagt i samme farge. Videre sorterte jeg kodene etter fargesystemet jeg hadde laget, slik at jeg fikk samlet alle kodene som så ut til å handle om det samme temaet. Fra dette begynte jeg å danne forslag til undertemaer og hovedtemaer. Her erfarte jeg at noen av de opprinnelige kodene ble hovedtemaer, andre dannet undertemaer, og enkelte av kodene havnet i en bunke som foreløpig ikke så ut til å passe inn noe sted. Videre opprettet jeg et Word-dokument der jeg skrev inn alle de foreløpige temaene med tilhørende koder og sitater fra informantene. Dette medførte at innholdet i de ulike temaene kom tydelig fram, og dannet et godt grunnlag for å kunne gjennomgå og vurdere temaene i den neste fasen av analyseprosessen.

Steg 4. Gjennomgang av temaene. Hensikten med denne fasen er å gjennomgå og redefinere temaene som ble dannet i fase 3 (Braun & Clarke, 2006). Denne fasen er delt opp i

to steg. Første steg innebærer å sjekke om kandidattemaene fanger betydningene i de sorterte, kodede datasegmentene. Steg to innebærer en lik prosess, men vurderer temaene i forhold til datasettet som en helhet (Howitt & Cramer, 2011). Dette gjøres blant annet ved å følge Braun og Clarke (2006) sine kriterier om intern homogenitet og ekstern heterogenitet. Dette vil si at data innenfor temaene bør henge sammen på en meningsfull måte, samtidig som det skal være klare og identifiserbare forskjeller mellom temaene. Jeg brukte mye tid på dette steget, ved å flytte rundt på de ulike kodene med tilhørende sitater i Word-dokumentet. Jeg endret flere ganger strukturen på temaene ved å enten slå sammen to temaer eller dele et tema opp i to.

På et tidspunkt følte jeg at jeg hadde dannet gode temaer så jeg følte meg trygg på å gå videre til neste steg. Jeg oppdaget raskt at jeg måtte gå tilbake til dette steget og ta en ny gjennomgang av temaene mine fordi jeg så at temaene ikke svarte på studiens problemstilling. Selv om jeg alltid har hatt studiens problemstilling i hodet, fikk jeg erfare at analyseprosessen ikke er en lineær prosess, men sirkulær og tilbakevendende. Jeg tok et steg tilbake og valgte en ny strategi for å få en bedre oversikt over datamaterialet. Jeg skrev alle kodene og temaene jeg hadde funnet på Post-it lapper, og jobbet strategisk med hvordan de enkelte har gått frem for å oppfylle sine mål. Ved å skrive ned temaene og kodene ned på Post-it lapper og å sette de inn i ulike tematiske kart, fikk jeg en mer visuell måte å jobbe på for å finne den riktige strukturen og sammenhengen mellom temaene. Til slutt gikk jeg igjennom alle transkripsjonene på nytt for å forsikre meg om at hovedtemaene, undertemaene og sitatene faktisk reflekterte datasettet. Dette er sentralt for å vurdere temaenes validitet og forsikre at viktige deler av datamaterialet ikke har blitt oversett tidligere i prosessen (Braun & Clarke, 2006). Jeg kom til slutt frem til en god og oversiktlig måte å presentere temaene på.

Steg 5. Definere og navngi temaene. Når man er trygg på at man har generert et robust og tilfredsstillende tematisk kart over dataene kan man begynne med dette steget (Clarke et al., 2015). Her skal man definere og redefinere de temaene man ønsker å presentere i den skriftlige rapporten. Temaene bør hverken være for komplekse og store, men heller ikke for splittede og oppdelte. Det er viktig å finne frem essensen i hvert tema, og å kunne beskrive temaene på en konsis måte i den skriftlige analysen (Braun & Clarke, 2006).

Steg 6. Produsere den skriftlige rapporten. I det siste steget skal det produseres en skriftlig rapport (Braun & Clarke, 2006). I denne oppgaven fremkommer den skriftlige rapporten under kapittelet «resultater». Her beskriver jeg temaene og undertemaene som min analyse resulterte i, og illustrerer dem med relevante sitater fra informantene.

I den skriftlige rapporten er de ulike temaene illustrert med relevante sitater fra informantene. I noen av sitatene står det (...), dette vil si at deler av informantenes uttalelser er

fjernet grunnet mangel på relevans i avsnittet. Det er blitt gjort for å gjøre sitatene kortere og for å bedre få frem hvorfor sitatene er med på å belyse meningsinnholdet i temaene.

Klammene [] blir brukt i noen av sitatene for å anonymisere utsagnene og blir også brukt for å legge til ekstra informasjon som er viktig for å forstå meningen i utsagnene, som ikke blir sagt eksplisitt i sitatet. Informantenes ekte navn er byttet ut med fiktive navn når resultatene presenteres med tilhørende sitater.

Forskningsetiske betraktninger

Videre vil jeg gjøre rede for de etiske betraktningene jeg har gjort underveis i prosessen. Innen kvalitativ forskning er det spesielt viktig å forholde seg til prinsippene om konfidensialitet, frivillig deltakelse og informert samtykke (Tjora, 2021). Med hensyn til oppbevaring av data, i dette tilfellet lydopptak på en ekstern båndopptaker, ble det søkt til NSD – Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste, og forskningsprosjektet fikk godkjenning før datainnsamlingen startet (ref.nr 883095).

Informert samtykke. Informantene fikk tilsendt et informasjonsskriv om studien før intervjuene skulle finne sted (vedlegg 1). Informasjonsskrivet inneholdt en beskrivelse av prosjektet og dets formål, informantens rettigheter samt informasjon om konfidensialitet og anonymitet i datainnsamlingen. Mine og hovedveileder sine kontaktopplysninger ble oppgitt i skrivet slik at informantene kunne kontakte oss dersom de hadde spørsmål eller andre kommentarer. Før selve intervjuet startet spurte jeg om deltakerne hadde forstått informasjonsskrivet. På bakgrunn av at intervjuene ble gjort digitalt og at jeg aldri møtte deltakerne ansikt til ansikt, ble muntlig samtykke innhentet i starten av intervjuet som ble tatt opp på lydopptak. Informanten fikk utdelt et deltakernummer i begynnelsen av intervjuet framfor navn for å sikre at navnet deres ikke ble nevnt på opptaket, men slik at jeg fortsatt kunne skille opptakene fra hverandre.

Konfidensialitet og anonymitet. Deltakerne ble informert om at deres personopplysninger ville bli behandlet konfidensielt, og at svarene deres ville bli anonymisert. Det er kun jeg forsker som har hatt tilgang til informasjon som kan identifisere informantene, slik at anonymisering og transkribering har blitt utført eksklusivt av meg. Bakgrunnsinformasjon om informantene som ikke var relevant for analysen eller kunne brukes til å lettere identifisere informanten ble utelatt eller anonymisert, da det er viktig å sikre anonymitet i forskningsrapporten. Informantene var på forhånd inndelt i alderskategorier, og fikk derfor ikke spørsmål om å oppgi dette i intervjuet. Lydfilene fra

intervjuene og navn på informanten har blitt oppbevart hver for seg. Jeg valgte å bytte ut deltakerens ekte navn og deltakernummer med fiktive navn, da det oppleves mer naturlig å forholde meg til navn i forskningsprosessen, og jeg samtidig ønsket at leser skulle oppleve mer nærhet til informantene og sitatene som anvendes i denne oppgaven.

Min rolle som forsker – refleksive betraktninger. I denne studien har mine informanter beskrevet sine opplevelser og erfaringer som de har gjort i måloppnåelsesprosessen, mens jeg har tolket deres beskrivelser gjennom et rammeverk inspirert av Tematisk Analyse. Idet jeg startet datainnsamlingen og intervjuene til dette prosjektet forsøkte jeg i så stor grad som mulig å legge mine egne forventninger til side. Likevel er det viktig å anerkjenne at man alltid tar med seg noe i intervjusettingen som påvirker samtalen mellom seg selv og informant. Videre bør man også være bevisst på at intervjuet generelt er en interaksjon mellom to mennesker, og at mine informanter og jeg som forsker reagerer i relasjon til hverandre. Dette kan videre påvirke hva informantene velger å fortelle, hva de ikke vil fortelle og måten det blir fortalt på. Det er også viktig å reflektere over metodiske betraktninger, som bli diskutert i diskusjonskapittelet.

Resultater

I resultatkapittelet vil deler av intervjuguiden med tilhørende hovedtemaer fra den tematiske analysen av datamaterialet bli presentert og eksemplifisert med sitater fra informantene. Delene beskriver hvilke forutsetninger som ligger til grunn for målforfølgelse, hvordan informantene har valgt å gå frem for å oppfylle målsettinger og hvordan de har klart å komme seg igjennom tilbakeslag/motgang. Den første delen jeg vil presentere er *forutsetninger*, med hovedtemaene *interesse/lidenskap*, *subjektiv mestringsevne* og *Støtte/miljø og, riktig miljø og utdanning*. Del to heter *målstrategi*, med tilhørende hovedtemaer *definere sluttmaal og identifisere delmaal*, *visualisering og feedback*. Den siste delen jeg valgt å kalle *strategier for å håndtere motgang*, og her finner vi hovedtemaene *Fremtidsrettet perspektiv*, *ekstern hjelp* og *aksept*. Se tabell 2 for oversikt hovedtemaene med undertemaer fra den tematiske analysen.

Kontekst og ambisjoner

Tabell 1

Oversikt over identifiserte ambisjoner på tvers av arbeidsområdene

Arbeidsområde	Ambisjon
Business	Være en viktig resurs for bedriften og andre utenforstående (være et godt forbilde) Bli så god som overhodet mulig (komplett businessperson) Ble markedsledende internasjonalt
Akademia	Fylle mangler i litteraturen og forskningen Definere et forskningsfelt Eierskap i forskningen
Idrett	Verdensmester Vinne VM-gull

Før jeg gir en mer utfyllende presentasjon av hovedtemaene fra den tematiske analysen vil jeg presentere interessante og viktige momenter fra selve analysen som ikke direkte er med på å svare på problemstillingen. Kvalitativ forskning er svært følsom til den konteksten forskningen gjennomføres i, og det er derfor viktig å analysere data for kontekst (Tjora, 2012). Gjennomgående for intervjuene kom det frem at informantene snakket om hva som var motivasjonen for å arbeide/strebe etter målet de har oppfylt. Den motivasjonen eller drivkraften som de enkelte informantene skildret har blitt tolket som deres ambisjoner, og hvorfor de har valgt ut akkurat dette målet. Se Tabell 1 for oversikt over identifiserte ambisjoner hos informantene.

Først vil jeg presentere identifiserte ambisjoner hos informantene som kom frem under intervjuene. I selve intervjuet har informantene tatt utgangspunkt i et annet mål de har oppfylt når de forklarer selve prosessen. Enkelte av deltakerne har til en viss grad oppfylt disse ambisjonene, men fortsatt ikke nådd ønsket tilstand. Disse ambisjonene blir derfor tolket som grunnlaget for eller motivene bak målforfølgelsen. Dette er et viktig moment som har dukket opp i analysen som ikke direkte besvarer oppgavens problemstilling, men som sier noe om informantenes motiver for målforfølgelse, altså hvorfor de forfølger målene de har satt seg. Gjennom motivene fremkommer tanker om hvorfor de praktiserer og legger ned den innsatsen som de har gjort. Ved å ha en forståelse av informantenes motiver er det enklere å sette seg inn i informantenes beskrivelser og hovedtemaene som kom ut av den tematiske analysen. Denne informasjonen danner et grunnlag for videre forståelse av resultat og diskusjonsdel.

Det er verdt å merke seg at målene som informantene skildret i intervjuene var mål og/ eller ambisjoner relatert til sitt nevnte arbeidsområde. Andre type mål eller mål utenfor deres arbeidsområde dukket ikke opp eller ble ikke diskutert under intervjuene. I Begynnelsen av intervjuene ble informantene spurt om de har oppnådd et mål de tidligere har satt seg og om dette var et langsiktig mål. Dette ble utgangspunktet for svarene senere i intervjuet, da de har tatt utgangspunkt i handlingsprosessen mot dette målet eller andre mindre mål de har satt underveis i selve prosessen. Jeg synes derfor det er interessant å presentere deres underliggende ambisjoner for det de streber etter, da de målene de har satt og oppnådd virker som midler mot dette. Samtlige av informantene ga uttrykk for at de ikke har oppnådd alt de har ønsket seg enda, at de fortsatt har noe de streber etter. Det er med på å forklare bakgrunnen for de målene de har valgt ut som er med på å realisere deres høyt holdte idealer.

Studiens informanter har/ har hatt ulike ambisjoner, men innenfor hvert arbeidsområde så er de tilnærmet like/ har likt meningsinnhold. Innenfor akademia intervjuet jeg to forskere

som fortalte hva motivasjonen bak arbeidet deres. Begge har en motivasjon om å fylle ut det de anser som mangler i litteraturen og forskningen, samt ta eierskap i forskningen. For informantene som jobber innenfor business er motivasjonen å være en viktig ressurs, utvikle seg i bedriften og forsikre seg om at bedriften gir et produkt/ vare som markedet trenger. Jeg intervjuet to tidligere verdensmestere innenfor hver sin idrettsgren, og når de ser tilbake på idrettskarrieren så opplever de at de har oppnådd det de kunne. Begge hadde som mål å bli verdensmester eller å vinne VM-gull, og det er noe de begge har oppnådd, og er det målet som ble tatt utgangspunkt i.

Hovedresultater

Tabell 2

Oversikt over studiens deler med hovedtemaer og undertemaer

Del	Hovedtemaer	Undertemaer
Del 1: Forutsetninger	Støtte/miljø	Sosial støtte Emosjonell støtte Positivt nærmiljø Trygge rammer
	Riktig miljø og utdanning	Betydning av tidligere valg Relevant og ambisiøst miljø Stimulerende miljø
	Interesse/ lidenskap	Spennende utfordring Eget valg Betydning
	Subjektiv mestringsevne	Tro på egne evner Nye høyere mål
Del 2: Målstrategier	Definere sluttmaal og identifisere delmaal	Sette opp og håndtere mål Alltid nye mål Overordnet fokus
	Visualisering	Mental forberedelse Gjennomgang av alternativer
	Feedback	Bekreftelse Justering Nye valg Andres positive reaksjoner
Del 3: Strategier for å håndtere motgang	Fremtidsrettet perspektiv	Midlertidig situasjon Se muligheter Ikke henge seg opp i det negative Starte på nytt
	Ekstern hjelp	Familie, venner og kollegaer
	Aksept	Nedprioriteringer

Del 1: Forutsetning

Denne delen handler om hvilket utgangspunkt, kompetanse og andre betingelser som har vært til stede for at informantene har begitt seg ut på målforfølgelsen, og holdt fast ved den. Det er ulike betingelser og faktorer som ligger til grunn for målforfølgelsen hos informanten, og som utgjør utgangspunktet for å muliggjøre for måloppnåelse. Hovedtemaene *støtte/miljø*, og *riktig miljø og utdanning* forstås som hvilket utgangspunkt informantene har hatt før og under målforfølgelsen, mens undertemaene *interesse/lidenskap* og *subjektiv mestringsevne* forstås som de underliggende drivkreftene bak arbeidspraksis.

Støtte/miljø. Resultatene i denne delen beskriver undertemaer sosial støtte, emosjonell støtte, positivt nærmiljø, trygge rammevilkår i oppveksten. Kun noen utvalgte sitater vil belyse disse undertemaene under dette hovedtemaet. Gjennomgående for informantene er at de har hatt familie eller andre rundt seg som har vært støttende og oppmuntret til å jobbe mot de målene de måtte ønske. Det har vært en opplevd trygghet om at man har noen rundt seg som man kan søke støtte hos. Dette har ikke vært konsekvente og aktive tiltak informantene har gjort for å oppfylle målet sitt, men rammer rundt individet som allerede har vært til stede. Selv om mange av informantene opplever at de har hatt troen på sine egne ferdigheter, så har noen andre de stoler på gitt de troen på at det er mulig. Informantene har ikke opplevd at familien har satt en stopper for, eller ikke gitt de troen på oppnåelse. Dette ble fanget opp i sitatet under når jeg spurte Mona om hvilke forutsetninger hun har hatt for å lykkes:

«Jeg hadde jo en stor støtte fra de rundt meg, det var kanskje det viktigste. Fra familien har jeg alltid blitt oppmuntret til å sparke i fra seg, og gi det man har og satse høyt, at man ikke skal safe. Verden går ikke under om du feiler. Det at jeg har hatt trygge rammer rundt meg hvis det skulle ha gått galt, at jeg faktisk har hatt muligheten til å sjanse på en jobb. (...) Jeg vil nok si at trygge rammer rundt meg har vært veldig viktig. Det er jo et privilegium at man kan ta en råsjanse på en jobb, mange av oss i Norge er jo såpass heldig at man har råd til å prøve og feile litt» (Mona)

Mona anser støtten fra familien som en fundamental forutsetning for at hun har turt å satse mot/ arbeide mot målet sitt. En opplevd trygghet av at det å feile ikke er verdens undergang har ufarliggjort det å tørre å sikte mot høye mål. Det har gitt mulighet og en opplevelse av å satse mot målet med full innsats, og at man har noe å falle tilbake på om det

ikke går veien. Håvard har den samme opplevelsen av sine foreldre, men også hvor viktig at noen andre har bekreftet at det er mulig:

«Jeg var heldig at jeg hadde en pappa som er ekstremt positiv og, og en mor som er litt mer realistisk, hun var sånn at det går bra hvis det ikke går, at du ikke klarer det og at du ikke vinner, og det var allerede når jeg var 13-14 liksom. For meg var det helt utenkelig, det var bare en ting som telte. (...) Når jeg spurte pappa om han trodde jeg kunne bli verdens beste skiløper så: «selvfølgelig kan du det» sa han. Å få sånne bekreftelser fra noen du stoler på sånn som pappa betyr jo litt» (Håvard)

Håvard skildrer at han har hatt tro på egne evner, men at det har vært viktig å ha noen rundt seg som har hatt tro på at man kan klare det. Det har vært en bekræftelse på at uansett hvilke mål man setter seg, så er de oppnåelige. Det har vært en balansegang med en mor som har gitt uttrykk om at det går bra selv om man ikke klarer det, samt en far som ikke har sett begrensninger. Camilla snakker om hvor viktig den støtte hun har fått fra foreldrene sine har vært, og det har gitt henne et godt utgangspunkt for å begi seg ut på det hun måtte ønske:

«Fordelene mine har vært at har hatt foreldre som har backa meg, (...) og de har latt meg få lov til å gjøre hva jeg vil og gitt meg troen på det. (...) Jeg tror det handler om utgangspunktet ditt fra du er yngre da. Hvor stor tro på deg selv du har når du flytter hjemmefra, så jeg tror det er en viktig del» (Camilla)

Camilla forteller om viktigheten av det grunnlaget hun har fått i sin oppvekst og fra sine foreldre. Dette har utviklet seg til å bli en underliggende tro på sine egne evner, som blir presentert i hovedtemaet *subjektiv mestringssevne*.

Riktig miljø og utdanning. En annen forutsetning informantene la vekt på var å komme inn i et miljø som passet for dem og at det gjorde selve prosessen enklere, eller at de har valgt en utdanning som har vært fundamental for målstreben. Hovedtemaet tar for seg beskrivelser der informantene ytrer at det miljøet de havnet i, eller at de har tatt riktig utdanning har vært betydningsfull og stimulerende for egen vekst. Dette var enten ved at informantene valgte riktig studieretning som har gitt de den kompetansen og kvalifikasjoner som kreves, eller hadde et miljø med likesinnede som har hatt samme ambisjonsnivå. Håvard forteller at når han ble en del av landslaget ble betydningsfullt for hans karriere:

«Jeg fikk nye input da jeg kom på juniorlandslaget og så videre på seniorlandslag og fikk gode trenere, og ikke minst lagkamerater som satte standarden. Etter hvert spesielt etter første året jeg var på et ordentlig seniorlandslag med [navn], (...) for han betydde mye for meg for du fikk alltid noen å strekke deg etter, og kom på landslaget med noen av de beste i verden som viste deg hva som skulle til og du fikk matching. (...) Når jeg kom inn i det miljøet med den driven jeg hadde så var det det perfekte miljøet for å prøve å nå målet» (Håvard)

Informanten skildrer viktigheten av å komme inn i et miljø der forholdene ble lagt til rette for læring og der man jobbet mot et felles mål. Med en gang Håvard var inne i landslagsmiljøet var arbeidet mot målet mye enklere. Dette miljøet var bestående av gode trenere som ga gode tilbakemeldinger og lagkamerater som man konkurrerte mot og med. For Mari har hun helt fra hun var ung hatt et stimulerende miljø med en far med mye kompetanse og brødre som bidro, til hun kom på landslaget og hadde mange av de samme opplevelsene der:

«Pappa engasjerte seg jo veldig mye i opplæringen og treningen når vi var små, så vi fikk bedre kvalitet på oppfølgingen og læringsprosessen med det å lære kart og kompass, og treningsprosessen der. Vi hadde jo veldig høy kvalitet på den treneren[far] som hadde så mye erfaring. Så jeg hadde nok mange forutsetninger ved at jeg hadde kompetanse helt fra jeg var ung og frem til jeg kom på landslaget hvor andre tok over den veilederrollen. Storebrødrene dro meg frem med tanke på at jeg var minst, (...) og jeg kommer jo fra et veldig fint idrettsmiljø» (Mari)

For Mari har det vært et stimulerende miljø helt fra hun var ung hvor det ble lagt til rette for, og hun hadde en far som hadde mye kompetanse på feltet. Det var også betydningsfullt å komme på landslaget, selv om idretten hun holdt på med var en individuell idrett. For Mona så valgte hun ikke bare riktig studieretning, men hun kom inn i et miljø med andre som inspirerte henne:

«Og så fant jeg vel egentlig ut at de rundt meg hadde et veldig høyt ambisjonsnivå, men jeg så at jeg også kunne kaste meg på det samme ambisjonsnivået. Det var den awakeningen jeg fikk. (...) Det som drev meg var at jeg møtte folk som inspirerte meg til at jeg også kan gjøre det. Jeg havnet i et miljø med veldig ambisiøse folk som er litt

spesielt for, ja for det første så begynner du å sammenligne deg selv opp mot dem og da tenker du enten: «faen, jeg er mye dårligere eller jeg kan ikke gjøre dette» eller så tenker du at: «siden andre klarer det så er det ikke noe grunn til at ikke jeg heller kan klare det» (Mona)

Mona havnet inn i et studiemiljø som i starten opplevdes som litt overveldende for hun hadde ikke opplevd det samme tidligere. Hun valgte et studieprogram hun så som interessant og ville utfordre seg selv ved å søke på et universitet utenfor Norge som er rangert høyt i England. Det gikk ikke lang tid før hun opplevde at hun selv også hadde lignende ambisjoner. Å ha andre rundt seg med lignende ambisjoner vekke en større ambisjon, og hun lærte mye av enkelte rundt seg. Dette kan være en ambisjon som allerede var der i forkant, men ble forsterket i et slikt miljø. For Camilla har hennes utdanning gjort prosedyren mot å starte sin egen bedrift enklere:

«Noen andre forutsetninger er jo helt klart gründerskolen. Jeg har jo gått et studie som har vært riktig og viktig, både med at jeg har internasjonal markedsføring fra BI [Handelshøyskolen BI]. Det å ha en markedskompetanse tenker jeg er et godt utgangspunkt. Du er nødt til å være en rå selger når du skal fronte ideen din, så det å ha bakgrunn der har vært fint. I tillegg på gründerskolen så lærer du hvordan du skal gå frem når du får en god ide, med å skrive en forretningsplan og trinnvis sette den ute i livet, så det vil jeg jo si er bra» (Camilla)

Utdannelsen har vært betydningsfull for Camilla, i tillegg til at hun brukte erfaringene til foreldrene som støtte. Det har bidratt til at prosessen med å stifte sin egen bedrift enklere.

Interesse/ lidenskap. Gjennom intervjuene var det en opplevelse som konstant kom til overflaten, både direkte gjennom det informantene sa, og indirekte gjennom det de ikke sa. Det ble åpenbart for meg som forsker at informantene jeg intervjuet, uansett arbeidsområde, genuint holdt på med noe de hadde en interesse for og som var av betydning. Gjennomgående for informantene er at når de så tilbake på, og fortsatt ser på sine oppnåelser er at interessen og lidenskapen har stått sterkt, og i enkelte situasjoner har vært avgjørende. Interessen har vært en drivkraft og motiverende faktor for målforfølgelse. Daniel forteller at selv om han ved en tilfeldighet havnet innenfor academia, har han i dag en jobb han elsker:

«Så hvis jeg tenker tilbake på hvordan situasjonen er nå så tenker jeg at jeg har verdens beste jobb. Jeg kunne ikke tenkt meg å ha gjort noe annet. Jeg føler at jeg får utviklet meg selv og får gjort ting som jeg synes er spennende stort sett av tiden. Så jeg er en litt rastløs type, jeg blir fort utålmodig om ting ikke er interessante» (Daniel)

Det Daniel konkluderer med her er refleksjon av en annen tidligere interesse han hadde. Underveis i utdannelsen og i jobb etter endt utdanning opplevde Daniel stadig at han nådde et metningspunkt og gikk lei av de arbeidsoppgavene han hadde. Daniel opplever at han har gått i en helt annen retning enn det han hadde sett for seg når han begynte utdannelsen. I starten var det en annen type interesse, men underveis ble retningen hans endret ved det han kaller for en tilfeldighet. Når han ser tilbake på hva han ønsket seg da og hvor han er nå, så er han tilfreds med situasjonen. Det samme skildrer Mona etter å ha hatt en krevende stilling:

«Men i starten var målene mine mer midlertidig, jeg visste at jobben i London var midlertidig og at jeg ikke kom til å bosette meg der fast for å stifte familie. (...) Per nå så har jeg en veldig kul jobb og er veldig fornøyd med at jeg kan jobbe i en bedrift som jeg syntes var en av de kuleste jobbene jeg kan få» (Mona)

Monas tidligere jobb var den første hun hadde etter endt studie. Det var en jobb hun hadde hørt mye om og var anerkjent i sin krets da hun studerte i London. Selv om jobben hun hadde i London opplevdes som krevende og utmattende til tider, er det en kompetanse hun i dag er glad hun har erfart. Hun opplever at den erfaringen hun fikk har vært nødvendig for å skaffe seg drømmejobben og en arbeidsplass hvor hun kan utvikle seg.

Det som startet som en interesse og hobby for Håvard utviklet seg til å bli en videre satsning mot å bli en av verdens beste langrennsløpere:

«Som liten var jeg veldig interessert i å bli god i langrenn. Drømte jo som kanskje mange barn og ungdom gjør om både fotball og diverse, så jeg var fryktelig interessert, men jeg bestemte meg skikkelig etter første året på videregående, den våren jeg ble 17 år. (...) Også var det ikke minst at jeg elsket å trene og konkurrere» (Håvard)

Håvard forteller at det som startet som en interesse for langrenn, videreutviklet seg til å bli en målrettet streben etter å bli en av verdens beste langrennsløpere. Interessen for langrenn begynte å utvikle seg tidlig i barneårene, men selve målet om å bli en av verdens beste langrennsløpere bestemte han seg for da han var 17 år. Videre skildrer Håvard hvor viktig han mener det er å forfølge mål som er av interesse:

«At du gjør noe du er flink til og det du har lyst til. Ikke følge strømmen. Hvis du har lyst til å bli snekker eller hvis du har lyst til å bli langrennsløper eller hvis du har lyst til å bli frisør, så tenker jeg at er viktig å gjøre det du har passion for og det du er flink til. (...) Det å satse mot langrenn og å være langrennsløper var ikke det mest populære når vi gikk på ungdomsskolen for eksempel, men det var liksom ikke et problem. (...) Så gjør det du er flink til og har passion for. Ikke la deg styre av alle andre, så blir livet mye bedre» (Håvard)

Det samme bekrefter to av de andre informantene at det er viktig å gjøre noe som er av interesse:

«Når det gjelder utdannelse og slikt så handler det om hva du går inn for selv, jo mer du er gira på det du holder på med så vil det på en måte bli enklere. Det hadde vært verre hvis jeg skulle begynt å studere noe jeg ikke egentlig trives med, men når du trives med det du holder på med så føles det ikke bare som en jobb eller som slit, men det er et godt slit om man kan si det på den måten» (Line)

«Og at du gjør noen ting du liker da, som du har passion for. At du er på riktig studie, er på riktig plass, jeg tror at du aldri når mål om du ikke kjenner at: «det her har jeg veldig lyst til å få til». Hvis du er halvveis fornøyd med situasjonen din så tror jeg det blir vanskelig å nå hårete mål» (Camilla)

Subjektiv mestringssevne. Selv om informantene har skildret at det har vært viktig at andre har hatt troen på dem, så har deres egen mestringssevne stått sterkt. Gjennomgående har informantene hatt en tro på egne evner og deres evne til å oppnå høyt verdsette mål. Informantenes oppfatning av egen mestringssevne har gjort at de har satt seg hårete mål og opplevd at det de begir seg ut på som gjennomførbart. Når de satte seg målet sitt hadde de troen på at de ville klare det, selv om de har møtt på motgang eller hindringer på veien dit. I

intervjuene spurte jeg samtlige av informantene om de i forkant hadde tro på at de ville klare å oppfylle målet de hadde satt seg. Svaret fra Camilla var tydelig:

«Ja [trykk på ja], det gjorde jeg, hvis ikke så hadde jeg ikke begynt [latter]. Jeg har jo troen på at når jeg gjør noen ting så får jeg det til. Jeg går inn med optimisme, godt humør og stå på vilje» (Camilla)

Det er ikke bare i dette sitatet at det kommer frem at Camilla har hatt tro på det hun holder på med. Sitater som: *«Jeg har alltid hatt veldig god selvtillit på at jeg kan klare ting og har egentlig ikke sett mye begrensninger»* og lignende utsagn går igjen i intervjuet med Camilla. Gjennomgående har Camilla ytret at hun tror på sine egenskaper og har den kompetansen som er nødvendig for å lykkes, der hun skildrer at hun har tatt en utdanning som har vært *«riktig og viktig»*. Det samme fortalte Line som hatt gått inn med samme innstilling:

«Jeg har alltid vært bestemt på at det her skal jeg få til og det har vært en drive at ja, jeg skal bare få det til. Det har ikke vært noe alternativ egentlig. Så det kjenner jeg litt på, av og til har jeg kanskje litt for god selvtillit i forhold til hva jeg setter jeg meg ut på [latter], men jeg tror jo at når jeg først går inn for ting så går jeg inn 100% og da gir jeg meg ikke før jeg har nådd det. Selv om det kan bli noen twister på veien sånn at man må endre litt på ting så er man alltid bevisst på at det er dit jeg skal, og dit skal jeg uansett» (Line)

Line har gått inn med en positiv innstilling og pågangsmot i streben mot sine mål, og har en underliggende tro på egne ferdigheter. Det er ikke noe alternativ å gi opp, for det å lykkes vil være mulig uansett hva som oppstår av hindringer på veien. Nina har heller ikke sett noen begrensninger for at de som bedrift ikke skal klare det:

«Vi har jo også veldig stor tro på at vi skal få det til, vi tenker jo at: «hvorfor skal ikke vi få det til hvis andre får det til», det er ingen grunn til at vi [trykk på vi] ikke skal få det til når det først er noen som skal ta dette markedet» (Nina)

Når jeg stilte spørsmålet til Mari og Mona om de alltid hadde troen på å klare det, til tross for krevende situasjoner så fikk jeg til svar:

«Jeg var jo veldig ustabil i prosessen, jeg vant jo noen worldcup-løp før jeg tok VM-gullet, men resultatene varierte. Men jeg visste jo [pause], det som ga meg trygghet var at når jeg var på mitt beste, så var det ikke noen andre som var noe bedre enn meg fysisk. Så jeg visste jo at så lenge jeg setter sammen dette puslespillet og bare gjør så godt jeg kan, så er det faktisk godt nok. Så det gjorde at jeg hadde tro på at jeg kunne klare det» (Mari)

«Det er ikke alltid at den troen har vært like sterk, men jeg har jo alltid hatt en overordnet tro eller drøm, og et scenario i hodet mitt som sier at jeg kan klare det så lenge jeg legger ned nok innsats. (...) For man har jo sett for seg det så mange ganger at det liksom blir litt reelt. (...) Etter hvert som man gradvis jobber seg mot målet så får man en bekreftelse på at det kan jeg faktisk klare. Jo nærmere målet har følt, jo sterkere har troen på at jeg ville ha klart det vært» (Mona)

I Sitatene over trekkes det fram at troen på å klare det har alltid vært der, men har blitt utfordret til tider gjennom utfordrende situasjoner. Før Mari tok sitt første VM-gull varierte resultatene i mesterskap hun deltok på, og det skapte en utrygghet. Det som ga henne en opplevd trygghet var at muligheten var der, så lenge hun holdt fokus og var nøye i arbeidet sitt. Tidligere i intervjuet med Mona fortalte hun om en situasjon som var ekstremt krevende over lang tid på jobb, og tanken om at det ville være enklere å slutte streiftet henne. Til tross for dette mistet hun aldri troen på at hun skulle klare å komme seg igjennom det.

Del 2: Målstrategi

Denne delen oppsummerer informantenes beskrivelser av tiltak og handlinger de har gjort underveis for å oppfylle sine mål. Denne delen består av hovedtemaene: *Definere sluttmålet og identifisere delmål, visualisering og feedback*. Hovedtemaene beskriver prosessen og den framgangsmåten informantene har valgt for å nå sine mål.

Definere sluttmålet og identifisere delmål. En av de mest fremtredende strategiene som kommer frem blant informantene er deres evne til å identifisere, og sette opp delmål på veien mot det faktiske målet. Arbeidet mot målet er en stegvis prosess som innebærer en rekke andre mål som må oppfylles før det langsiktige målet blir oppfylt. Her inngår planlegging og gjennomføring av disse stegene, og velge bort aktiviteter som ikke nødvendigvis er nødvendige for oppfyllelse

av målet. Håvard oppsummerer prosessen hans mot å bli en av verdens beste langrennsløpere med bevisstheten om at for å nå det høyeste målet må du sette opp delmål:

«Du setter deg delmål også har du noen drømmemål som du på en måte jobber imot, for drømmen min var å bli langrennsløper og det ble jeg. Jeg vant worldcuprenn og jeg fikk gå stafett. (...) Det var egentlig det jeg satt opp først, når vi satt opp målsettinga for videre jobbing, og du har det først og du har delmål på veien. (...) Jeg tror det er veldig viktig uansett hva man driver med å ha noen kall det drømmemål å strekke seg setter, noe som egentlig nesten er uoppnåelig, også sette delmål på veien» (Håvard)

Håvard sitt mål har vært klart og definert fra begynnelsen, men han klarte også å identifisere hva som skulle til for å komme seg dit. Det har vært en bevisst og aktiv måte å jobbe mot det oppsatte målet, og han trekker frem planlegging som en viktig faktor: *«Jeg tror den viktige faktoren for meg var at jeg var såpass målrettet og planmessig i alt jeg gjorde med tanke på å planlegge trening og finne nye utviklingsmål»*. Planleggingen har ikke bare begrenset seg til delmål på veien, men også fra treningsøkt til treningsøkt. Camilla hadde først et mål om å skape sin egen arbeidsplass, og når hun hadde gjort det ble nye mål dannet:

«Første målet var å skape min egen arbeidsplass, og så var det å skape to, så fire, så åtte, så kom omsetting deretter med å prøve å doble neste år, så neste år igjen der. Så i starten jobbet vi egentlig mer kortsiktig, for et år frem i tid var egentlig langt frem i tid» (Camilla)

For Camilla når hun startet opp bedriften sin så var det like viktig å jobbe kortsiktig som langsiktig. I oppstarten av bedriften var det viktig å ikke forhaste seg i arbeidet, og være tålmodig da det er mye usikkerhet knyttet til oppstart av en ny bedrift. Det har vært like viktig i ettertid når bedriften fikk etablert seg å sette seg nye delmål og justere disse: *«For når vi ser at vi for enkelt når et mål, så oppjusterer vi det målet med en gang. Så det er ikke sånn at vi sier oss fornøyd, da setter vi oss nye mål [latter]»*. Det samme har Nina fokusert på som administrerende direktør:

«Jeg jobber jo med at vi setter oss mål på lang sikt, også bryter vi det ned på kortere og kortere sikt, at vi til syvende og sist står igjen med hvilke aktiviteter vi må gjøre kommende periode for å nå de langsiktige målene. Det er den metodikken, sette et mål

langt der fremme og finne ut hva vi må gjøre for å komme dit og ikke minst gjøre de aktivitetene [latter]. (...) Som regel så står målet fast, men delmålene og veien dit forandrer seg veldig mye underveis. De typene målene står ikke fast, de er hele tiden bevegelig» (Nina)

Det som kommer fram i sitatet til Nina er at det overordnede målet er uforanderlig, men at måten å komme seg dit kan gjøres på flere forskjellige måter. Det blir identifisert alternative aktiviteter som utgjør ulike veier til det samme sluttmålet, altså gir ikke den ene aktiviteten utslag så går man videre til en annen aktivitet. Det er alternative løsninger som skal lede til samme utfall. I arbeidet mot å bli verdensmester satte Mari opp en utviklingsplan som hun kalte «[navn] på vei mot VM-Gull»:

«Planen var jo en utviklingsplan, men den ble justert hele tiden med å tilpasse alt fra skadesituasjon som måtte oppstå, hvor stor belastning og hvor mye økning man tåler, hvilke mesterskap man skal delta på. Det var jo veldig mange mesterskap som jeg kunne bruke på veien, og før slike mesterskap så er det er jo mange ting man må trene på. Justeringer ble gjort hele tiden, men målet var alltid det samme. (...) Det var jo en slalåmløype der ting ikke kun gikk oppover, det var tre steg opp og et ned, så noen opp igjen, så ned igjen» (Mari)

Utviklingsplanen til Mari demonstrerer bevisstheten om hvilke valg og mål man må ta underveis, og eventuelle hindringer som kan oppstå. Det var en bevissthet om at det ikke kun gikk oppover, men at man måtte klatre ned noen steg for å komme seg opp igjen. Daniel har hatt en lignende arbeidsprosess, men har konsekvent valgt bort aktiviteter og prosjekter som han ikke ser som nødvendig:

«Jeg setter ikke i gang med slike ideer som jeg må bruke veldig mye tid på så lenge jeg ikke tror det er noe substansielt ved det. Det å publisere bare for å publisere for å få det på cv'en sin når det ikke er noe substansielt ved det, det orker jeg ikke. (...) Man har da en akademisk personlighet at man skal skrive en del søknader og publisere artikler, og det har jeg valgt bort fordi jeg vet at jeg må bruke veldig mye tid og oppnår veldig lite» (Daniel)

Det Daniel demonstrerer her at det ikke er nødvendig å forfølge absolutt alt for å oppnå det man vil. Det kan lønne seg på lang sikt å velge bort eller tenke over om den ene aktiviteten faktisk vil føre til måloppnåelse. Vil det på lang sikt ikke være gunstig eller ikke gir noe til helheten, kan det være optimalt å la noen ideer passere.

Visualisering. Dette hovedtemaet henger sammen med det å identifisere delmål, men handler mer om å se for stegene, planlegge og forberede seg mentalt på situasjonen(e). Her har ikke bare informantene sett for seg det endelige målet, men også satt seg selv inn i selve prosessen. Dette har ført til for enkelte av informantene at når en hendelse oppstår så har man allerede vært der og forberedt seg på selve situasjonen. Håvard trekker frem visualisering som en viktig del av arbeidet:

«Jeg var veldig god på visualisering. Det gjorde jeg egentlig hele karrieren, både foran løp og sånne ting, men jeg tror det gjorde noe med den indre motivasjonen min at jeg så for meg meg i den situasjonen, selv om det virka helt absurd liksom at du skulle være en at guttene [langrennseliten]. (...) Så jeg tror at visualiseringen for min del var en viktig del av å jobbe med at det her faktisk var mulig» (Håvard)

Her beskriver Håvard at det å kunne se seg selv i en gitt situasjon mer i detalj i forveien og være forberedt styrker indre motivasjonen. Det at man ser for seg muligheter og at det oppleves som mulig er en drivkraft i seg selv, og kan henge sammen med en av forutsetningene jeg presenterte tidligere. Visualiseringen kan styrke den subjektive mestringsvnen. Det har også hjulpet Mona i møte med krevende settinger:

«Jeg har en teknikk jeg pleier å gjøre før jeg setter i gang med ting og hvor jeg vet at det kan bli krevende. I forkant av slike settinger så pleier jeg se for meg settingen, og sette meg selv i den settingen en million ganger i hodet mitt, og ser for meg ulike scenarioer. For når jeg blir satt i situasjonen så har jeg vært der før. Det er en teknikk jeg har lært meg. Jeg ser for meg, eller drømmer litt også at: «om 5 år er jeg kanskje der», og da prøve å skape et scenario på hvordan man skal klare å komme seg dit» (Mona)

For Mona har visualiseringen hjulpet henne med å se gjennom ulike alternative utfall og settinger sånn at hun er forberedt når hun skal møte situasjoner som hun opplever som

krevene. Dette leder til en større sikkerhet og en opplevelse av at man mestrer situasjonen, og i møte med en vanskelig oppgave så er man mer forberedt. Dette er en teknikk hun har brukt i mer umiddelbare situasjoner som et møte eller et jobbintervju, men også en teknikk som hun bruker for å oppfylle mer langsiktige målsettinger.

Feedback. Informantene peker på at det har vært betydningsfullt å få bekreftelse på at arbeidet man gjør er riktig. Dette har de gjort ved å aktivt søke etter råd eller veiledning, fange opp signaler fra markedet om at produktet er av interesse eller fange opp andre signaler fra omgivelsene. De man har søkt råd eller veiledning fra er gjerne fra andre med mer ekspertise enn en selv, sånn som lagkamerater, trenere, familie og kolleger. Informantene opplever feedback enten som en bekreftelse på at man er på riktig vei, at man må justere innsatsen eller at man må prøve en ny strategi. Før bedriften til Camilla ble stiftet så brukte hun ekspertisen til faren som hjelp:

«Begge mine foreldre er gründere selv. (...) Jeg lekte jo litt med forretningsplanen først og pappa hjalp meg underveis og når vi var ferdig så sier han jo: «ja, hva venter du på, når skal du komme i gang? Hvis ikke så tar jeg ideen din og setter den i live» så da ble jeg jo litt: «ja, men hei, det er jo min ide», og da fikk jeg til svar at: «da må du gjennomføre» (Camilla)

Her fikk Camilla bekreftelse på at hun tenkte riktig og at det var en god ide. Når hun fikk opprettet bedriften fanget hun opp signaler fra markedet om hva som fungerte og hva som ikke fungerte:

«Jeg vil jo si at jeg har vært veldig dyktig på å tilpasse meg markedet. Jeg startet jo med [Spesifikt produkt], sånn sett hadde jeg jo et produkt som solgte helt greit, men ikke noe mer enn det. Jeg så med det produktet så fikk jeg lite gjensalg. Så prøvde jeg på nytt med [nytt produkt], men det var litt den samme greia der med lite gjensalg. Hadde du kjøpt den [produkt], så hadde du kjøpt den. Så igjen prøvde jeg på nytt med å tilpasse meg med hva er det kundene vil ha, så når jeg fikk inn [annet produkt] da så jeg: «ok, her var det respons» (Camilla)

Camilla har brukt signaler fra markedet til å tilpasse seg og finne ut hva kundene er ute etter. Dette har ikke vært direkte tilbakemeldinger fra kundene, men gjennom prøving og

feiling kom hun til slutt frem til hva markedet var ute etter. Her har det ikke kun vært positiv feedback i prosessen, men den har også vært «negativ» i form av at det ikke har vært den responsen som man var ute etter i utgangspunktet. Dog har ikke informanten brukt den negative responsen som et signal om å gi opp, men heller som å finne en ny strategi. Det var fundamentalt for Håvard gjennom idrettskarrieren at han fikk tilbakemelding på det arbeidet han gjorde, både hva som var bra og hva som kunne forbedres. Han søkte råd, og ønsket seg tilbakemeldinger for å forsikre seg om at jobben som ble lagt ned var riktig:

«Jeg tror jeg var innom kontoret til han ene treneren i [by] en gang hver uke for å på en måte prate og få bekreftelse på at jeg tenkte riktig. (...) Jeg vil gjerne ha litt tilbakemelding om det er noe dem vil korrigere for jeg tar det som konstruktive tilbakemeldinger og hvis jeg ikke får høre noen ting så kall det en blindspot» (Håvard)

Det var ikke bare gjennom direkte tilbakemeldinger fra andre at Håvard fikk bekreftelse på at jobben han la ned ga resultater:

«Jeg hadde liksom hele tiden utvikling og på en måte det gikk bedre og bedre, og jeg fikk resultater og jeg gikk i trappen [metafor], og jeg fikk [pause] kall det på en måte bekreftelse på at den jobben jeg la ned var og gjorde at jeg ble bedre da» (Håvard)

«Gjennom gode resultater?» (forsker)

«Ja, gjennom gode resultater og jobben som ble lagt ned med god veiledning så på en måte gjorde jo det enda enklere å fortsette med den jobben» (Håvard)

kombinasjonen av god veiledning fra trenere og synlige resultater i form av plasseringer i konkurranser ga bekreftelse på at det var progresjon i arbeidet. Det ga en opplevd trygghet og motivasjon for videre arbeid, og at den jobben som allerede har blitt lagt ned ikke har vært forgjeves. Konstruktive tilbakemeldinger blir brukt for videre utvikling og blir ikke oppfattet som kritikk. Daniel forteller at han opplever mye motgang i sitt akademiske arbeid, men har ikke latt seg stoppe av den grunn. Dog trekker han frem gode tilbakemeldinger fra andre som motiverende faktor:

«Når du har skrevet en artikkel så er det stort sett feil, selv om du har jobbet mye med det kan det alltid bli bedre. Jeg kan tapetsere veggen min med refusjoner og man blir vant til å stange hodet i veggen, men det som har gitt vanvittig mye respons er

[produkt]. (...) Jeg merker jo med direkte tilbakemeldinger på noe som jeg tross alt har brukt ganske mye tid på synes jeg er ok, og det med kontakt med studenter eller når folk tar kontakt så bruker jeg veldig mye tid på det fordi jeg synes det er hyggelig da. Det at man faktisk føler at man hjelper noen helt substansielt er jo veldig ok følelse» (Daniel)

Daniel opplever tilbakemeldingene han får fra studenter og andre at den jobben han har lagt ned i produktene sine er av nytteverdi for de som bruker dem. Selv om Daniel har opplevd mye motstand i det akademiske arbeidet, trekker han frem slike tilbakemeldinger som viktige og som han selv sier: *«har gjort det akademiske livet levelig».*

Del 3: Strategier for å håndtere motgang

Veien mot målet har ikke bare vært en dans på roser, men det har vært hindringer, hendelser eller tilbakeslag som har vært utfordrende. Denne delen oppsummerer identifiserte løsningsstrategier for å overkomme tilbakeslag og motgang de har møtt i veien mot målet. Delen består av tre hovedtemaer: *fremtidsrettet perspektiv, ekstern hjelp og aksept.*

Fremtidsrettet perspektiv. Evne til å se fremover og ikke gi opp i møte med motgang ble identifisert som en løsningsstrategi for å håndtere motgang. Den opplevde motgangen har variert hos deltagerne, hvor hos enkelte har vært et mindre tilbakeslag og for andre opplevdes som mer omfattende. Informantene skildrer at det ikke er noe vits å stoppe opp å stange hodet i veggen bare fordi man møter på uforutsette ting, men at en sånn situasjon er midlertidig. En stopp i prosessen vil ikke være en stopp for alltid, men det gjelder å se fremover og finne løsninger for å komme seg igjennom hindringen. Tilbakeslag og motgang er ikke et nederlag, men en mulighet for utvikling:

«Det at motgang utvikler deg er det virkelig noe i. Det å klare å evne å tenke det når du står i det at: «det her er forbipasserende, denne bakken skal jeg opp, da kommer jeg til å være sterkere, mer erfaren, dyktigere og mer robust når jeg kommer på toppen». (...) Det er nok mer evnen til å tenke at det er forbipasserende og lære seg hva er det man skal kjempe for og hva er det man skal slippe, og akseptere at det er sånn. Det er litt det med hva kan man gjøre noe med og hva får man ikke gjort noe med» (Camilla)

Camilla har sett motgang som en mulighet for utvikling heller som et nederlag, og at det alltid finnes en vei ut av situasjonen. Det har vært hensiktsmessig å prøve å se forbi vanskelige situasjoner som oppstår, og ikke bare grave seg ned å gi opp. For Håvard som definerer seg selv som et positivt menneske, og velger heller å se fremover enn å dvele med nedturene:

«Selvfølgelig har det vært opp og nedturer underveis, men du lærte deg å takle dem, jeg var og er jo en veldig positivt anlagt. Så jeg ser fremover, istedenfor for å fokusere på det, og det er litt sånn erfaringsbasert at du vet det at det går ikke bare til himmels» (Håvard)

Håvard har vært realistisk, og gjennom erfaring erfart at det ikke bare er oppturer på vei mot målet. Det er en del av prosessen og akseptere at det er sånn er viktig, for å ikke henge seg opp i eventuelle hindringer. Den samme metodikken har Nina hatt i arbeidet sitt:

«Det er jo bare det å se for seg hvordan det skal være nå vi kommet oss igjennom dette og det er jo samme metodikken der, det er jo bare å se for seg hvor man skal hen og gå veien tilbake å finne ut hvordan du skal komme deg dit» (Nina)

For Nina har der vært en bevisst strategi å se fremover, men også å ta et steg tilbake for å evaluere og vurdere situasjonen. For Nina har det vært gjennomgående at prosessen er en stegvis prosess, men det viktigste målet er der fremme. Sluttmålet er der alltid og det handler om å finne en løsning på hvordan man skal klare det.

Ekstern hjelp. Når jeg spurte informantene om hva de gjorde i situasjonen når de møtte på motgang, trakk de frem familien, venner, trenere og kolleger som en viktig grunn for at de har kommet seg igjennom utfordringer. Jeg identifiserte flere strategier for å håndtere motgang, og det ble derfor naturlig å plassere ekstern hjelp som en strategi for å håndtere motgang. Med små barn har det ikke alltid vært like enkelt å få logistikken til å gå opp på hjemmebane:

«Det er jo klart man har kjent på at det tærer på å være i utdannings situasjon spesielt med hele pakken med familie og alt sånt, så det har vært slitsomt. Så jeg hadde nok ikke klart det om det ikke hadde vært for han jeg bor sammen med som har tatt i et

ekstra tak på hjemmebane, og ikke minst mine foreldre og svigerforeldre som stiller opp. (...) Så jeg tenker man er heldig som har fått lov til å bare kjøre på [latter]»
(Line)

Det har vært krevende å være i en utdannings situasjon når man har små barn, og hun er takknemlig for den nære familien har vært der og hjulpet henne igjennom de tyngste periodene i studieløpet. Hun konkluderer med at hun hadde nok klart å komme seg gjennom prosessen på egen hånd, men det ville ha blitt på helt andre premisser, og at utdanningen hadde tatt lenger tid enn planlagt. Hun er takknemlig for den støtten hun har fått, og at de rundt henne har tilrettelagt for at hun skal lykkes. For Mona har familien vært en viktig støtte når det har vært krevende på jobb:

«Det er jo litt tilbake til det jeg snakket om tidligere, at man har familien og støtte rundt deg. Det å vite hvor du kommer fra. Det er litt med den bobla man lever i, at man føler at man er på jobb 24 timer i døgnet og alle andre rundt deg er på jobb også er det, så føler man at jobben er det viktigste i hele verden. Har man det dritt på jobb så er alt dritt ellers i livet. Men da å klare å komme seg ut av den bobla, med å bare ta en prat med familien eller gode venner, det å innse at jobb bare er en jobb noen ganger. Selv om det føles ut som absolutt alt der og da» (Mona)

For Mona har familien vært en betydningsfull forutsetning for at hun har turt å satse mot høye mål, men også vært en viktig støtte hun kan falle tilbake på når det går litt trått i perioder. De har hjulpet henne med å få litt perspektiv, at det ikke alltid er det viktigste i verden. For Håvard har det vært viktig å søke råd hos andre når han har møtt på situasjoner han ikke vet helt hvordan han skal håndtere:

«Så var jeg veldig nysgjerrig på å søke råd og veiledning underveis hvis det butta litt imot og ikke minst det at vi trener jo mer enn nok og noen ganger må du få beskjed om at du kanskje skal hvile deg litt. Så det var jo ekstremt viktig å ha noen å støtte seg på, (...), og vi fikk og gode tips og råd underveis som var viktig for at jeg klarte å håndtere sånne små motbakker» (Håvard)

Det er ikke bare aktive råd Håvard har søkt, men at det faktisk noen rundt som sier ifra og passer på at man gjør de riktige tingene. Det var ikke omfattende tilbakeslag eller

hendelser Håvard møtte på i sin idrettskarriere, men han gir mye av æren til de rundt for at han har håndtert disse gjennom gode råd. Det var noe de ble forberedt på gjennom landslaget, og det man visste kunne oppstå underveis.

Aksept. Samtlige av informantene skildret at det har vært viktig for de å akseptere at alt ikke kan gjennomføres, selv om man har jobbet for det. Det handler ikke om å gi opp fordi det blir for vanskelig, men å innse at ikke alle aktiviteter er verdt å fullføre, og akseptere at det ikke er et nederlag. På et tidspunkt etter å ha kjempet og prøvd, har det blitt gjort en vurdering om aktiviteten vil ha betydning for sluttmålet. Vurderingen som har blitt gjort er at det ikke har betydning for helheten å gå hardnakket mot alt som er av interesse, men evne å se at man må velge ut eller velge bort aktiviteter. Camilla opplevde et tilbakeslag med et produkt hun hadde produsert som ikke gikk som planlagt:

«Noen ting har jeg virkelig kjempet hardt for. For eksempel [navn på produkt] det har jeg brukt masse tid, penger og følelser på å klare å redde, men jeg så at det ikke gikk. Til slutt så må man bare akseptere den situasjonen og tenke at «ok, det var kjempebra det vi fikk til», men ja, det ble ikke mer dessverre.» (Camilla)

Camilla beskrev det å gi slipp på dette produktet som en kjærlighetssorg for det var virkelig noe hun hadde lyst til å få til, men for at det ikke skulle gå utover andre områder var det nødvendig for videre utvikling av bedriften. Selv om det var vemodig og gikk i strid med verdier om å ikke gi opp, måtte hun akseptere at det ikke gikk. Det samme har Mona erfart gjennom noen krevende år i arbeidslivet:

«Jeg har jo også litt flink-pike syndrom noen ganger som er veldig irriterende, man vil jo prestere på alt man prøver på. Det ble viktig å ikke gi opp og overbevise meg selv om at jeg skal klare det, (...) men jeg har ofret litt underveis som jeg ikke hadde forutsett at jeg måtte ofre, at alt jeg har begitt meg ut på ikke har vært mulig. Jeg har innsett at alt kan ikke fullføres eller at noen ting ikke er mulig å gjennomføre, men det er greit» (Mona)

Mona har slå seg til ro med at alt ikke er mulig å gjennomføre, selv om man gjerne vil prøve å få det til. Det er i prosessen hun har lært at alt ikke er mulig, og gjennom prøving og

feilet innsett at det ikke er nødvendig å gå hardnakket etter alt. Det samme gjelder for Daniel, som ved flere anledninger har satt i gang prosjekter som det ikke har blitt noe av:

«Og noen ganger har jeg empiriske prosjekter som jeg har satt i gang der jeg har samlet inn data og så videre, men som jeg ikke har kommet videre med eller fått gjennomført. Men jeg ser på det som en del av forskningen at en del ideer kan man bruke en del tid på og kanskje til og med svi av den kroner på, men som man ikke kommer noe videre på ved at man ikke har fått tak i nok empiri, men også at tiden rett og slett ikke strekker til» (Daniel)

Daniel har hatt lignende erfaringer med prosjekter eller ideer han har satt i gang som han ikke har klart å fullføre. Han ser det som en del av prosessen og som læring, og ikke noe som setter han tilbake i arbeidet sitt. Det er en del av gamet at man ikke kan forfølge alle ideer som dukker opp og det ikke er vits å stange hodet i veggen når det man har planlagt ikke kan fullføres.

Oppsummering

Resultatene tyder på at fremgangsrike som har oppnådd svært høyt verdsatte prestasjoner fortsetter å sette seg nye mål selv om de allerede har oppnådd store mål. Det kom frem at alle følte de har oppnådd en målsetting de tidligere har satt seg, virker å føle stolthet og er fornøyd med prestasjonene sine. Dog skildrer de fleste av informantene at de fortsatt har høyere mål de streber etter. Dette tolkes som at informantene fortsatt setter seg mål, etter de har oppnådd et mål de har satt. På tvers av arbeidsområdene skilte ambisjonsnivået seg innholdsmessig, men innenfor hvert arbeidsområde var strategibruk og gjennomføring tilnærmet likt. Selv om informantene kommer fra forskjellige arbeidsområder finnes det likhetstrekk som går igjen for hvordan de har valgt å oppfylle målene sine og, de har trukket frem hva som har vært viktig for dem. Det viktigste som kommer frem av informantene er deres evne til å identifisere hva som kreves for å forfølge sine mål, samt hva dette vil innebære. De har hatt mennesker rundt seg som har gitt de troen på å lykkes, samt en iboende tro på seg selv.

Diskusjon

Formålet med denne studien var å finne ut av hvordan framgangsrrike personer oppfyller langsiktige målsettinger. Ut ifra presentert teori og empiri vil jeg diskutere mine funn fra analysen. Jeg vil først begynne med en oppsummering av studiens funn fra den tematiske analysen, før jeg diskuterer disse opp mot den eksisterende litteraturen på mål og måloppnåelse. Jeg vil komme med implikasjoner for praksis og videre forskning, før metodiske betraktninger ved studien blir diskutert.

I begynnelsen av forskningsintervjuet ble informantene stilt spørsmål om deres arbeidsområde, og om de hadde oppnådd et mål de tidligere har satt seg. Det ble også stilt spørsmål om de anså målet som langsiktig, dette for å begrense og å fokusere på handlingsprosessen mot et enkelt mål. Målene som informantene tok utgangspunkt i var mål/ eller ambisjoner relatert til sitt nevnte arbeidsområde. Andre type mål eller mål utenfor deres arbeidsområde dukket ikke opp eller ble ikke diskutert under intervjuene. Både studiets design og utvalg var grunnet dette fokus. Samtlige av informantene ga uttrykk for at de ikke har oppnådd alle målene de har satt seg enda, at de fortsatt har noe å strebe etter selv om de allerede har oppnådd mye. De uttrykte at de var stolte over tidligere prestasjoner, men at de likevel ikke har nådd ønskelig tilstand. Det ble tydelig for meg som forsker underveis i intervjuene at enkelte ved dette tidspunkt hadde høyere ambisjoner og mål de streber etter enn andre, hvilket kan reflektere variasjonen av arbeidsområder og aldersgrupper i utvalget. Det er verdt å merke seg at målene informantene tok utgangspunkt i for intervjuet er høyt verdsatte mål, og tolkes som at de målene har vært i fokus i intervjuet var mål på veien mot deres høyt holdte idealer. Det er dog mulig at deltakerne også har andre høyere ordensmål som ikke kom frem på grunn av begrensning til arbeidsområde gjennom det spørsmål som ble stilt i begynnelsen av intervjuet. Muligheten at også slike andre mål fantes kan ikke utelukkes, men er ikke i fokus for denne oppgaven.

Foreliggende studie avdekket ni hovedtemaer som omhandler hvordan studiens informanter har gått frem for å oppfylle sine mål. De tre delene som strukturerer resultatavsnittet reflekterer intervjuguidens avsnitter på retrospektivt perspektiv, handlingsprosess og tilbakeslag/motgang: *Forutsetninger, målstrategi og strategier for å håndtere motgang.*

Delen som omhandler *forutsetninger* oppsummerer, over fire hovedtemaer, hvilket utgangspunkt, kompetanse og andre betingelser som har vært til stede for informantene for å holde fast ved målforfølgelsen. Det ble identifisert fire hovedtemaer: Støtte/miljø og riktig utdanning understreker betydningen av å havne i et miljø som stimulerer for vekst eller i et miljø med likesinnede. Utdannelsen har også hatt en funksjon, da opplevelsen av tilstrekkelig kompetanse har bidratt til at informantene har satt seg høye mål. En kombinasjon av god støtte fra familie og nære, og en iboende tro på egne evner har vært bidragsytende for målforfølgelsen. Interessen eller lidenskap for det informantene holdt på med har stått sterkt både før, underveis og etter målforfølgelsen, og for enkelte har det vært en avgjørende faktor. De hadde ikke holdt på med eller holdt ut om det ikke hadde vært for at aktiviteten de holdt på med var av interesse. Studien viser at forutsetninger som støttende miljø, passende utdanning og interesse har samvirket med egen mestringssevne før måloppnåelse.

Delen som tar opp *målstrategi* har beskrevet hvilke strategier, målrettede tiltak og valg som har blitt gjort underveis i prosessen. En av de mest fremtredende strategiene informantene i studien beskrev var å identifisere og planlegge hva som måtte gjøres for å nå målene. For enkelte innebar dette å visualisere og sette opp en utviklingsplan med diverse aktiviteter eller delmål som måtte fullføres underveis. Sluttmålet forble uforandret, men delmålene på veien var mulig å endre på. For andre var det også en bevisst strategi å velge bort prosjekter eller aktiviteter som ble sett på som unødvendige. Tilbakemeldinger var betydningsfullt for informantene slik at de kunne få bekreftelse på at det de gjorde var riktig og at det var progresjon i arbeidet.

Den tredje delen, *strategier for å håndtere motgang*, beskrev hvilke strategier informantene har tatt i bruk for å håndtere motgang, hindringer eller tilbakeslag. For informantene har det handlet om å godta og akseptere at man ikke kan lykkes hver gang, og at det ikke er noe vits å stange hodet i veggen fordi ting ikke går som planlagt. En motgangsperiode er sett på som kun midlertidig og ikke en evig hindring, og at det gjelder å se fremover og finne løsninger som bringer informantene videre mot målet.

Funnene fra analysen stemmer overens med den grunnleggende antagelsen om at mål typisk er organisert hierarkisk, som spenner fra livsbetydninger av høyeste orden, til mer konkrete og umiddelbare ønsker (Cooper, 2018). Informantene benyttet seg av begrepet delmål eller aktiviteter når de forklarte hvilke steg de har gjort i prosessen mot å oppfylle målet sitt. De skilte mellom sitt drømmemål (sin ambisjon) og andre mål som de hadde et ønske om å oppfylle, men alle målene på lavere nivå var relatert til drømmemålet.

Toppnivåmålet gjenspeiler dypt holdte verdier, og disse høyt holdte idealene danner mål på lavere nivå. Aktiviteter eller mål på lavere nivå er med på å redusere avstanden mellom nåværende virkelighet og ønsket sluttmaal (Eskreis-Winkler et al., 2017). Det som karakteriserer studiens informanter, var at de var klar over hva som skulle til for å oppfylle selve målet og identifiserte aktivitetene de måtte gjøre for å komme seg dit. De evnet å identifisere stegene og hvilke tiltak de måtte ta i bruk for å oppfylle målet sitt. De har derfor ikke kun et toppnivåmål, men en samstemt målstruktur med mål på mellom- og lavere nivå (Duckworth, 2017). De har lagt en plan i forkant og funnet ut hvordan de skal gå frem for å oppfylle målene sine. Deres evne til å identifisere delmål og tiltak blir videre diskutert under Tankesetteori av handlingsfaser (MAP) senere i kapittelet.

Resultatene peker også på at informantene i denne studien har identifisert, eller hatt flere tilgjengelige virkemidler for å nå målet. Det er her prinsippet om «equifinality» spiller inn, hvor det samme målet kan oppnås gjennom flere forskjellige mål på lavere nivå. Flere tilgjengelige måter å oppfylle mål på forsterker målengasjementet ifølge teorien (Cooper, 2018). Jo flere måter man har på å oppnå et mål, jo større er opplevd sannsynlighet for måloppnåelse. Flere identifiserte eller tilgjengelige måter å oppfylle målet gjør den enkelte mindre avhengig av en gitt vei, noe som gjør feiling på hvilken som helst bane mindre nedslående (Eskreis-Winkler et al., 2017).

Det er også en mulighet for at informantene har flere målhierarkier som ikke er direkte knyttet til hverandre. Rammeverket tillater for muligheten at det kan være flere høyere ordensmål, eller muligheter for at det ikke eksisterer noe unikt universelt toppnivåmål, og at mennesker skiller seg fra hva de grunnleggende strever etter. Det hierarkiske rammeverket tillater også for muligheten for at det ikke eksisterer noen høyeste ordensmål (Cooper, 2018). Informantene ytret at selv om de er fornøyde med sine oppnåelser, så har de fortsatt andre høyere mål de streber etter. Det kan argumenteres for at når det høyeste målet individer har satt seg blir nådd, så generes nye toppnivåmål og at dette er en pågående prosess som aldri stopper så lenge det finnes interesse.

Informantenes opplevelser og deres evne til å identifisere hvilke steg og tiltak de må gjøre for å oppfylle sine mål, kan settes inn i modellen om Tankesetteori av handlingsfaser (Mindset Theory of Action Phases, Keller et al., 2019). Her vil jeg knytte informantenes beskrivelser som ble gjennomgått i resultatdelen mot stegene i MAP som ble presentert i det teoretiske rammeverket. Jeg har delt opp i de fire fasene MAP består av, samt diskutere informantenes opplevelser opp mot andre sentrale begreper introdusert i teori kapittelet.

Før mål blir satt og forfulgt, i *forhåndsavgjørelsesfasen*, vurderes et gitt mål om det ønskelig og gjennomførbart i relasjon til konkurrerende alternativer, og individet spesifiserer ønsket utfall eller oppførsel. Her vurderes ønskelighet (hvor viktig det er å oppnå dem) og gjennomførbarhet (hvor sannsynlig det er å oppnå dem), som sammen bestemmer graden av målengasjement (Keller et al., 2019). Ettersom menneskers motiver og behov produserer mangfoldige ønsker, blir individet tvunget til å velge blant disse ønskene, og gjøre de om til mål (Gollwitzer, 2012). For å komme til framgangfulle valg må man ha et åpent sinn, og være realistisk med hensyn til sjansen for å lykkes (Keller et al., 2019). Man setter realistiske mål for en selv, og vurderer deres egne styrker og svakheter (Adams et al., 2017). Ved å forestille seg ønsket fremtid eller mål, for å deretter reflektere over nåværende ståsted, hvilke muligheter individet har og eventuelle hindringer danner individet en sterk forpliktelse til målet. Ønsket slutttilstand og nåværende virkelighet blir mentalt tilgjengelig, og det dannes en sterk mental assosiasjon. Gjennom en opplevelse av at ønsket mål er gjennomførbart, etableres en sterk forpliktelse til å realisere ønsket fremtid (Adriaanse et al., 2010).

I likhet med noe av det den tidligere litteraturen på mål og måloppnåelse legger vekt på, hadde informantene i studien i forkant gjort vurderinger om hvorvidt målet er gjennomførbart før de satte i gang med målprosessen. Informantene trakk frem at de har hatt gode forutsetninger for å lykkes ved å ta riktig utdanning, at de har hatt fysiske forutsetninger, eller at de tror på egen kraft som har vært nødvendig for å lykkes. Når individer blir konfrontert med oppgavemål, bruker mennesker automatisk kunnskapen og ferdighetene de allerede har tilegnet seg som er relevante for måloppnåelse (Locke & Latham, 2002). Det kan argumenteres for at informantene vurderte sine egne ferdigheter i forkant av målet som ble satt, selv om det har vært gjeldende gjennom hele prosessen. Det kan også tenkes at opplevelsen av å ha nok kompetanse til å nå et mål vil styrke forventningen om at det er gjennomførbart.

Vurderingen av sannsynligheten for at målfølgelsesprosessen vil ha et suksessfullt utfall kan ha blitt styrket gjennom sosial støtte og oppmuntring. Prosessen med å jobbe mot dine mål kan oppleves som en ensom forfølgelse, og en av viktigste kildene til sosial motivasjon er å være rundt andre mennesker som oppmuntrer, støtter og utfordrer deg i arbeidet ditt (Ericsson & Pool, 2017, s.174). Informantene i studien har vokst opp et i støttende og oppmuntrende miljø, som de beskriver som fundamentalt for deres målfølgelse. Det har vært en opplevd trygghet, og vært viktig for at individene selv har utviklet en tro på at det er mulig. Det kan diskuteres om det er den sosiale støtten som har gjort at informantene har utviklet en subjektiv tro, eller at troen alltid har vært der, eller at den

har vokst seg sterk i interaksjon med det positive miljøet de beskriver. Det antas at den subjektive mestringsevnen alltid har vært der, men har blitt styrket av oppmuntringer de har fått fra mennesker de stoler på.

Et annet sentralt funn var da at informantene i studien hadde tro på egne evner og ferdigheter, og at målene de har satt seg ble sett på som gjennomførbare. For samtlige var det ikke noe tvil når de fikk spørsmålet om de i forkant hadde vurdert målene sine som gjennomførbare. Mennesker trenger ikke bare å ha ferdighetene og kunnskap for å utføre en oppgave med suksess, men de må også ha et visst nivå av forventning om suksess (AL-Baddareen et al., 2015). Det at informantene har vurdert målene sine som realistiske, og hatt en tro på at det vil være et suksessfullt utfall, kan man anta at informantene har tatt i bruk selvreguleringsstrategien mental kontrast (Gollwitzer & Keller, 2016). Mental kontrast er en effektiv selvreguleringsstrategi for å forfølge mål, forutsatt at sannsynligheten for suksess vurderes som tilstrekkelig høy (Oettingen, 2012). Enkelte av informantene ytret at hvis de ikke hadde hatt troen på det i forkant, så ville de ikke ha begitt seg ut på oppgaven. Det er en viktig motivasjonsfaktor at man har troen på å lykkes (Ericsson & Pool, 2017, s.172). Informantenes beskrivelser av tro på egne ferdigheter ble organisert i temaet subjektiv mestringsevne og det ble ansett som at de har generelt høy subjektiv mestringsevne. Individuer som tror de kan fullføre en oppgave (har høy mestringsevne) har en tendens til å prestere bedre sammenlignet med de som mangler en slik tro (Sklett et al., 2018). Informantene har i forkant satt seg hårete mål, som for folk flest blir oppfattet som uoppnåelig, men for informantene har dette vært realistiske med tanke på egen evne til måloppnåelse.

Når et ønsket har blitt omgjort til et mål, starter planleggingen av gjennomføringen av målet, d.v.s. i en *preaksjonell fase*. Målrettet handling vil være vanskelig eller komplisert om individet ikke vet hvor, når eller hvordan man skal handle mot målet (Gollwitzer, 2012). For utfordrende og langsiktige målsettinger vil det være hensiktsmessig å planlegge mot hvilke hindringer som kan oppstå under målforfølgelsen (Keller et al., 2019). Studiens informanter evnet å identifisere hvilke steg og tiltak de måtte gjøre for å gjennomføre målet. Ved å bruke tid på å identifisere både egnede midler og muligheter til å handle, øker du sjansene dine for vellykket måloppnåelse vesentlig. Ved å eksplisitt planlegge når, hvor og hvordan du skal handle etter å ha satt deg et mål, øker sjansene dine for å komme i gang i tide og holde deg på sporet (Gollwitzer & Keller, 2016).

Funn fra analysen demonstrerte at informantene evnet å definere deres mål og ønskelig slutttilstand, og hvilke mål som kan bringe individet nærmere det satte målet. Ved å

identifisere hvilke aktiviteter man må ta viser informantenes evne til å legge opp en struktur og planlegge mot oppsatte mål. Det har vært en stegvis prosess hvor betydningen av å gjennomføre et mål eller en aktivitet om gangen, har vært viktig. Å jobbe langsiktige er vel så viktig som å jobbe kortsiktig, og ha tålmodighet i prosessen. I denne fasen har fokuset vært å finne ut hva som skal til for å oppfylle målet sitt, samt å finne ut hvilke aktiviteter som ikke er nødvendig å begi seg ut på. Informantene beskrev at de hadde riktig kompetanse og utdanning som de beskrev som en forutsetning for å nå målet. Det kan derfor antas at informantene på forhånd hadde planlagt hvilken utdanning som ville være hensiktsmessig for å kunne oppfylle målet sitt eller så har spesifikke interesser styrt de inn på valg av utdanning.

Enkelte av informantene beskrev videre at de brukte visualisering aktivt i arbeidet. Visualisering for informantene innebar å se for seg situasjonen og seg selv i situasjonen, hvor de vil være etter endt situasjon og hva som kunne oppstå underveis. Deres beskrivelser og tiltak i denne fasen kan igjen knyttes til selreguleringsstrategien mental kontrast. Mental kontrast som strategi starter med å identifisere en ønsket fremtid (oppfylle et ønske eller et mål), for å så forestille seg å ha nådd fremtiden og reflektere over hindringer i den nåværende virkeligheten som står i veien for å realisere denne fremtiden (Keller et al., 2019). Ved å visualisere blir forventningene om å lykkes med å nå ønsket fremtid aktivert: når de er høye, fører mental kontrast til sterkt målengasjement og ytelse (Oettingen et al., 2012). Gjennom visualisering blir fremtiden tilgjengelig, og man blir mer forberedt på situasjonen som ufarliggjør ambisiøse mål. Informantenes beskrivelser støtter antagelsen om at mental kontrast er verdifull strategi i både forhåndsavgjørelsesfasen og preaksjonell fase (Cooper, 2018).

I *handlingsfasen*, der den faktiske målrettede handlingen finner sted, handler det om å bringe den initierte målrettede handlingen til en vellykket slutt (Gollwitzer, 2012). I denne fasen er det et fokus på tilgjengelige virkemidler, samt å beskytte ens mål mot fristelser eller andre potensielle motstridende mål (Keller et al., 2019). Selvkontroll er ofte avgjørende for å beskytte langsiktige mål mot kortsiktige fristelser eller motstridende mål, uten selvkontroll ville det bli gjort ustadige og behagelige valg når man blir utsatt for fristelser (Cohan & Liebermann, 2010). Selvkontroll er nødvendig når det er en konflikt mellom to mulige handlingstendenser, hvor en handlingsimpuls tilsvarer et mål som er mer verdsatt i øyeblikket, og et annet som tilsvarer et mål som har større varig verdi (Duckworth et al., 2014). Studiens informanter viser evne til å følge sine valg og de klarte hindringer med hjelp av visjoner og hardt arbeid over tid.

I Tankesetteori av handlingsfaser blir ikke tilbakemeldinger beskrevet som en moderator i handlingsfasen. På grunn av at tilbakemeldinger er betydningsfullt for å spore fremgang og progresjon, har jeg valgt å diskutere dette punktet under denne fasen. Tilbakemeldinger ble presentert som en moderator som kan bidra til å øke sannsynligheten for måloppnåelse i det teoretiske rammeverket. Tilbakemeldinger effektiviserer målforfølgelsesprosessen ved å gi signaler om hvor bra man gjør det eller signaler om at noe må forbedres. Det er urealistisk å forvente at enkeltpersoner forbedrer ytelsen hvis de ikke er klar over at det ikke er progresjon i arbeidet (Hersey et al., 2013). Informantene i studien brukte tilbakemeldingene de fikk fra omgivelsene til å bekrefte eller avkrefte at man er på riktig vei, og at de er dyktige i det de gjør. Tilbakemeldinger har et informasjonsaspekt som gir status på eller bekrefter individers kompetanse; bekreftet kompetanse vil styrke den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2012).

Informantene i studien brukte tilbakemeldinger aktivt i prosessen og ytret at de ofte var avhengig av å få det. Dette var gjennom råd, veiledning og resultater, eller gjennom bekreftelse på at det er framgang i arbeidet. En av informantene fortalte at når man gradvis nærmer seg målet, så får man en bekreftelse på at man faktisk kan klare det. Jo nærmere målet følte, jo sterkere er troen på at det er mulig. Å oppleve at det er progresjon mot målet kan styrke motivasjonen i målforfølgelsen. For enkelte ble gode resultater oppfattet som bekreftelse på at man er dyktig i det de gjør, og at det er progresjon i det man gjør.

Informantene opplevde ikke bare positive tilbakemeldinger i prosessen, men også negative tilbakemeldinger. Enkelte av informantene brukte ordet negative tilbakemeldinger i deres beskrivelser, men negative responser eller negative resultater har også blitt tolket som negative tilbakemeldinger. Det informantene opplevde som «negativt» varierte i den grad av negative tilbakemeldinger på søknader, konstruktiv kritikk eller mer omfattende tilbakeslag. Informantenes reaksjon på negative tilbakemeldinger er verdt å merke seg. Tilbakemeldingene eller signalene de oppfattet som ikke var i positiv retning, ga informantene et signal om at noe måtte gjøres annerledes eller motiverte til å prøve ut en ny strategi. Løsningsstrategier for mer omfattende tilbakeslag blir diskutert under *handlingskrise*. Tilbakemeldinger lar personen justere nivået og retningen for innsatsen for å matche det målet krever. Dette gjør det mulig å intensivere innsatsen hvis det ikke er utvikling, eller at det ikke er progresjon i prosessen (Cooper, 2018). Informantenes reaksjon på negative tilbakemeldinger støtter antagelsen om at de har høy subjektiv mestringsevne og en grunnleggende tro på egne ferdigheter. Personer med høy subjektiv mestringsevne oppfatter seg selv som kompetente og dyktige i oppgavene sine, og reagerer positivt og offensivt på

negative tilbakemeldinger. En person med lav subjektiv mestringsevne har en tendens til å senke målene sine eller gi opp, og reagerer gjerne negativt og defensivt på negative tilbakemeldinger (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Hvis alt går etter planen, vil de målrettede handlingene føre individet nærmere måloppnåelse. Dette er ikke alltid tilfelle, da manglende fokus og tidlig tilbakeslag kan føre til fremveksten av en *handlingskrise* (Keller et al., 2019). En handlingskrise vil oppstå på det tidspunktet når gjentatte forsøk på å overvinne hindringer ikke har ført til ønsket oppnåelse, og frustrasjonen stiger (Ghassemi et al., 2017).

Det var ikke noe hemmelighet for informantene at de har møtt på diverse hendelser som har vært krevende å håndtere. Informantene i studien hadde i ulik grad opplevd motgang eller tilbakeslag i målforfølgeprosessen. Når hindringer har oppstått eller at ting ikke har gått som planlagt har deltagerne hatt noen strategier for å løse disse. For samtlige var det viktig å ikke stoppe opp å stange hodet i veggen, for det ville ikke være løsningen på problemet. De syntes å mene at en krevende situasjon er midlertidig, at en hindring ikke vil vare for alltid.

Det ble identifisert at informantene i studien brukte tid på å planlegge og sette opp delmål i målforfølgelsesprosessen. Det kan derfor også tenkes at informantene har tatt med hindringer i betraktningen. Implementeringsintensjoner er «if-then» planer som spesifiserer når, hvor og hvordan man skal handle mot et mål, deriblant eventuelle hindringer (Adriaanse et al., 2010). Ved å spesifisere og knytte en kritisk situasjon til en bestemt handling blir man perseptuelt klar for å møte situasjonen. Implementeringsintensjoner består av to prosesser; oppdage en kritisk situasjon og igangsetting av målrettet handling (Keller et al., 2019). Spesielt har mental kontrast blitt foreslått å være et effektivt verktøy for å identifisere kritiske signaler som hindrer målrealisering, da det «setter en person i kontakt med sine tidligere erfaringer og kunnskap» (Adriaanse et al, 2010, s.1278). Det kan argumenteres om informantene allerede på forhånd hadde tatt i betraktning at hindringer kan oppstå, og har vært realistiske med at målforfølgelse ikke er kontinuerlig klatring oppover. Dette kom ikke direkte frem i deres beskrivelser av planleggingsfasen, men kan antas å være tilfelle da informantene hadde løsninger på krevende situasjoner. Dog fortalte en av informantene at hun i sin utviklingsplan hadde tatt med eventuelle skadesituasjoner som kunne oppstå i betraktning.

Om informantene på forhånd hadde planlagt for eventuelle hindringer kan diskuteres, dog ble det identifisert ulike strategier de tok i bruk når de møtte på krevende situasjoner. En strategi som ble identifisert hos informantene var at de hadde et fremtidsrettet perspektiv. Det var ikke noe verdi å låse seg fast i situasjonen, men heller å se fremover og finne løsninger på

problemet. Det kan tenkes at man nok en gang tar i bruk mental kontrast, ved å igjen forestille seg ønsket fremtid eller mål, for å deretter reflektere over nåværende ståsted og hvilke muligheter individet har (Cooper, 2018). Det er tidligere antatt at mental kontrast er mest fremtredende i forhåndsavgjørelsesfasen og preaksjonelle fasen, men informantenes strategi om å se fremover i møte med motgang, kan det tenkes at man bruker MC her også. Nok en gang vil vurderinger om ønskelighet og gjennomførbarhet være gjeldende når man skal vurdere ønskelig slutttilstand; «hvor er jeg nå og hvor skal jeg?».

Informantene beskrev sterk sosial støtte, og den sosiale støtten kunne manifestere seg på flere måter. En av disse måtene var i motgang og krevende situasjoner. For mange av informantene var støtte fra familien en viktig forutsetning for å lykkes, og i situasjoner som har vært vanskelige har støtte fra familien igjen vært bidragsytende. En måte den sosiale støtte virker avlastende på mine informanter i slike vanskelige situasjoner, er gjennom det mine informanter beskriver som trygghet på at de har familie og venner som støtter dem. For selv om det opplevdes som krevende å være i den situasjonen, var det betryggende at man alltid har noen å støtte seg til og at man ikke er alene i situasjonen. Det kan tolkes som at sosial støtte er viktig i flere faser av målforfølgelsesprosessen, men er mest gjeldende i forhåndsavgjørelsesfasen og når det oppstår en handlingskrise.

Det å lykkes med å fullføre målforfølgelse krever også å koble seg fra aktiviteten (Wolff et al., 2019). Studiens informanter opplevde at noen av prosjektene eller aktivitetene de hadde satt i gang ikke lot seg fullføre. Informantene opplevde at å ikke å fullføre ikke var et nederlag, men heller en nødvendighet for deres overordnede ambisjon. Tilbakeslag er en del av prosessen og kan brukes til læring for fremtiden. Det å ikke gjennomføre alt man begynner på assosieres ikke med at man har dårlig ferdigheter eller at man har mangel på kompetanse. Det oppfattes som en styrke å gi slipp og at det er ressursbesparende for andre områder. Det kan tyde på at informantene har hatt en ny runde med å reflektere over ønskelighet og gjennomførbarhet, hvor hensyn til kostnader ved å fortsette kontra å koble seg fra, samt fordelene ved å gi slipp (Keller et al., 2019). Enkelte ganger må man akseptere at ikke alt kan fullføres, selv om man har jobbet lenge med det og det var vemodig å gi slipp.

De har ikke gitt opp i søken om å oppfylle sin høyeste ambisjon eller mål, men for å komme dit har det vært nødvendig å gi slipp eller omformulere veien for å komme seg videre. Det har blitt gjort en vurdering om det er verdt å forfølge et gitt mål eller en aktivitet i forhold til ønsket slutttilstand. Målene på lavere nivå er kun midler for å nå toppnivåmålet, vi må gjennomføre dem fordi det gir oss noe annet vi vil ha (Eskreis-Winkler et al., 2017).

Resultatene virker derfor gi støtte til teorier som mener at målene på lavere nivå kun er midler for å nå toppnivåmålet. Vi må gjennomføre dem fordi det gir oss noe annet vi vil ha (Eskreis-Winkler et al., 2017). Resultatene er også i samsvar med tanken at man bør gi opp når når et annet lavnivåmål kan byttes ut med et annet som er mer gjennomførbart, eller bytte retning når et annet mål vil være mer effektivt (Duckworth, 2017). Det handler ikke om å hardnakket gå etter hvert eneste mål på listen din, koste hva det koste vil. Faktisk må man ta høyde for å gå bort fra et par av de tingene du har jobbet hardt for, for alt kan ikke gjennomføres. På veien kan man jobbe hardt for noe, men det nytter ikke å bli stående og slå hodet i veggen i et forsøk på å gjennomføre noe når det til syvende og sist ikke er noe annet enn et middel på veien (Duckworth, 2017, s. 84).

Til slutt når den målrettede oppførselen ender, i *postaksjonell fase*, må individer vurdere om ønsket slutttilstand er nådd eller om det er nødvendig med ytterligere innsats (Keller et al., 2019). Samtlige av studiens informanter uttrykte at de har lyktes med en målsetting de tidligere har hatt, men som nevnt tidligere har de fortsatt fremtidige ambisjoner og målsettinger de streber etter. Det tolkes derfor som at samtlige har tatt en vurdering om målet de hadde satt seg har ført til ønskelig slutttilstand. Det var dog to av informantene som satt igjen med en følelse og opplevelse av at de hadde oppnådd det de kunne. Begge disse har tidligere vært høyt presterende idrettsutøvere og begge har tatt VM-gull innenfor sin respektive idrettsgren. Det kom frem at de ikke var like ambisiøse i arbeidslivet etter idrettskarrieren. Motivasjonen og interessen var der fortsatt, men det var ikke like viktig å sette seg tilsvarende mål som det ble gjort gjennom idrettskarrieren.

Det kan argumenteres at det å lykkes innenfor en idrettsgren er begrenset til en periode i livet, at etter at denne perioden er ferdig er det ikke så mye mer å gjøre med det toppmålet. Enten så har du lyktes eller så har du ikke det. Ambisjonene som ble identifiserte hos de andre deltagerne med bakgrunn i business og academia trenger ikke å være begrenset til alder eller periode i livet, men kan bety økt kompetanse over tid og være en livslang streben mot nye fremganger.

Under *handlingsfasen* blir det beskrevet en handlingskrise, som er tolket som informantenes opplevde motgang. Her beskrives det ulike løsningsstrategier informantene har tatt i bruk for å håndtere motgang. I hvilken grad studiens informanter opplevde tilbakeslag og motgang varierte. For enkelte var det kun små motbakker som de selv beskrev det, mens for andre var det mer omfattende. Det kan argumenteres for at studiens informanter at de

opplevde dette som minimalt, mens for et annet individ ville dette vært mer betydelig og utslagsgivende. Har derfor studiens informanter høyere skåre av grit og motstandsdyktige, eller er de mer positivt anlagt? Dog kan det argumenteres for at studiens informanter er mer motstandsdyktige (resilience), som er evnen til å fungere under motgang. Mer motstandsdyktige individer har mange positive resultater, inkludert større velvære, bedre mental helse, høyere livstilfredshet og mer subjektiv mestringssevne (Caza et al., 2020). Deres beskrivelser av planlegging kan også spille en rolle på opplevd motgang og tilbakeslag. Har informantene generelt vært flinkere til å planlegge, og inkludert for potensielle hindringer, og er derfor mer forberedt på møte med hindringer? Eller er de rett og slett flinkere til å akseptere at enkelte mål blir ikke nådd, at det ikke blir definert som et nederlag, men en mulighet til utvikling?

Det finnes anledning å diskutere mulige og mere generelle implikasjoner fra studiens resultater. Funnene sier noe om hvordan informantene i denne studien har gått frem for å oppfylle langsiktige målsettinger. Disse funnene kan også ha betydning for andre individer i andre arbeidsområder, ikke bare arbeidsområder knyttet til studiens informanter. Dette er informasjon som andre individer som ønsker å oppfylle høyt verdsatte mål kan dra nytte av, da enkle strategier kan tas i bruk for å gjøre dette. Denne innsikten kan skape motivasjon til å tørre å satse, og at forstå at antatt suksessfulle individer også møter på motgang og hindringer. Basert på funnene i denne studien, kan argumenteres for at vi mennesker ikke kun er født med et potensial, i stedet er vårt potensial formet av de forskjellige tingene vi gjør gjennom hele livet. Vi kan danne vårt eget potensial gjennom ulike valg og tiltak vi gjør i hverdagen.

Det foreligger mye litteratur på mål og måloppnåelse, og resultatene fra denne studien støtter tidligere funn på suksessfull måloppnåelse. Det som skiller seg fra deler av litteraturen på måloppnåelse er hvor mye man legger vekt på ekstern støtte og hjelp. Litteraturen legger i mindre grad vekt på at eksepsjonelle prestasjoner er et resultat av et stimulerende miljø, men trekker frem personlige egenskaper som forklaringer på individuelle forskjeller. Informantene i denne studien opplever og beskriver deres miljøer som fundamentalt viktige for deres tro på suksessfulle utfall og at de faktisk har oppfylt sine mål. Det anbefales at videre forskning ikke kun fokuserer på individuelle forskjeller, men også viktigheten av et stimulerende miljø.

Avslutningsvis finnes det anledning å inkludere noen metodologiske betraktninger. En begrensning med noen av intervjuene var at de ble gjort over telefon eller at informanten ikke hadde på kamera under intervjuet. Muligheten for å bruke og tolke kroppsspråket ble derfor ikke mulig. Det ble derfor opp til meg som forsker å tolke informantenes ytringer basert på

hvor de la trykk på ord og det de direkte sa underveis i intervjuet. Fordelen av intervjuene ble gjennomført digitalt var at informantene selv kunne velge sted, og at unødvendig tid ble brukt på å reise fra sted til sted. En annen fordel med å gjennomføre intervjuene digitalt var at informantene ikke la merke til båndopptakeren (hvilket de hadde godkjent), som kan være et forstyrrende element.

Enkelte deler av intervjuguiden stilte retrospektive spørsmål om hvordan informantene har gått frem for å oppfylle sine mål og hvordan de har løst hindringer. Dette er en situasjon som har vært enten langt bak i tid eller en situasjon som allerede har blitt løst. Det er enklere å fortelle ettertid i at man klarte det, enn om personen hadde opplevd situasjonen der og da. Graden av opplevelse av motgang kan ha hatt større påvirkning enn det som ble ytret etter at situasjonen var ferdig. Slike ettertidsvurderinger må nok forstås i relasjon til den helhetlige situasjonen, at disse informantene tilhører utvalget fra en gruppe personer som klarer å komme gjennom hindringer og at det er den evnen som gitt dem omfattende fremgang.

Studiens design bestod av tre utvalg; business, akademia og idrett, og hvert utvalg ble delt opp i tre aldersgrupper (25-34, 34-44, 45-54). I rekrutteringsfasen ble informantene kontaktet med epost, SMS eller andre kanaler (strategisk utvalg). Studien bestod til slutt av syv deltagere. To deltagere hadde i forkant meldt interesse for å delta, men utsatte intervjuet på grunn av lite tid, men til slutt stanset deltagerne å svare på mail. På grunn av økt tidspress på egen studie, ble det ikke prioritert å rekruttere flere informanter til studien, selv om det ble forsøkt å rekruttere flere informanter nær prosjektslutt.

Med syv informanter kan utvalget i studiens ses på som et lite prosjekt, nærmest en «case»-studie. Det må understrekes at, til forskjell fra gode kvantitative studier som søker å oppnå representative utvalg, ønsket jeg med en kvalitativ studie å gjøre et strategisk utvalg der det ofte ikke finnes et fasitsvar på utvalgsstørrelse (Clarke et al., 2015). Spørsmålet om hvor stort utvalget bør være kan vurderes etter hvor godt vi mener utvalget er egnet for å utforske problemstillingen, samt hva tidsrammen for gjennomføringen av forskningen tillater. I prosessen med rekruttering av deltakere kan vi vurdere størrelsen på utvalget i forhold til et metningspunkt. Når vi kommer frem til at studier av flere individer ikke synes å gi ytterligere forståelse av de fenomener vi studerer, kan vi betrakte utvalget som tilstrekkelig stort (Thagaard, 2018). Tendensen blant informantene kom tydelig frem i enkelte av kategoriens metning, hvor studiens informanter hadde samme opplevelser og motiver for målforfølgelsen. Det kan selvfølgelig diskuteres videre hvis metning i denne mening er et resultat av altfor snevert utvalg, at høyt fremgangsrike informanter faktisk har så samstemte fremgangsmåter eller om innholdet i intervjuene hovedsakelig speiler hva man som informant tror forventes av

en fremgangsrik person, at det blir gitt såkalte sosialt akseptbare svar. Det korrekte svar på disse spørsmålene er ikke mulig å gi, men svaret har selvfølgelig betydning for reliabilitet og validitet.

I litteraturen er det noen uenigheter rundt hvordan man best mulig kan evaluere kvalitativ forskning. Man bør imidlertid evaluere studiens validitet gjennom hele forskningsprosessen. Evaluering av studiens validitet innebærer å bedømme hvor godt forskningen har blitt utført og om funnene kan betraktes som pålitelige og nyttige (Yardly, 2015). Når man skal vurdere kvalitativ forskning anbefaler Tjora (2021) å se på kriteriene pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet.

Pålitelighet har likheter med reliabilitet, og handler om hvor konsistente og troverdige forskningsresultatene er. Pålitelighet handler også om sammenhenger internt i forskningsprosjektet og hvordan dette synliggjøres i rapporteringen. Relevante koblinger mellom empiri, analyse og teori bidrar til å styrke pålitelighet, men må også redegjøres godt for (Tjora, 2021). Dette prinsippet indikerer at studien skal rapporteres på en slik måte at andre vil komme til lignende tolkninger hvis de gjennomgår dataene. Prosjektets pålitelighet kan styrkes ved å nøye dokumentere alle forskningsaktivitetene, konklusjonene eller eventuelle endringer som kan oppstå når forskningen utvikler seg (Nassaji, 2020). Derfor har jeg hatt fokus på å redegjøre for innsamlings- og analyseprosessen, slik at leseren har tilstrekkelig informasjon om studiens metode. Ved å bruke båndopptaker for datainnsamlingen, og nøye transkribere hvert intervju i ettertid, satt jeg igjen med direkte sitater fra informantene. Jeg valgte å inkludere et utvalg av disse sitatene i oppgaven for å få frem informantens stemme, både over ulike arbeidsområde og aldersgruppe. Dette har bidratt til å styrke studiens pålitelighet (Thagaard, 2018). For å unngå å gjøre forhastede tolkninger som ikke har rot i datamaterialet var jeg nøye med å følge retningslinjene for tematisk analyse utarbeidet av Braun og Clarke (2006), hvor den innledende kodingen bidrar til at man holder seg nær dataene. Denne nære koblingen til datamaterialet har vært viktig til tross for at Morrow (2005) mener at forskerens antagelser om et fenomen og kjennskap til litteraturen kan være en styrke i arbeidet ved å bidra til å redusere skjevheter, fordi forskerens forståelse utvides slik at man kan se fenomenet fra flere ulike perspektiver.

Gyldighet som knyttes til spørsmålet om hvorvidt de svarene vi finner i vår forskning, faktisk er svar på de spørsmål vi prøver å stille. Vi kan styrke gyldigheten ved å tydeliggjøre hvordan vi praktiserer forskningen ut fra spørsmålene vi stiller, og hvordan disse spørsmålene formes med utgangspunkt i de (Tjora, 2021). Det handler om å vurdere gyldighet ved tolkninger forskeren har kommet frem til, og om de er gyldige i forhold til den virkeligheten

vi har studert (Thagaard, 2018). Det å benytte intervju som datainnsamlingsmetode kan påvirke gyldigheten i studien på andre måter enn i andre typer datainnsamlinger. For å øke studiens gyldighet kunne det ha vært et alternativ å benytte metodetriangulering. Gjennom triangulering kan man berike forståelsen ved å samle inn data med forskjellige metoder, for eksempel ved å bruke observasjoner i tillegg (Yardley, 2015). Ved observasjon kan forskeren få tilgang til sosiale situasjoner, og vise til hva folk gjør, ikke hva de sier at de gjør. Basert på dette kan det være mer relevant å studere den faktiske arbeidspraksisen, heller enn å studere hvordan informantene forteller om denne praksisen (Tjora, 2021). Et annet tiltak som kunne bidratt til å kvalitetssikre de tolkningene som ligger til grunn for funnene, ville vært å sende resultatene til informantene slik at de kunne ha kommet med tilbakemeldinger før studien ble ferdigstilt. Kommentaren til dette er kun at de tidsmessige rammene som var gitt for prosjektet ikke tillatte denne kvalitetssikringen.

Generaliserbarhet gjelder i hvilken grad forskerens tolkninger eller resultater kan overføres til andre situasjoner enn den konteksten studien ble gjennomført i (Nassaji, 2020). For å vurdere generaliserbarheten for min studie må man se på om mine funn kan gjøre seg gjeldende utover det utvalget jeg har samlet datamateriale fra. Jeg samlet inn datamateriale fra tre forskjellige arbeidsområder, hvor ingen kom fra samme virksomhet med formålet å kartlegge hvordan fremgangsrike personer oppfyller målsettinger. Dette fokuset kan bety at funnene skulle generaliseres til andre lignende høyt presterende kontekster, men fremtidig forskning må se nærmere på dette. Min vurdering er at mitt utvalg var tilstrekkelig for å gi et innblikk i hvordan noen fremgangsrike personer oppfyller langsiktige målsettinger. Likevel kan det diskuteres om dette er tilstrekkelig datagrunnlag for å generalisere funnene til andre kontekster.

Konklusjon

Formålet til denne studien har vært å undersøke hvordan framgangsrike personer oppfyller langsiktige målsettinger. Studien avdekket ni temaer som beskrev hvilke tiltak og strategier som ble brukt fra start til slutt. Basert på dokumentert høyt presterende individer i denne studien er konklusjonen er at det finnes en iboende interesse, god planlegging, støtte og hardt arbeid gjennom flere år. Informantenes måloppnåelse kan derfor ikke kun forklares av personlige egenskaper, men også av krefter utenfor individet. Resultatene fra studien understreker betydning av sosial støtte i samvirke av utvikling av personlige evner.

Informantene i studien var valgt ut ifra høye ambisjonsnivåer, og har allerede oppnådd høyt verdsatt mål. Basert på studiens funn hadde informantene i studien tilsynelatende lik fremgangsmåte på hvordan de oppfylte sine mål, selv om informantene var fordelt på tre ulike arbeidsområder. Funn fra analysen avdekket ulike framgangsrike strategier for valg og tiltak som ble gjort før, under og etter måloppnåelse samt en iboende tro på et suksessfullt utfall. Informantenes beskrivelser ga ære til relevante personer som familie, venner, trener for at målet har endt med et suksessfullt utfall.

Referanseliste

- Adams, N., Little, T. D. & Ryan, R. M (2017). Self-Determination Theory. I M. L. Wehmeyer, K. A. Shogren, T. D. Little & S. J. Lopez (Red.), *Development of Self-Determination Through the Life-Course*. (s. 47-54). Springer
- Adriaanse, M.A., Oettingen, G., Gollwitzer, P.M., Hennes, E. P., De Ridder, D. T. D. & De Wit, J. B. F. (2010). When planning is not enough: Fighting unhealthy snacking habits by mental contrasting with implementation intentions (MCII). *European Journal of Social Psychology*, 40, 1277-1293. <https://doi.org/10.1002/ejsp.730>
- AL-Baddareen, G., Ghaith, S. & Akour, Mutasem (2015). Self-Efficacy, Achievement Goals, and Metacognition as Predictors of Academic Motivation. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 191, 2068-2073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.345>
- Bonneville-Roussy, A. & Vallerand, R.J. (2017). The Role of Passion in the Development of Expertise: A Conceptual Model. I D. Z. Hambrick, G. Capitelli & B.N. Macnamara (Red.), *The Science of Expertise: Behavioral, Neural, and Genetic Approaches to Complex Skill*. Routledge.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cavallo, J. V., Holmes, J.G., Fitzsimons, G.M. Murray, S.L. & Wood, J.V. (2012). Managing Motivational Conflict: How Self-Esteem and Executive Resources Influence Self-Regulatory Responses to Risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(3), 430-451. <https://doi.org/10.1037/a0028821>
- Caza, A. Caza, B. & Baloochi, M.E. (2020). Resilient Personality: Is Grit a Source of Resilience. I E. H. Powley, B. B. Caza & A. Caza (Red.), *Research Handbook on Organizational Resilience* (s. 25-39). Edward Elgar
- Clarke, V., Braun, V. & Hayfield, N. (2015). Thematic Analysis. I J.A. Smith (Red.), *Qualitative psychology. A practical guide to research methods* (3. utg., s.222-248). SAGE
- Cohan, J.R. & Lieberman, M.D. (2010). The common Neural Basis of Exerting Self-Control in Multiple Domains. I R.R. Hassin, K. Ochsner & Y. Trope (Red.), *Self-Control in Society, Mind, and Brain*. (S.141-160). Oxford University Press.
- Converse, B.A., Juarez, L. & Hennecke, M. (2019). Self-Control and the Reasons Behind Our Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 116 (5), 860-883. <https://doi.org/10.1037/pspp0000188>
- Cooper, M. (2018). The psychology of goals: A practice-friendly review. I M. Cooper & D. Law (Red.), *Working with Goals in Psychotherapy and Counselling* (s.35-71). Oxford University Press

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory. I P. A. M. Van Lange, A.W. Kruglanski & E. T Higgins (Red.), *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1* (s.416-437). SAGE Publications Ltd
- Duckworth, A.L. (2017). *Grit: Lidenskapen og standhaftighetens kraft*. CAPPELEN DAMM AS.
- Duckworth, A.L. & Gross, J.J. (2014). Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success. *Current Directions in Psychological Science*, 23 (5), 319-325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- Duckworth, A.L., Kirby, T.A., Gollwitzer, A. & Oettingen, G. (2013). From Fantasy to Action: Mental Contrasting with Implementation Intentions (MCII) Improves Academic Performance in Children. *Social Psychology and Personality Science*, 4(6), 745-753. <https://doi.org/10.1177/1948550613476307>
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D. & Kelly, D.R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92 (6), 1087-1101. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A.L. & Quinn, P.D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Ericsson, A. & Pool, R. (2017). *Peak: How All of Us Can Achieve Extraordinary Things*. Vintage.
- Eskreis-Winkler, L., Gross, J.J. & Duckworth, A.L. (2017). Grit: Sustained Self-Regulation in the Service of Superordinate Goals. I K. D. Vohs & R.F. Baumeister (Red.), *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications* (3.utg.). The Guilford Press.
- Fujita, k. (2011). On Conceptualizing Self-Control as More Than the Effortful Inhabitation of Impulses. *Personality and Social Psychology Review*, 15(4), 352-366. <https://doi.org/10.1177/1088868311411165>
- Gaustad, L. (2021, 10.mai). *Bruke referansestilen APA*. Innsida. <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Bruke+referansestilen+APA>
- Ghassemi, M., Bernecker, K., Herrmann, M. & Brandstätter, V. (2017). The Process of Disengagement From Personal Goals: Reciprocal Influences Between the Experience of Action Crisis and Appraisals of Goal Desirability and Attainability. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(4), 524-537. <https://doi.org/10.1177/0146167216689052>

- Gollwitzer, P.M. (2012). Mindset Theory of Action Phases. I P. A. M. Van Lange, A.W. Kruglanski & E. T Higgins (Red.), *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1* (s.526-546). SAGE Publication Ltd
- Gollwitzer, P.M., Heckhausen, H. & Ratajczak, H. (1990). From weighing to willing: Approaching a change decision through pre- or postdecisional mentation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45(1), 41-65. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(90\)90004-S](https://doi.org/10.1016/0749-5978(90)90004-S)
- Gollwitzer P.M. & Keller, L. (2016). Mindset Theory. I V. Zeigler-Hill & T.K. Shackelford (Red.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (s. 1-8). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1141-1
- Gollwitzer, P.M., & Oettingen, G. (2012). Goal pursuit. I R. M. Ryan (Red.), *The Oxford handbook of human motivation* (s. 208-231). Oxford University Press.
- Hersey, P.H., Blanchard, K. H. & Johnson, D.E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10. utg.). Pearson
- Hopf, C. (2004). Qualitative Interview: An Overview. I U. Flick, E. V. Kardoff & I. Steinke (Red.), *A Companion to Qualitative Research* (s.203-209). SAGE Publication Ltd.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2011). *Introduction to research methods in psychology* (3. utg.). Pearson
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R. & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *PNAS*, 115 (40), 9980-9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5.utg.). Fagbokforlaget
- Keller, L., Bieleke, M. & Gollwitzer, P.M. (2019). Mindset Theory of Action Phases and If-Then Planning. I K. Sassenberg & M.L.W Vliek (Red.), *Social Psychology in Action* (s.23-37) New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_2
- Kildekompasset. (u.å.). APA 7th. Hentet fra: <https://kildekompasset.no/referansestiler/apa-7th/>
- Kruglanski, A.W., Pierro, A. & Sheveland, A. (2011). How many roads lead to Rome? Equifinality set size and commitment to goals and means. *European Journal of Social Psychology*, 41(3), 344-352. <https://doi.org/10.1002/ejsp.780>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research*. SAGE
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2002). Building a practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2019). The Development of Goal setting Theory: A Half Century Retrospective. *American Psychological Association*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Lucas, G.M., Gratch, J., Cheng, L. & Marsella, S. (2015). When the going gets tough: Grit predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality*, 59, 15-22. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2015.08.004>
- Meltzoff, J. & Cooper, H.M. (2018). *Critical Thinking About Research: Psychology and Related Fields* (2.utg.). American Psychological Association.
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B. & Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: Grit and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology*, 56, 232-243. <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.001>
- Morrow, S.L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 52(2), 250-260. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.52.2.250>
- Mueller, B. A., Wolfe, M.T. & Syed, I. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of Business Venturing*, 32, 260-279. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.02.001>
- Nassaji, H. (2020). Good qualitative research. *Language Teaching Research*, 24(4), 427-431. <https://doi.org/10.1177/1362168820941288>
- Oettingen, G. (2012). Future thought and behavior change. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 1-63. <https://doi.org/10.1080/10463283.2011.643698>
- Oettingen, G., Marquardt, M. K. & Gollwitzer, P.M. (2012). Mental contrasting turns positive feedback on creative potential into successful performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48 (5), 990-996. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.03.008>
- Oettingen, G., Pak, H. & Schnetter, k. (2001). Self-Regulation of Goal Setting: Turning Free Fantasies About the Future Into Binding Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (5), 736-753. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.736>
- Park, D., Tsukayama, E., Yu, A. & Duckworth, A.L. (2020). The development of grit and growth mindset during adolescence. *Journal of Experimental Child Psychology*, 198. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2020.104889>
- Redaksjonen for norsk APA-stil. (2021). *Norsk APA-manual: En nasjonal standard for norskspråklig APA-stil basert på APA 7th* (versjon 1.5). Unit. <https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansetil>
- Robertson-kraft, C. & Duckworth, A.L. (2014). True Grit: Trait-level Perseverance and Passion for Long-term Goals Predicts Effectiveness and Retention among Novice Teachers. *Teachers College Record*, 116(3). <http://www.tcrecord.org/Content.asp?ContentId=17352>

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Schimschal, S.E. & Lomas, T. (2018). Gritty Leaders: The Impact of Grit on Positive Leadership Capacity. *SAGE journals*, 122 (4), 1449-1470. <https://doi.org/10.1177%2F0033294118785547>
- Sigmundsson, H., Haga, M. & Hermundsdottir, F. (2020). Passion, grit and mindset in young adults: Exploring the relationship and gender differences. *New Ideas in Psychology*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2020.100795>
- Sigmundsson, H., Haga, M. & Hermundsdottir, F. (2019). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*, 56. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.06.001>
- Sklett, V. H., Lorås, H. W. & Sigmundsson, H. (2018). Self-Efficacy, Flow, Affect, Worry and Performance in Elite World Cup Ski Jumping. *Frontiers in Psychology*, 9, artikkel 1215. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01215>
- Smith, J.A. (2015). *Qualitative Psychology: A practical guide to research methods* (3.utg.). SAGE publication Ltd
- Smith, J.A. & Osborn, M. (2015). Interpretative phenomenological analysis. I J.A. Smith (Red.), *Qualitative Psychology: A practical guide to research methods* (3.utg., s.25-33). SAGE Publication Ltd
- Taylor, G., Jugert, T., Mageau, G.A., Schattke, K., Dedic, H., Rosenfield, S. & Koestner, R. (2014). A self-determination theory approach to predicting school achievement over time: The unique role of intrinsic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 39(4), 342-358. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.08.002>
- Terry, G., Hayfield, N., Clarke, V. & Braun, V. (2017). Thematic Analysis. I C. Willig & W. S. Rogers (Red.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology* (2. utg., s. 17-37). SAGE
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5.utg.). Fagbokforlaget
- Tjora, A (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2.utg.). Gyldendal Akademisk
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg.). Gyldendal Akademisk
- Vallerand, R.J. (2015). *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press
- Vallerand, R.J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M. & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>

- Vallerand, R.J., Houlfort, N. & Forest, J. (2014). Passion for Work: Determinants and Outcomes. I M. Gagné (Red.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (s.85-105). Oxford University Press.
- Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Elliot, A.J. & Dumais, A. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9 (3), 373-392.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Wolff, W., Bieleke, M., & Scüler, J. (2019). Goal Striving and endurance and performance. I C. Meijen (Red.), *Endurance Performance in Sport: Psychological Theory and Interventions* (s. 125-137). Routledge
- Yardley, L. (2015). Demonstrating Validity in Qualitative Psychology. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (3.utg., s.257-272). SAGE Publications

Appendiks

Vedlegg 1: Skjema for informert samtykke

Vedlegg 2: Intervjuguide

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og informert samtykke

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvordan oppfyller fremgangsrike personer langsiktige målsettinger?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på hvordan langsiktige målsettinger blir satt og opprettholdt hos fremgangsrike individer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I forbindelse med mastergradsprosjekt i psykologi gjennomføres det et prosjekt som omhandler hvordan prestasjonsmål/ langsiktige målsettinger blir satt og opprettholdt. Prosjektet skal i lys av teori og empiri undersøke hvordan fremgangsrike individer setter seg mål og hvordan de har oppnådd høyt verdsatte prestasjoner.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Prosjektet utføres av masterstudent Ingrid Tingstad ved institutt for psykologi (NTNU), sammen med hovedveileder Britt-Marie Drottz Sjøberg.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir kontaktet på bakgrunn av din fremgang innen ditt arbeidsområde. For å belyse min problemstilling ønsker jeg å intervju fremgangsrike individer fra tre forskjellige områder: idrett, business og akademia. Dette er grunnen til at du og andre utvalgte får forespørsel om å delta i dette forskningsprosjektet. Intervjuet vil foregå digitalt og gjennomføres av mastergradsstudenten selv. Tid for intervju avtales med deg gjennom epost eller telefon. Ved den kontakten avtales også hvordan du ønsker å gjennomføre selve intervjuet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du sier deg villig til å delta i et semi-strukturert intervju. Intervjuet er estimert å vare ca. 45 minutter. Intervjuet vil gå innom temaer som dreier seg om dine erfaringer med å sette opp målsettinger, hvordan de har blitt opprettholdt, hvilke forventinger og hendelser som har påvirket veien mot det satte målet. Hvis du godkjenner det vil det bli brukt båndopptaker mens jeg snakker med deg, slik at

intervjuet kan bli transkribert. Hvis du ikke godkjenner båndopptaker, vil jeg notere underveis i intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger (det vil si navn, telefonnummer, e-post og lydopptak) vil da bli slettet. 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 masterstudenten og veileder, Britt-Marie Drottz Sjøberg, som vil ha tilgang til personopplysninger og datamaterialet. Opplysningene vil anonymiseres slik at ingen kan gjenkjenne enkeltpersoner i transkripsjonene. Lydopptak og transkripsjonene vil bli lagret på en passordbeskyttet minnepenn som kun vi undertegnede vil ha tilgang til (når minnepinnen ikke er i bruk vil den være innelåst i et skap). Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 01.05.2021. Da vil alt av personopplysninger, lydopptak og transskripsjoner være slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for Psykologi ved NTNU, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet i samsvar med personvernregelverket.

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,
- Å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personvernopplysninger.

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

- Ingrid Tingstad ved NTNU – Institutt for Psykologi, ingriti@stud.ntnu.no
- Britt-Marie Drottz Sjøberg ved NTNU, Institutt for Psykologi, brittds@ntnu.no
- Vårt personvernombud ved NTNU: Thomas Helgesen, thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Britt-Marie Drottz Sjøberg

Student

Ingrid Tingstad

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet «Hvordan oppfyller fremgangsrike personer langsiktige målsettinger» 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.

- Muntlig samtykke (over lydopptak)
- Skriftlig samtykke

(Signert av prosjektdeltager, dato)

Vedlegg 2: intervjuguide

Intervjuguide – «Hvordan oppfyller fremgangsrike personer langsiktige målsettinger?»

Informasjon for intervju	Egne Notater
<ul style="list-style-type: none">- Takk for velvilje til å delta i intervjuet- Introduksjon- Er det greit at jeg bruker båndopptaker?- Orientering om konfidensialitet, anonymitet og mulighet til å trekke seg. Det er frivillig å delta, som vil si at du kan la være å svare på det du vil.- Om det er noen av spørsmålene du ikke skjønner, nøl ikke med å spørre. Gjerne si ifra dersom noen av spørsmålene ikke er relevante for deg. Ikke vær redd for å korrigere meg.- Er det noe du lurer på før vi starter med intervjuet?- Deltakernummer <p>1. Oppvarmingsspørsmål</p> <p>a) hva er ditt arbeidsområde per dags dato? <input type="checkbox"/> Sport <input type="checkbox"/> Business <input type="checkbox"/> Akademia</p> <p>b) Hvor lenge har du hatt denne stillingen/holdt på med dette? Stillingen: _____ år. Arbeidsområde: _____ år</p> <p>c) Opplever du selv at du har oppnådd et mål du tidligere har hatt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei</p> <p>d) Hvilket var målet?</p> <p>Svar:</p> <hr/> <p>e) Var dette ditt langsiktige mål? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei</p> <p>f) Hvis nei: Hvilket var dette?</p> <p>Svar:</p> <hr/> <p>g) Hva vil du si at tidsrammen var fra du satt deg målet til du oppnådde det? <input type="checkbox"/> -5 år <input type="checkbox"/> + 5 år <input type="checkbox"/> 10 år <input type="checkbox"/> +10 år</p>	

2. Refleksjonsspørsmål

3. Retrospektivt perspektiv

- a) Hvis vi ser tilbake i tid, når vil du si du bestemte deg for å satse/arbeide mot dette målet?

Svar:

- b) Hvilke ambisjoner hadde du da?

Svar:

- c) Hvor viktig var dette målet for deg?

Svar:

- d) Hva var din motivasjon for å arbeide/strebe etter dette målet?

Svar:

- e) Hvilke forutsetninger hadde du får å nå målet?

Svar:

- f) Hva var den viktigste faktoren for å nå målet?

Svar:

- g) Underveis, måtte du endre på målet, og/eller ta andre valg enn det du hadde planlagt?

Svar:

4. Handling (prosess)

Her er jeg mest interessert å høre om selve prosessen mot det målet du nevnte.

- a) Hva gjorde du helt konkret for å prøve å oppfylle målet du hadde satt deg?

Svar:

b) Hvilke steg/tiltak/valg tok du?

Svar:

5. Tilbakeslag/motgang

a) Har du opplevd tilbakeslag/motgang (hendelser) i denne prosessen mot målet ditt?

Svar:

b) 1. Hvis ja: kan du gi et eksempel på tilbakeslag/motgang/hindring du har møtt?

Svar:

2. Hvis ja: Hvilken betydning hadde tilbakeslaget for deg?

Svar:

3. Hvis ja: Hvordan opplevde du tilbakeslaget?

Svar:

4. Hvis ja: Hva gjorde du i den situasjonen?

Svar:

c) Hvis nei (har ikke opplevd tilbakeslag);

Kommentar:

6. Situasjon i dag

Nå har du beskrevet litt selve prosessen du har vært igjennom for å nå et oppsatt mål.

- a) I hvilken grad mener du at du har lykket med målsetting du hadde?

Svar:

- b) Når du satte deg dette målet du har beskrevet, var det her du du så for deg at du ville ende opp?

Svar:

- c) Hadde du alltid troen på at du kunne klare det? (til tross for eventuelle hindringer?)

Ja Nei

Kommentar:

- d) Mener du at du i dag har oppnådd det du ønsket?

Svar:

Ja Nei

- e) *Hva er din fremtidige målsetting i dag?*

Svar:

7. Avrunding

Vi begynner å nærme veis ende

- a) Er det noen andre momenter rundt prosessen (målprosessen) du ønsker å tilføye?

Kommentar:

- b) Er det noe annet du vil tilføye?

Kommentar:

Orienter informanten om at informasjon om prosjektet finnes i informasjonsskrivet og spør om det finnes spørsmål noen flere spørsmål om prosjektet.

Takk for din deltakelse og om det skulle være noen spørsmål, så kan du kontakte meg via telefon eller epost.

Plass for egne kommentarer:

