

10100

En smak av det grønne – en kvalitativ analyse av bærekraftige endringsagenters motivasjon i fine-dining restauranter

Bacheloroppgave i PSY2900

Veileder: Vilde Johannessen

Mai 2022

10100

En smak av det grønne – en kvalitativ analyse av bærekraftige endringsagenters motivasjon i fine-dining restauranter

Bacheloroppgave i PSY2900
Veileder: Vilde Johannessen
Mai 2022

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



Kunnskap for en bedre verden

**Smaken av det grønne – en kvalitativ analyse av bærekraftige endringsagenters
motivasjon i fine-dining restauranter**

Kandidatnummer: 10100

Norges Teknisk- Naturvitenskapelige Universitet

PSY2900 Bachelorfordypning i psykologi

Trondheim, 16.mai 2022

Veileder: Vilde Johannessen

Forord

Tematikken for bacheloroppgaven er et resultat av valget for prosjektet BA02, hvor motivasjon hos bærekraftige endringsagenter i restaurant-næringen virket spennende. Dette på bakgrunn av at jeg personlig ser for meg en fremtid innenfor arbeid- og organisasjonspsykologi. Videre som følge av min veileder Vilde Johannessen sitt engasjement og muligheter til veiledning innenfor emosjonsteorier, ble det naturlig å innlemme dette fenomenet i min oppgave. Dette også på bakgrunn av eget litteratursøk hvor jeg ville koble sammen emosjoner og motivasjon til den utfordrende restaurantbransjen.

Innsamling av informanter og gjennomføring av semistrukturerte intervju ble utført av meg. Dette med hjelp av en ferdigformulert intervjuguide, foruten to egenformulerte spørsmål hvor Vilde kom med gode råd. Jeg vil takke medstudenter som har delt erfaringer og tanker. Takk til venner og familie som alltid er der. Også vil jeg gi en spesielt stor takk veileder Vilde for god støtte både faglig og mentalt, gjennom personlige veiledninger jevnlig i løpet av hele semesteret.

Sammendrag

For å nå en bærekraftig fremtid er det nødvendig å redusere utslipp hos 'fine-dining' restauranter, som står for store deler av utslippene. Bærekraftige endringsagenter i denne bransjen gjør derfor et viktig arbeid, hvor det derfor er nødvendig at disse forblir i bransjen. Bransjen innebærer derimot mye press, som kan være emosjonelt utmattende. Formålet med oppgaven er derfor å belyse hvordan bærekraftige endringsagenter motiveres i norske fine-dining restauranter, sett i sammenheng med emosjoner. To ledere innen to norske fine-dining restauranter, ble intervjuet om sine opplevelser angående tematikken. Gjennom en refleksiv tematisk analyse, ble motivasjon avdekt i form av faktorer som både førte og hindret motivasjon. Det ble derfor identifisert tre temaer: motivasjon, mangel på motivasjon og diskrepanser mellom ønsker og praksiser. I henhold til faktorer som fører til motivasjon, ble det utledet tre undertema: å utgjøre en forskjell, arbeidsmiljø og genuin interesse. På basis av faktorer som hindret motivasjon, ble mangel på motivasjon utledet i to undertema: utmattende arbeid og konflikthåndtering. I henhold til informantens ambivalente forhold til motivasjon, ble det identifisert diskrepanser mellom ønsker og praksiser, hvor ett undertema gjorde seg gjeldende: villighet kontra rammeverk. Oppgaven argumenterer for å øke endringsagenters bevissthet rundt emosjoner, hvor økt emosjonell intelligens (EI) kan være hensiktsmessig for å beholde endringsagenter i arbeid. Tiltak med fokus på implementering av kurs om hensiktsmessige selvreguleringsstrategier og konstruerte emosjoner, kan derfor være et steg i riktig retning.

En kvalitativ analyse av bærekraftige endringsagenters motivasjon

Bakgrunn

Den globale middeltemperaturen har økt med 1,1 grader siden førindustriell tid, hvor menneskeskapte utslipp er hovedårsaken for temperaturøkningen ifølge FNs klimapanel (Miljødirektoratet, 2021). Matproduksjonen alene står for 20-30% av utslippene (Binns, et al., 2021), hvor restaurantnæringen balanserer mellom å drive lønnsomt og implementere grønne trender. Det er tenkelig at 'fine-dining' restauranter kan tilby en løsning på problemet, ettersom de står i en særstilt posisjon til å stille bærekraftige krav hos både kunder og leverandører (Lane, 2014, s.2). Fine-dining tilbyr eksklusiv mat og drikke, hvor dette inkluderer den beste servicen og atmosfæren (Ma, Qu & Eliwa, 2014). Et problem med denne plattformen er misbruken av ordet bærekraft for å tiltrekke kunder. Torelli, Balluchi & Lazzini (2019) avdekker dette som grønnvasking, altså organisasjonens misledende kommunikasjon for å skape et grønt bilde utad, uten å tilstrekkelig praktisere bærekraftige løsninger som kommunisert. Samtidig ser man at stadig flere arbeidere i restaurantnæringen iverksetter faktiske grønne løsninger og engasjerer seg i samfunnsproblemet. Disse arbeiderne kan anses som bærekraftige 'endringsagenter'. Endringsagenter er arbeidere innen eksisterende bedrifter som spiller signifikante roller i å starte, styre eller implementere endringer (Caldwell, 2003), hvorav bærekraftige endringsagenter gjør dette med fokus på bærekraft.

For å nå Norges klimamål innen 2030 (Klima- og miljødepartementet, 2021), er det viktig å undersøke hvordan beholde bærekraftige endringsagenter i arbeid. Det å jobbe med bærekraft kan oppleves utfordrende, hvor blant annet bærekraftig arbeid betegnes som emosjonelt krevende ifølge Wright & Nyberg (2012). Videre er emosjoner sannsynlig å påvirke underliggende prosesser for motivasjon (Damasio, 1994; Erez & Isen, 2002; Forgas, 1995; Forgas & George, 2001; Isen, 2000; Seo, Barrett & Bartunek, 2004), som gjør det nødvendig å undersøke motivasjon i sammenheng med emosjoner. Endringsagentene står derimot ikke alene om å gjennomføre endringen. De må ha med seg sine medarbeidere, hvor et godt arbeidsmiljø har vist å ha en signifikant og positiv påvirkning på motivasjonen hos arbeidere (Sutanto, Scheller-Sampson & Mulyono, 2018). For å beholde slike nøkkelpersoner i bransjen er det derfor interessant å undersøke hvilke emosjonelle aspekt som står bak motivasjonen hos de som har klart det.

Teoretisk rammeverk

Gro Harlem Brundtland definerte bærekraft i midten av 1980-tallet i form av en utvikling som møter dagens behov uten å ha en negativ effekt på fremtidige generasjoner (WCED 1987a; Scoones, 2007). Dette skapte grunnlaget for begrepet i flere år fremover, hvor Morelli (2011) presiserer dette ved å vektlegge balansen mellom vedlikehold av jordkloden og menneskers levemåte for å skape levedyktige forhold. Tilknytningen dette får til min oppgave er å peke på hvordan restaurantbransjen kan produsere 'naturlig mat': mat som tilfredsstiller kravene om en bærekraftig fremtid.

Emosjoner ifølge Lisa Feldman Barrett (2017b, s.27) er hjernens tolkning av menneskers kroppslige sensasjoner, i forhold til det som skjer i den ytre verden. Videre handler motivasjon ifølge Higgins (1997) om selvregulering mot ønsket ende-tilstand, hvor motløse eller urolige følelser kan oppstå dersom man ikke når ønsket ende-tilstand. Dette kan i en arbeidskontekst relateres til utbrenthet, hvor Maslach (1982) definerer dette som blant annet emosjonell utmattelse (Beckstead, 2002). Dette inkluderer en overveldende følelse av overbelastning hvor man har anstrengt seg for hardt og for lenge.

Problemstilling

På bakgrunn av nevnte forhold tar denne oppgaven sikte på å undersøke *hvordan bærekraftige endringsagenter motiveres i norske fine-dining restauranter.*

For å kunne gi et svar på denne problemstillingen har jeg valgt å intervju restaurantledere ved to bærekraftige restauranter. Teoridelen min baserer seg på Barrett's (2017) teori om konstruerte emosjoner, Higgins (1997) motivasjonsteori om reguleringsfokus og relevant empiri. Deretter presenteres en metodedel som beskriver hvordan informantene ble valgt og datainnsamlingen ble utført, og til slutt hvordan transkripsjonen ble behandlet. Videre presenteres en resultatdel hvor funnene fra analysen blir presentert, og en diskusjonsdel hvor funnene blir drøftet. Avslutningsvis oppsummeres innholdet.

Teori

For å belyse bærekraftige endringsagenters motivasjon i «fine-dining» restauranter, presenteres både en motivasjonsteori og en emosjonsteori. Dette på bakgrunn av at bærekraftige endringsagenter jobber i en emosjonelt krevende bransje (Wright & Nyberg, 2012; Lane, 2014, s.2), som kan gjøre det utfordrende å holde seg motivert. Affekt og emosjoner er videre relatert, hvor affekt fungerer som en mekanisme innen motivasjon (Seo Barrett & Bartunek, 2010). For å belyse hvorfor endringsagenter forblir i bransjen, kan derfor en integrering av motivasjonsteorier som innlemmer affekt være hensiktsmessig. For å besvare dette introduseres emosjonsteorien til Barrett (2017) på bakgrunn av at den er ny og innovativ, som er hensiktsmessig for problemstillingen siden dette kan tilby nye måter å forstå motivasjon på. For å støtte opp dette ble motivasjonsteorien til Higgins (1997) valgt fordi denne inkluderer likheter med Barrett's (2017) teori (selvregulering og affekt). Higgins (1997) kan videre anvendes innen en arbeidskontekst, som gjør forskeren i stand til å besvare problemstillingen utfra et organisasjonsperspektiv. Deretter presenteres empiri som omfatter utfordringer ved fine-dining bransjen og selvreguleringsstrategier, for å understreke at bærekraftig arbeid er emosjonelt arbeid samt alternativer for hvordan håndtere dette.

Teorien om konstruerte emosjoner

Ifølge Barrett (2014, s.292) oppstår emosjoner når «fysiske sensasjoner hos en selv og fysiske handlinger hos andre møter situasjoner under kognitive og perseptuelle prosesser (hvor man skaper emosjonelle erfaringer og emosjonsperspektiver)». Dette har skapt en ny forståelse innen emosjonsforskningen, hvor emosjoner ifølge Barrett (2017a) er predikasjoner av verden og ikke reaksjoner som tidligere antatt. For å forstå teorien, forklarer Barrett først hvordan hjernen fungerer. Hjernen regulerer kroppen og dens ressurser, som inkluderer kroppsbudsjett og interoepsjon. Kroppsbudsjett omhandler hjernes oppgave å effektivt forsikre ressurser til den fysiologiske kroppen, hvor interoepsjon representerer det indre miljøet (som inkluderer alle indre sensasjoner som organer og hormoner) (Barrett, 2017b, s.56). Kroppsbudsjettet blir konstant påvirket av affekt, som er grunnleggende følelser av komfort eller opphisselse (Barrett, 2017b, s.82). Affekt er med deg konstant i kontrast til emosjoner som er kortvarige. Mennesker er derimot ikke født med kunnskapen om hvordan styre kroppsbudsjettet, dette læres gjennom erfaringer som skapes gjennom kategorisering av konsepter (Barrett, 2017b, s.139).

Et konsept er hjernerepresentasjoner av tidligere erfaringer kategorisert som følge av frekvens eller tilnærmet like erfaringer (Barrett, 2017b, s.25). Samtidig er konsepter mål-baserte, fordi de tilbyr et spesifikt mål i en spesifikk kontekst (Barrett, 2017a). Derfor kan også betydningen til et konsept endre mening i ulike situasjoner. Eksempelvis kan gråt relateres til tristhet i en kontekst, men også til glede i en annen. Målet er det eneste som holder kategorien sammen, hvor dette utgjør hvordan sensasjoner og affekt blir tolket. Dette fordi hjernen konstant predikerer hva som skjer, hvor den forklarer sensasjoner utfra tidligere erfaringer. Videre bestemmer predikasjonene hva du oppfatter, handler og føler i en situasjon. Den predikasjonen som er mest sannsynlig til å forklare sensasjonen som passer best inn, er den som utgjør hvilken emosjon som oppstår (Barrett, 2017b, s.90-94). Hvilken forklaring man benytter, avhenger videre av den sosiale omverdenen. Dette fordi emosjoner er en sosial realitet, hvor mennesker er sosiale vesen vokst opp i en sosialt konstruert verden (2017b, s.39-41). Emosjoner konstrueres derfor som følge av at man har en kollektiv intensjonalitet, som inkluderer at en gruppe mennesker er enig i at et konsept eksisterer. Derav kan mennesker skape og dele konsept med hverandre. Dette i retur gjør mennesker i stand til å bruke konsept for å både regulere eget og andres kroppsbudsjett (Barrett, 2017b, s.39-41). Eksempelvis er de fleste kokker enig i at matlaging er givende, dette er en kollektiv intensjonalitet. Dersom en kokk lagde en dårlig matrett, er det derfor større sannsynlighet å få medfølelse fra andre kokker siden de har samme konsept. Beroligende ord fra andre kokker kan derfor tenkes å regulere kroppsbudsjettet til den som har ødelagt maten sin.

Regulering av kroppsbudsjett kan relateres til selvregulering, som Higgins (1997) utdyper i sin teori. Ettersom oppgaven fokuserer på emosjonsaspekt ved motivasjon, så tilbyr både Higgins (1997) og Barrett (2017) rammeverk for hvordan man aktivt kan regulere emosjoner via affekt. Hva dette gir oppgaven er en alternativ forståelse for hvordan endringsagenter kan kontrollere emosjon, deretter motivasjon slik at de ikke brennes ut.

Higgins reguleringsfokusteori

Til nå har man snakket om hvordan affekt og regulering av kroppsbudsjett kan påvirke hvilke emosjoner som konstrueres i ulike situasjoner. Hvordan dette relateres til motivasjon kan derfor sees opp mot Higgins reguleringsfokusteori. Higgins (1997) går forbi det hedoniske prinsippet hvor mennesker søker tilfredsstillelse og unngår smerte. Hvor motivert atferd oppstår som resultat av menneskers selvregulering mot ønsket tilstand i form av to reguleringsfokus: promoteringsfokus eller forhindreingsfokus. Et promoteringsfokus inkluderer selvregulering som fokuserer på idealer og inspirasjoner for å nå en ønsket tilstand. Dette

inkluderer et fokus på fremgang og personlig vekst. Motsatt inkluderer forhindreingsfokus en selvregulering som setter søkelys på sikkerhet og ansvar for å nå ønsket tilstand (Higgins, 1997). En karakteristikk ved selvreguleringen inkluderer å redusere diskrepanser mellom nåværende tilstander og ønsket ende-tilstander. Det skilles mellom faktisk-ideal diskrepanser som relateres til et promoteringsfokus, og faktisk-plikt diskrepanser som relateres til et forhindreingsfokus (Higgins, 1997). Reguleringsfokuset avgjør videre hvilke affekter som oppleves dersom man ikke når ønsket tilstand. Higgins (1997) fant i denne sammenhengen at dersom man ikke oppnår idealene sine (promoteringsfokus) oppstår motløse følelser som skuffelse og utilfredsstillelse, og dersom man feiler å møte sine forpliktelse (forhindreingsfokus) så vil det oppstå urolige følelser som redsel. Higgins (1997) skiller ikke tydelig mellom emosjon og affekt i denne sammenhengen.

Seo et al. (2010) støtter opp Higgins (1997), og utdyper videre hvordan affekt kan relateres til arbeidsmotivasjon. Ifølge Seo et al. (2010) spiller affekt en signifikant rolle på oppgave-relatert motivasjon i arbeidslivet, hvor affekt fungerer som en viktig mekanisme innen motivasjon. Dette fordi affekt systematisk predikerer retning (atferdsmessige valg), intensitet (arbeidsinnsats) og standhaftighet (hvorvidt opprettholde førstvalgte atferd), som igjen varierer innad hos en person til enhver tid. Seo et al. (2010) fant i tråd med dette at tilfredshet er koblet til alle de tre faktorene, samtidig som at aktivering har en signifikant positiv relasjon til innsats. Tilfredshet kan oppleves som positivt uansett grad av aktivering, på samme måte som at utilfredshet kan oppleves som negativt. Både positiv og negativ affekt har viktige roller i motivasjon, hvor de i tråd med Higgins (1997) motiverer mennesker til å tilnærme seg målet på ulike måter (promotering eller forhindreing) (Seo et al. 2004).

Empiri

Videre hevder Wright og Nyberg (2012) at bærekraftig arbeid er emosjonelt arbeid. Dette fordi bærekraftig arbeid kan føre til emosjonelle spenninger som følge av andres avvisning av klimaproblematikken, i kontrast til det faktum at klimaproblematikken er en realitet. Wright, Nyberg og Grant (2012) fant videre at bærekraftige ledere og konsulenter står i fare for å bli utbrent dersom organisasjoner feiler i å støtte deres endringsinitiativer. I gjeldende oppgave derimot undersøkes ledere, men det kan tenkes at samme støtte gjelder ovenfor ledere og systemene utenfor også. Bakker og de Vries (2021) viser til at utbrenthet kan oppstå av et jobbpess som følge av høye jobbkrav og reduserte jobbpessurser. De fant at når ansatte ble konfrontert med økt jobbpess, så var de mer sannsynlig å ta nytte av dårlige selvreguleringsstrategier. Samtidig var de mindre sannsynlig å bruke adaptive strategier for å

reduere stresset. Videre så kan personlige ressurser som emosjonell intelligens og en proaktiv personlighet hjelpe ansatte å gjenkjenne og regulere egen utmattelse på en effektiv måte. Dette i retur kan forhindre utbrenthet (Bakker & de Vries, 2021).

Sutanto et al (2018) har videre funnet at arbeidsmiljø har en signifikant påvirkning på arbeidsmotivasjonen til ansatte. Videre er toppkokker innen fine-dining restauranter viktige foregangsfigurer i den moderne kulturen, hvor disse kan ha en positiv påvirkning på andre restauranter (Batat, 2020). Batat (2020) viser videre til toppkokkers indre motivasjon for å skape en smakfull opplevelse blant kunder, med bruk av bærekraftige praksiser. Disse toppkokkene er ofte inspirerte, til tross for de høye kravene fra både restaurantguider, kunder og det finansielle presset som eksisterer i slike restauranter hvor det er få som forstår dette presset (Lane, 2014, s.2). Arbeidstimene er lange og hektiske, hvor kokkene må jobbe på en disiplinert måte for å levere (Lane, 2014, s.5).

Metode

Følgende seksjon inkluderer en redegjørelse av hvordan det ble gått frem for å belyse bærekraftige endringsagenters opplevelse av å jobbe med bærekraft. Valg som er tatt undervegs blir beskrevet eksplisitt i hensikt av å gjøre forskningsprosessen transparent (Aguinis & Solarino, 2019). I denne undersøkelsen benyttes kvalitativ forskningsmetode, som søker å fange opp menneskers holdninger, tanker, opplevelser og erfaringer (Pathak et al, 2013). I tråd med rammeverkene for oppgaven ble det utført semistrukturerte intervju, hvor intervjuguiden var utformet på forhånd. Et semistrukturert intervju inkluderer et intervju med en fast ramme, samtidig som man kan stille åpne spørsmål underveis (Jamshed, 2014).

Utvalg

Utvalget besto av to ledere, en kvinne og en mann. Det ble tatt utgangspunkt i ledere innen «fine-dining» restauranter, på grunnlag at denne gruppen har større muligheter til å iverksette bærekraftige implementeringer. Informantene ble betegnet som bærekraftige endringsagenter fordi de styrer over bærekraftige implementeringer som utføres i den eksisterende organisasjonen (Caldwell, 2003). Det ble utført bedriftsanalyser for å detektere hvorvidt restaurantene fylte bærekraft kravet.

Datainnsamling

Første steg av datainnsamlingen inkluderte litteratur-gjennomgang av emosjonsteorier, motivasjonsteorier, klimaproblematikken, arbeidsmiljø, utbrenthet og «fine-dining». Det ble samlet noe litteratur for å tilby en kontekst for analysen. Det ble ikke valgt spesifikke emosjons- og motivasjons-teorier før intervjuene ble utført. Under andre steg ble deltakerne kontaktet via telefon og e-post. En samtykkeerklæring (appendiks 1) ble tilsendt til informantene på e-post før intervjuet fant sted. Man kunne legge til to egne spørsmål i intervjuguiden tilpasset studentens egenformulerte problemstilling (appendiks 2). De to tillagte spørsmålene inkluderte opplevelse av arbeidsmiljø og bærekraftig arbeid.

Første intervju tok sted fysisk på restauranten og varte rundt en halvtime, etter informantens ønske. Det andre intervjuet varte i underkant av en time, og tok plass over den digitale kommunikasjonsarenaen «zoom». Det første intervjuet ble gjennomført i midten av februar, dette ble ferdig analysert før det andre intervjuet ble utført i begynnelsen av mars. Datainnsamlingen og -håndtering var vurdert og godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD), hvor studiet er en del av et større PhD prosjekt.

Det ble utført en verbatim transkripsjon inkludert pauser, som vil si en rett frem ord-for-ord transkribering uten å inkludere andre gester eller sukk. En mellomting av verbatim og intellektuell transkripsjon var passende for gjeldende oppgave med tanke på tid til gjennomførelse av transkripsjonen. Det ble brukt manuell transkripsjon foran digitale transkripsjonsprogram (hvor programmet oversetter lydopptaket for deg), for å få mer kjennskap til dataen og for at transkripsjonen skulle bli mest mulig korrekt. Transkripsjonsprosessen tok videre plass dagen etter at intervjuet ble utført i begge tilfeller for å få et nært forhold til dataen. Transkripsjonen ble anonymisert.

Datanalyse

Bakgrunnen for utførelse av en ‘abduktiv’ med overvekt av deduktiv analysetilnærming, kom av rammeverkene som ble satt i starten av bacheloroppgaven. Hvor store deler av intervjuguiden var bestemt på forhånd og problemstillingen var ferdigformulert før datainnsamlingen. Dette satt føringer for hvilke teorier som var mulig å velge. Blandingen mellom induktiv og deduktiv tilnærming kan relateres til det Dubois og Gadde (2002) kaller «abduktiv» analysetilnærming. En deduktiv tilnærming indikerer at forskeren har teoretiske preferanser før datainnsamlingen, i kontrast til en induktiv tilnærming hvor teorien oppstår utfra datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Analyseprosessen ble derfor dominert i overkant av en latent koding, hvor formålet gikk ut på å identifisere underliggende tanker, ideer og konseptualiseringer. Tematisk analyse var en passende analysetilnærming, fordi dens formål er å identifisere, analysere og rapportere trekk i kvalitativ data (Braun & Clarke, 2006). Følgende avsnitt inkluderer en stegvis beskrivelse av analyseprosessen.

Analyseprosessen

I analysen ble det hentet inspirasjon fra Braun og Clarke (2006) sin reflekssive tematiske analyse. Forskeren spilte dette tilfellet en aktiv rolle i analysen, hvor forskeren tilnærmet seg analysen ved å konstruere tema utfra dataen. I tråd med Braun og Clarke (2019) sin reflekssive analyse, bevegde forskeren seg mellom stegene uten å hoppe over noen steg. Braun og Clarke (2006) sin tematiske analyse består av seks steg som inkluderer 1) bli kjent med dataen, 2) genere koder, 3) søke etter tema, 4) gjennomgang av temaene, 5) definere og navngi temaene, og 6) skrive rapporten.

Steg 1: Bli kjent med dataen. Intervjuene ble samlet inn og transkribert av forskeren selv, som er fordelaktig for gjeldende fase. Etter transkribering så ble transkripsjonene lest over to ganger. På bakgrunn av den etablerte problemstillingen, så hentet forskeren seg ut

inspirasjoner etter denne. Som anbefalt av Braun og Clarke (2006) ble reliabiliteten til analyseprosessen styrket ettersom det ble gått over lydopptakene en gang til etter alt var transkribert. Dette for å dobbeltsjekke at det var transkribert korrekt.

Steg 2: Genere koder. Kodingsprosessen ble utført i dataprogrammet «word», hvor transkripsjonen ble limt inn under kolonnen «transkribert materiale» og kodet data i neste kolonne. Dette demonstreres i tabell 1. Det ble utført en linje-for-linje-koding hvor all tekst ble kodet og uthevet med ulike fargekoder. Kodingen ble delt i to prosesser, hvor kodene ble eksplisitt tatt fra tekstutdraget under første prosess. I den andre prosessen ble transkripsjonen lest over på nytt, hvor de første kodene ble noe revidert i tråd med problemstillingen. Kodingen ble i første omgang preget av en mer semantisk koding, for å forsikre at all data «ekstrakter» ble kodet, som anbefalt av Braun og Clarke (2006). Dette skapte en kontekst for den latente kodingen som fulgte. Intensjonen var i hovedsak å detektere motivasjons- og emosjons-aspekt utfra problemstillingen i transkripsjonen, i henhold til den deduktive analysetilnærmingen.

Tabell 1

Eksempel på transkribert materiale med koder.

<u>Transkribert materiale</u>	<u>Kode</u>
«... der jeg har jobbet så har det på en måte vært veldig riktig og godt miljø der, ehm, ja, der man skal ha det gøy på jobb, og på en måte glade og fornøyde medarbeidere skaper bedre mat og opplevelser for gjester»	Viktig med et godt arbeidsmiljø for å få fornøyde kunder

Steg 3: Søke etter tema. Denne fasen inkluderte å gå gjennom kodene enda en gang og prøve å samle dem i korte trekk. I denne fasen startet forskeren å utheve tekstutdrag relatert til de ulike kodene som beskrev ett tema. Ett foreløpig tema fikk en farge som ga en bedre oversikt over datamaterialet, som gjorde det igjen lettere å kategorisere temaene. Søkingen etter tema ble samlet i en kolonne vedsiden av kode-kolonnen.

Steg 4: Gjennomgang av temaene. I denne fasen ble temaene ført over i dataprogrammet «miro», som tillot forskeren å utforme tankekart. Temaene ble sammenlignet med tidligere forskning, og med analysen av det andre intervjuet. For å unngå å forkaste

potensielle temaer eller relevant data, så ble det gått gjennom kodene enda en gang under gjeldende prosess. Dette for å gi mer mening til etablerte temaer.

Steg 5: Definere og navngi temaene. Basert på en grundig vurdering i steg 4, så er alle temaene etablert før steg 5 i dette tilfellet. Det å navngi temaene ble en prosess man kom tilbake til ettersom man skrev resultatkapittelet. Dette fordi det ble enda klarere hva analysen demonstrerte under skrivingen av resultatdelen, som følge av forskerens utvidet forståelse for tematikken dess mer man arbeidet med oppgaven. Temaet motivasjon ble eksempelvis delt opp i motivasjon og mangel på motivasjon.

Steg 6: Skrive rapporten. Dette steget ble utført fortløpende i analyseprosessen. De største delene ble skrevet etter analysen og gjennomgang av litteratur. Det at skrivingen ble gjort underveis gjør at analysen demonstrerer det dataen faktisk sier. Samtidig som at tolkningene etter litteraturgjennomgangen har gjort forskeren i stand til å gjøre rettmessige vurderinger av datamaterialet.

Resultater

Formålet med oppgaven var å undersøke hvordan bærekraftige endringsagenter i fine-dining restauranter motiveres. Ved bruk av tematisk analyse ble det identifisert tre hovedtemaer: motivasjon, mangel på motivasjon og diskrepans mellom ønsker kontra praksiser. Førstnevnte besto av drivkrefter som motiverer informantene. Mangel på motivasjon sto for informantens opplevelse av utfordringer i arbeidslivet som sliter på motivasjonen. Sistnevnte tema innebærer informantenes ambivalente forhold til motivasjon mot bærekraftig arbeid. Funnene er basert på respondentens subjektive opplevelse av å jobbe med bærekraft. Deretter presenteres temaene hvor informantene refereres som informant 1 I(1) og informant 2 I(2).

Motivasjon

Temaet motivasjon inkluderer psykologiske faktorer som driver informantene til å opprettholde restaurantdriften. Det ble identifisert tre faktorer som gikk igjen hos begge informanter; 'arbeidsmiljø', 'utgjøre en forskjell' og 'genuin interesse'.

Arbeidsmiljø

Undertemaet arbeidsmiljø inkluderte at informantene ble motivert av å jobbe sammen med andre mennesker. Informantene utviste en interesse for å jobbe sammen med andre og spesielt unge mennesker. Arbeidsmiljøet opplevdes lærerikt, hvor blant annet informant 1 beskrev arbeidsplassen sin som en læringsarena hvor det er «en læring å komme inn». Dette inkluderer både at informanten lærte vekk kunnskap til ansatte, og tilegnet seg kunnskap av ansatte og leverandører: «jeg lærer ganske mye av produsentene». Det unge arbeidsmiljøet stimulerer derfor læring både for ansatte og ledelsen (informantene). Begge informanter tydeliggjør videre inspirasjonen de får av å jobbe i et ungt arbeidsmiljø:

I(1): «ehm (..) jeg synes det er veldig inspirerende. Jeg jobber med veldig mange unge folk, og det er ekstremt inspirerende.»

I(2): «... så det er vel ungt og veldig morsomt og givende miljø å jobbe i, jeg har lite, lite krangling og drama på jobb»

Utfra utdragene kan et godt og ungt arbeidsmiljø tolkes å være en faktor for motivasjon hos endringsagenter, hvor informantene opplever dette som givende. Videre viser I(2) til det å jobbe sammen som et «team» er noe som gir mye energi og motivasjon: «mest kjekt med jobben er jo kunne jobbe (..) jobbe, ja, som et team da mot å gjøre en gjest fornøyd

og glad og, ja.». Utdraget viser at I(2) ønsker å gjøre kunden fornøyd, motiverer informanten til å jobbe sammen med kollegaer for å oppnå ønsket. Lignende tendenser om å sette mål, og jobbe sammen som et team ser man hos informant 1: «*Men så lenge alle har samme mål om å bli bedre bedre og bedre så går det jo fint.*». Det at alle har samme mål kan tolkes som en viktig faktor for å jobbe bra sammen som et team, slik som informant 2 også indikerer. Forskjellen er bare hvilket mål informantene har satt seg. Arbeidsmiljøet kan altså være en motiverende faktor på to måter: læring på arbeidsplassen og samarbeid for å nå mål.

Utgjøre en forskjell

Undertemaet utgjøre en forskjell omhandler informantens motivasjon å påvirke andre mennesker til å skape en bærekraftig fremtid. Hvor I(1) omtaler nødvendigheten av bærekraft «*jeg tror vi må bli enda flinkere til å fokusere faktisk da visst vi skal bruke bærekraft, så må vi gjøre det for ellers så har vi ikke noe fremtid*». På liknende vis demonstrerer I(2) den økende aktualiteten av bærekraft «*det er jo på en måte blitt (..) mer og mer aktuelt de siste, ja, fem til ti årene skulle til å si da, eh og man har jo på en måte sett nødvendigheten av det også*».

Det at informantene uttaler tematikken som viktig, demonstrerer deres engasjement. For å utgjøre en forskjell engasjerte informantene videre ved å øke egen og andres kunnskap rundt klimaproblematikken. Økt forståelse blant ansatte er viktig for at alle ledd i bedriften har forståelse for den bærekraftige praksisen; «*det er jo viktig at, at de vi jobber med forstår hvor vi (..) hvor vi kommer fra når vi sier det og hva vi mener er viktig med det da*». På samme måte beskriver I(1) at de tar med seg ansatte til de lokale leverandører, dette «*for at alle skal få forståelse for nærheten til maten og, og forstå hvor mye arbeid det er bak å dyrke mat*»

Forståelse og økt kunnskap rundt bærekraft kan tolkes å være en viktig faktor for å kunne utgjøre en forskjell. Informantene argumenterer at økt forståelse rundt bærekraftig arbeid kan også gjøre kundene i stand til å eksempelvis betale pengene som skal til for å drive en bærekraftig restaurant. I(2) beskriver at: «*man på en måte ha forståelse for, men vi, vi, ja (..) vi på en måte skal skape en bærekraftig hverdag for alle*». Samtidig som kunnskap øker forståelse blant andre mennesker, så kan økt kunnskap hos informanten også oppleves frustrerende. I(1) nevner i denne sammenhengen «*... å få mer kunnskap, og da har man mer forståelse og (,) da er det enklere å forstå ting, samtidig som at det er vanskelig å forstå at det ikke er enklere å bare endre ting*»

Genuin interesse

Genuin interesse omfatter informantens glede både for å lage mat og drive en bærekraftig drift. Begge informantene viste til en genuin interesse først og fremst for jobben som kokk i seg selv. Begge informantene tydeliggjør sin interesse for jobben hvor I(1) omtaler jobben følgende: *«det er jo ikke en jobb, det er et liv»*. Hvor I(2) beskriver jobben med liknende tendenser: *«jeg ser ikke for meg at jeg hadde trivdes med en jobb der jeg ikke (..) hadde interesse for det da, utover kanskje normalen.»*.

Interessen for spesifikt bærekraft og en implementering av dette i arbeidskontekst opplevdes forskjellig hos informantene. Det virket som at I(1) tok tydelig ansvar for å drive bærekraftig; *«for meg er ikke det noe annet alternativ, ehm (..) så jeg opplever det som positivt»*. Utfra dette virket det som at I(1) hadde en genuin interesse for bærekraft. I(2) tar ansvar og driver en bærekraftig drift på samme måte som I(1), men ansvaret ble ikke tatt like alvorlig. Det virket som å drive bærekraftig kom som en bivirkning av å utvikle restaurantnæringen for I(2):

«for å bli så flink som jeg kunne blitt, skulle til å si, og da har på en måte bærekraft, og på en måte den delen komt veldig sann naturlig de siste».

Felles for begge informantene var at de hadde et personlig engasjement for bærekraft. I(2) demonstrerer sin personlige agenda for bærekraft som en følge av å ha vokst opp med å skaffe seg noe mat på den naturlige måten: *«den nærheten til naturen og bruke det som vi har tilgjengelig da er på en måte viktig, viktig for meg, og det har jeg på en måte tatt med meg i, i arbeidslivet.»*. Videre utalte I(1) bærekraftig arbeid som nærliggende arbeid: *«jeg jobber jo ikke med det, jeg jobber med det som står meg nært»*. Til tross for at informantene utviste en genuin interesse, så kom det frem at det å drive bærekraftig tok mye tid for begge informanter. Det virket derimot som at informantene likte det bærekraftige arbeidet, til tross for at det er utfordrende og omfattende. I(1) nevner i denne sammenhengen *«... men selvfølgelig er det mer jobb, men det er også veldig inspirerende»*.

Disse utdragene illustrerer at informantene tar jobben sin alvorlig hvor en genuin interesse for jobben virker å være viktig for deres motivasjon for å drive bærekraftig. Videre ser de på bærekraftig arbeid som viktig, men i ulik grad. En av grunnene for dette kan være fordi å drive bærekraftig kommer med en bismak, siden de bærekraftige prosessene er mer omfattende.

Mangel på motivasjon

Temaet mangel på motivasjon omfatter 'utmattende arbeid' og 'konflikthåndtering'. Førstnevnte inkluderer faktorer som hindrer motivasjon hos endringsagentene, og sistnevnte omfatter hvordan informanten håndterte faktorer som hindrer motivasjon. Temaet oppsto underveis i teksten, ofte som en motsetning på faktorer som gir motivasjon.

Utmattende arbeid

Overarbeid oppsto som en konsekvens til informantens genuine interesse for jobben. Begge informanter hadde en tendens til å jobbe for mye. Begge refererte til jobben som hektisk, hvor hverdagen i stor grad var preget av at det skjer mye hele tiden. I(2) nevner at arbeidsplassen «*er hektisk og det er mye stress og, og det lange lange og slitsomme dager og sann*». På samme måte beskriver I(1) arbeidshverdagen som «*veldig veldig veldig travelt*». En travel hverdag virket derimot som noe begge informantene trivdes med, hvor I(2) nevner at «*jeg har jo på en måte alltid tenkt at de positive sidene og langt langt på vei overgått de negative*». Men det har også ført til utfordringer, hvor en av disse utfordringene var å skille jobb og fritid. I(2) viser til denne utfordringer eksplisitt.

I(2): «*... jeg slutter ikke å jobbe selv om jeg går hjem skulle til å si, grubler på på restaurantspørsmål og jobb ehm, selv på fritiden sann at for meg så er det nesten mer krevende å ta fri, fri-fri, når jeg skal det da.*»

I(1) derimot nevner ikke eksplisitt utfordringen ved å skille jobb og fritid, tvert imot virker det som at hen prøver å utnytte fridagene: «*vi har jo mandager stengt, så da prøver jeg å ikke legge møter og sanne ting da, fordi det er den eneste ordentlige fridagen.*». Men ved å omtale at dette er den eneste ordentlige fridagen, viser til at resten av arbeidsdagene fort kan fylles opp med ekstra jobb selv om dette ikke var planen.

Videre kan langsiktige resultater være utfordrende for motivasjonen som følge av at man ikke ser umiddelbare resultater av jobben man utfører. Til tross for at restauranter reduserer matsvinn og tar nytte av lokal mat nå, så ser man ikke miljøavtrykkene dette setter før om mange år. Dette har ført til frustrasjon, som demonstrert av I(1):

«*man kan jo bli provosert og irritert, at det. Men så trur jeg man bare, at det er sanne ting man bare må blokke ut, for man kan ikke gå rundt og være sint hele tiden, det kan ikke man være.*»

Det kan også oppleves utfordrende å jobbe med bærekraft på en moralsk riktig måte når andre engasjerer i grønnvasking. Det at andre driver med grønnvasking opplevdes

frustrerende for respondentene, fordi de selv driver grønt som igjen krever økonomisk belastende løsninger. Hvor andre organisasjoner bryr seg mest om markedsverdien av grønt arbeid, og jukser seg derfor frem til samme status. Informantene utviste derfor sinne når det kom til misbruk av bærekraftsordet siden det ødelegger for det de har jobbet med. I(1) viser dette tydelig:

«... når jeg hører bærekraftig mat tenker jeg at det er noen (..) det er et misbrukt ord, dessverre. Bærekraft er et ikke-ord nå altså, det syns jeg, dessverre. For da har liksom alle har tatt ordet til sin munn og skjønner at det har, ehm, en markedsverdi og man kan øke prisene på grunn av at man kan bruke bærekraftsordet.»

I(2): *«det er jo nesten som et skjellsord å si nå...»*

Det å få med alle ledd i bærekraftige prosesser oppsto som et motsvar til motivasjonsfaktoren å utgjøre en forskjell. Begge informantene viste til at det å få med seg alle er utfordrende, hvor I(2) nevner at *«Så jeg føler kanskje at bransjen sammen må ta tak da, for det er jo klart at visst det er kun noen få jobber mot det så er det tilsvarende mange som sørger for at det ikke blir endring.»*. Som I(1) demonstrerer, kan etterstrebelen av å få med seg alle være frustrerende:

«... før var jeg mer sann «pushy» på andre og ... Men nå tror jeg ikke at jeg har det «pushet» lenger rett og slett, for man blir litt utmattet av at man har holdt på sann i mange år også.»

Bærekraftig arbeid kan derfor tolkes å være emosjonelt utmattende som følge av overarbeid, langsiktige resultater, personlig engasjement, grønnvasking og utfordringen av å få med seg mennesker på bærekraftige prosesser.

Konflikthåndtering

Videre håndterte informantene vanskelige situasjoner på en handlekraftig måte. Det vil si at i møte med 'fysiske' arbeidsrelaterte utfordringer, så handlet begge informantene på effektive måter. I(1) beskriver seg selv som *«... veldig handlekraftig. Jeg vil heller bare gjøre, gjøre det, så får folk kanskje henge med senere...»*. Liknende tendenser vises hos Informant 2: *«oftest må man bare ta det «face on» skulle til å si da, og liksom ta på, ta på 'game face'.»*. Samtidig som at i situasjoner hvor konflikten går ut på psykiske utfordringer, så viser begge informanter til en bevisst tilnærming hvor en prøver å slappe av.

I(2): «... og av og til så er det på en måte fordi man er sliten, eller demotivert, eller alt sann, og da, da er jo det på en måte fint å ta seg litt tid til å puste ut og tenke på noe annet.»

«... jeg er veldig sann tenker at det er viktig at vi bare prøver vårt beste og, for det må ikke bli sånn (.) tvangsgreier, det kan ikke det være heller.»

Utdragene kan relateres til psykiske utfordringer som eksempelvis jobb-fritid balansen. Hvor begge informantene utviser en økt bevissthet for hvordan håndtere slike typer utfordringer. I(2) nevner i denne sammenhengen at en lært seg «en bedre balanse etter hvert som man liksom har, har blitt mer voksen.». På samme måte nevner I(1) at «til siste slutt så må man ta litt vare på seg selv litte grann sann at man ikke går helt i, i ja i bakken.».

Diskrepans mellom ønsker kontra praksiser

Når informantene beskrev motivasjon for å jobbe med bærekraft oppsto det ambivalente utsagn, hvor informantene motsier seg selv. På den ene siden motiveres endringsagenter av blant annet å utgjøre en forskjell, men på den andre siden så demotiveres endringsagenter av nettopp samme grunn. I analysen ble dette tolket som diskrepanser mellom ønsker og praksis. Diskrepansene kan tenkes å oppstå som et resultat av å arbeide i en krevende bransje (rammeverk) samt et engasjement for arbeidet (villighet).

Villighet kontra rammeverk

Hos både informant 1 og 2 viste det seg at de vil mer enn hva som er mulig å få til. Dette kan ha oppstått som et resultat av gitte rammeverk som følge den utfordrende bransjen, som beskrevet av I(2) «... restaurantbransjen er kanskje en av de bransjene hvor det har vært lavest lønninger, dårligst arbeidstider, og på en måte mye, ja, dårlig, vanskelig å få bærekraftig økonomi i bedriften». Det å drive lønnsomt er nødvendig for at restauranten skal gå rundt, så når bærekraftige råvarene koster mye må restauranten også ta seg betalt for det resulterende produktet. Det ble utvist frustrasjon blant begge informanter over at kunder ikke har forståelse for denne prosessen.

I(2): «folk er nødt til å (..) forstå at det kommer til å koste mer penger å gå ut å spise da ... alt på en måte øker da.»

I(1): «Vi har det mye tøffere enn de fleste andre bransjer synes jeg. Også er det vanskelig å forstå at man kan få ta seg betalt.»

Uoverensstemmelsen mellom ønsket og praksisen kan ha ført til følelser av hjelpeløshet på bakgrunn av at man ikke oppnår ønsket. Eksempelvis for å utgjøre en forskjell er det mye man kunne gjort som å ha enda mer fokus på lokal mat, men på bakgrunn av gitte rammer er det begrenset hvor mye forskjell man egentlig får gjort.

I(1): *«man skulle ønske at man hadde enda mer fokus på å bruke enda mer lokale og bedre og hjulpet flere, og det er noe man bestandig skulle ha gjort. Men til siste slutt så må man ta litt vare på seg selv litte grann sann at man ikke går helt i, i ja i bakken skulle til å si, så det er jo.»*

Utfra utdraget kan det tydes at det å alltid ville bli bedre trigger vanskelige følelser, hvor informanten uttrykker dette eksplisitt som «å gå i bakken». Til tross for informantens personlige engasjement og utbredte bærekraftige løsninger, så legger informanten flere ganger vekt på ønsketenkning rundt hvor flink en kunne vært. Det virket i dette tilfellet som at informanten måtte overbevise seg selv om at jobben de allerede gjør er bra nok. I(2) viser til liknende tendenser, hvor hen omtaler at man skulle ønske at man bare gjorde bra ting uten at rammeverkene tillater dette:

«For vi støtter jo mange produsenter, og vi får løfta mange andre utenom oss selv. Så det er liksom min tanke bak det vi holder på og ... Men så er jo det selvfølgelig negative ting der og, man holder jo ikke bare på med bra ting, dessverre, skulle ønske det.»

Til slutt kan følgene av ønsket å utgjøre en forskjell gjøre at informanten jobber mer enn hva som er gunstig. Balansen mellom å ta seg fri og jobb kan skaper en diskrepans, hvor ønsket omhandler å ikke overarbeide seg selv og praksisen inkluderer overarbeid. På bakgrunn av den genuine interessen for jobben kan det være vanskelig å stoppe seg selv fra overtidstimer. Informant 1 har eksempelvis slitt med å selv ikke jobbe for mye og ikke la sine ansatte jobbe for mye for å holde restauranten lønnsomt i drift. Samtidig som man har lyst å støtte opp mot og dyrke den genuine interessen som ansatte har. Begge informanter uttrykker utfordringen:

I(1): *«for at man skal få denne plassen til å gå og for at alle skal ha det bra, så er det liksom, så jobber man altfor mye ... man ønsker jo ikke at ansatte skal jobbe for mye ... men så er det mange som er her av nysgjerrighet.»*

I(2): «*jeg slutter ikke å jobbe selv om jeg går hjem skulle til å si, grubler på på restaurantspørsmål og jobb*»

Diskusjon

Motivasjon innen et selvreguleringsperspektiv anses å være vital for endringsagenters handling mot ønsket tilstand (Higgins, 1997). Samtidig kan det være problematisk å jobbe med bærekraftige endringer på bakgrunn av emosjonelle spenninger (Wright & Nyberg, 2012), og press (Lane, 2014, s.2). Med hensikt å skape en større forståelse for hvorfor disse nøkkelagentene forblir i bransjen, er det viktig å undersøke mekanismene bak motivasjon (Seo et al. 2010). I dette studiet er det derfor ønskelig å rette søkelyset på bærekraftige endringsagenters motivasjon i forbindelse med emosjoner. I følgende kapittel blir resultatene og dens undertema sett opp mot Higgins (1997) teori, Barrett's (2017) teori og relevant empiri. Deretter diskuteres metoden i hensikt å forklare hvordan den kan ha påvirket resultatene, både i form av styrker og begrensninger. Til slutt avsluttes kapittelet med en presentasjon av praktiske implikasjoner, og en generell oppsummering.

Resultater

Det ble funnet ulike faktorer som driver og hindrer motivasjon, samt utfordringer ved å opprettholde motivasjonen. Gjennom tematisk analyse ble det identifisert tre hovedtemaer; motivasjon, mangel på motivasjon og diskrepans mellom ønsker og praksis. De to førstnevnte fremsto som viktigst for min problemstilling, og ble uttrykt eksplisitt av informanten. Diskrepans mellom ønsker og praksiser ble derimot tolket i større grad uten at informanten nevnte tematikken eksplisitt.

Å stimulere motivasjon hos endringsagenter

Informantene demonstrerer ulike faktorer som oppleves givende når det kommer til bærekraftig arbeid, hvor det kan diskuteres hvorvidt disse stimulerer motivasjon hos bærekraftige endringsagenter. Seo et al. (2010) viser at affekt har en indirekte innvirkning på arbeidsmotivasjon. Informantene utviste videre motivasjon gjennom genuin interesse, utgjøre en forskjell og arbeidsmiljø. For å beholde endringsagenter i fine-dining bransjen er det derfor interessant å undersøke hvordan man kan relatere de to sistnevnte faktorene opp mot Barrett (2017) og Higgins (1997) teori.

Utgjøre en forskjell. Endringsagenter kan tenkes å motiveres av å «utgjøre en forskjell», hvor informantene viser til viktigheten av en bærekraftig fremtid. For å oppnå ønsket, søker informantene å øke andres forståelse for bærekraft. Handlingen av å fremme bærekraft i dette tilfellet kan avdekkes av Higgins (1997) som et promoteringsfokus, hvor

informantene søker muligheter for å nå ønsket om en bærekraftig fremtid. I tråd med Higgins (1997) beskriver informantene at de søker å nå dette målet med fokus på personlig læring og genuin interesse for bærekraft. Videre utviste informantene at de jobbet mye, hvor dette anses som høy intensitet som igjen relateres til høy aktivering (Seo et al., 2010). Den høye aktiveringen kan enten oppleves stressende eller anstrengende, det handler bare om hvilken forklaring man bruker for å gi mening til affekten (Barrett, 2017). Hvilken forklaring endringsagenter benytter vil utgjøre hvilken emosjon som oppstår ifølge Barrett (2017). Det kan virke som at informantene i dette tilfellet forklarer høy aktivering som givende, ettersom informantene utviste en genuin interesse for bærekraft. Utfra dette kan det tenkes at endringsagenter med høy aktivering og et promoteringsfokus kan utgjøre mye forskjell, og fremstå som bærekraftige rollemodeller. Dette støttes opp av Batat (2020), hvor toppkokker kan ha positiv påvirkning på andre restauranter.

Derimot kjenner begge informantene seg igjen i utfordringen av å fremme bærekraft, hvor ansvaret endringsagentene tar ovenfor miljøet kan føre til emosjonelle spenninger (Wright og Nyberg, 2012). Det som i denne situasjonen kan betegnes som negative affekter (frykt, ansvar), korrelerer derimot ikke med demotivasjon (Seo et al. 2004). De negative følelsene endrer bare reguleringsfokuset, hvor ansvarsfølelsen kan relateres til Higgins forhindringsfokus. I henhold til Higgins (1997) teori kan det virke som at endringsagenter opplever en faktisk-plikt diskrepans. Dette fordi informantene omtaler nødvendigheten av å skape en felles forståelse for bærekraft (plikt), og videre utfordringen av å få med alle ledd i prosessen for å skape en bærekraftig fremtid (faktisk). Gjennom Higgins (1997) teori kan det tenkes at endringsagenter derfor vil prøve å forhindre negative utfall for å nå ønsket om å utgjøre en forskjell. Eksempelvis kan dette føre informantene til å engasjere i å iverksette grønne løsninger som å kaste mindre mat og kjøpe mer lokalt. Utfra dette kan informantens selvregulering i en situasjon av å utgjøre forskjell, ha en innvirkning på hvordan informanten retter sine handlinger. Igjen er dette situasjonsbestemt, hvor ulike reguleringsfokus kan være hensiktsmessig i ulike situasjoner. Det er derfor viktig at endringsagenter engasjerer i riktig regulering (Bakker & de Vries, 2021), som det kommes tilbake til lenger nede i diskusjonen. Å utgjøre en forskjell kan altså stimulere motivasjon på bakgrunn av hvordan endringsagenter opplever og forklarer affekt.

Arbeidsmiljø. Videre kan det tenkes at et godt arbeidsmiljø stimulerer endringsagenter motivasjon, hvor informantene beskriver dette som givende, ungt og lærerikt. Sutanto et al. (2018) støtter opp ettersom de fant at arbeidsmiljø hadde en positiv og

signifikant effekt på jobbmotivasjonen til medarbeidere, både individuelt og kollektivt. Sutanto et al. (2018) undersøker derimot bare produksjonsarbeidere og ikke bærekraftige endringsagenter. Samt forsker de på ansatte og ikke ledere (som er tilfellet i denne oppgaven). Ettersom det finnes lite forskning på lederes motivasjon innen fine-dining, kan artikkelen overføres til gjeldende studie ettersom arbeidsmiljø er vist å ha gjensidig virkning på både ledere og ansatte. Dette kan være tenkelig utfra Barrett (2017) sin antagelse om at emosjoner er sosiale. Ettersom alle mennesker både regulerer eget og andres kroppsbudsjett (Barrett, 2017b, s.39-41), er det grunnlag for å tro at medarbeidere bidrar å regulere kroppsbudsjettet til endringsagenter. På samme måte kan dette overføres til kundekontakten i fine-dining restauranter, hvor toppkokker og ansatte i fine-dining kan regulere kroppsbudsjettet til kundene. Batat (2020) viser til i samsvar med dette at kundenes opplevelse av å spise på restauranten bør promotere velvære hos kunden, som ifølge Barrett (2017) kan oppstå som følge av en suksessfull regulering av kroppsbudsjett. Alt i alt støtter dette opp antagelsen om at både ledere og ansatte på restauranten vil igjen påvirke kroppsbudsjettet til kunden. Gode ansatte kan derfor fremprovosere positive affekter hos endringsagenter og omvendt, som igjen kan motiverer både endringsagenter og ansatte til å utføre jobben sin. Man kan derfor si at et godt arbeidsmiljø stimulerer motivasjon hos både bærekraftige endringsagenter og ansatte.

Mangel på motivasjon

Tidligere har det blitt diskutert hva som motiverer bærekraftige endringsagenter. Til tross for dette er det ikke bare en 'dans på roser' å jobbe innen fine-dining, hvor denne bransjen er preget av høye krav og mye press (Lane, 2014, s.2). For å belyse den andre siden av bærekraftig arbeid, er det derfor interessant å se på hvorfor endringsagenter demotiveres. I følgende avsnitt utdypes de negative aspektene ved det emosjonelle arbeidet (Wright & Nyberg, 2012). Hvor informantene beskriver utfordringer ved bærekraftig arbeid som følge av overarbeid, langsiktige resultater, grønnvasking og ønsket å utgjøre en forskjell. Disse funnene oppstår som motsetninger av funnet «motivasjon».

Utmattende arbeid. Informantene beskriver jobben sin som utfordrende på spesifikke områder, hvor overarbeid er noe begge informanter kjenner seg igjen i. Som nevnt indikerer Seo et al. (2010) denne høye intensiteten som et resultat av høy aktivering. I denne sammenhengen er det derimot tydelig at informantene relaterer overarbeid til noe negativt, hvor informant 1 omtaler overarbeid som en barriere. Liknende tendenser vises hos informant 2, som demonstrerer vanskeligheten av å skille jobb og fritid. Dette kan være problematisk dersom informantene opplever jobben som anstrengende, hvor de da kan stå i fare for å bli

utbrent (Beckstead, 2002). Gjennom Barrett (2017) sin teori kan dette forstås utfra at emosjoner er mål-baserte konsept. Målet utgjør derfor hvor anstrengende overarbeidet oppleves. Dersom endringsagenten for eksempel har familie som en lengter til, kan det føles ut som et offer å være for lenge på jobb. I tråd med Lane (2014, s.2), omtaler informantene et økonomisk press som følge av mangel av forståelse hos andre mennesker. Videre kan grønnvasking være et problem som følge av informantenes misnøye rundt ordet bærekraft, hvor de omtaler at begrepet er misbrukt. Dette støttes opp av Torelli et al. (2019). Det at andre driver med grønnvasking kan tenkes å utløse motløse følelser, ettersom dette ikke fører jordkloden nærmere en bærekraftig fremtid. Det å ikke oppnå ønsket å utgjøre en forskjell kan ifølge Higgins (1997) utlede disse motløse følelsene. I tråd med dette beskrev informant 1 følelser av frustrasjon ettersom bærekraftig arbeid ikke gir umiddelbare resultater. Wright et al. (2012) fant i samsvar med dette at bærekraftig arbeid opplevdes utmattende som følge av langsiktige resultater. Disse motløse følelsene kan i verste fall føre til at endringsagenter brennes ut. Grønnvasking, ønsket å utgjøre en forskjell og langsiktige resultater kan på denne bakgrunn tenkes å demotivere bærekraftige endringsagenter.

Konflikthåndtering. Samtidig viste det seg at informantene i dette tilfellet håndterte utfordringer på en bevisst måte. Dette demonstrerer blant annet informant 1 hvor hen nevner at man ikke kan fokusere for mye på de motløse følelsene som oppstår av å ikke se umiddelbare resultater. Ifølge Bakker og de Vries (2021) utviser informant 1 høy EI, som følge av informantens bevissthet på hvordan håndtere situasjoner som kan føre til demotivasjon. Dette viser informant 2 med å håndtere mangel på motivasjon ved å ta et steg tilbake, og videre demonstrerer informant 1 at det er viktig å ta vare på seg selv. Det at informantene håndterer vanskelige situasjoner på en bevisst måte kan redusere sannsynligheten for at de brennes ut (Bakker & de Vries, 2021). Barrett (2017) forklarer fenomenet på liknende måte hvor bevissthet rundt konstruerte emosjoner kan endre individets persepsjon av emosjoner. Eksempelvis kan informantene vite hvordan de vanligvis responderer på vanskelige emosjoner, og derfor forberede og regulere kroppsbudsjettet deretter. Dette kan bidra til at informanten konstruerer en emosjon hensiktsmessig for den situasjonen, dersom man er bevisst på det.

Videre utviste begge informanter handlekraftighet, hvor de begge møtte vanskelige situasjoner med å tilnærme seg utfordringen. Funnet stemmer overens med regulerings-fokus teorien til Higgins (1997), siden informantene søker utfordringer som kan relateres til et promoteringsfokus. Ettersom informant 1 beskriver seg selv som handlekraftig hvor hen

preferer å 'bare gjøre', kan det tolkes ifølge Higgins (1997) at hen har en preferanse for å møte utfordringer kontra unngå dem. Videre utviser informant 2 en håndtering av konflikt ved å unngå konflikten, til tross for at hen beskriver seg selv som en person som møter utfordringer mesteparten av tiden. Dette avdekkes ifølge Higgins (1997) som en følge av at reguleringsfokus kan være situasjonsbestemt. Til tross for at informantene tolkes i denne sammenhengen å ha personlige preferanser for å søke utfordringer, så har man ikke nok data i denne undersøkelsen til å kunne si nok om personlighetstypene til informantene.

Videre er det funnet en positiv relasjon mellom meningsfullhet, arbeideres jobb tilfredshet og motstandsdyktighet mot utbrenthet (Cheney et al., 2010; Hackman and Oldham, 1980; May et al., 2004; Pratt and Ashforth, 2003; Mitra & Buzzanell, 2017). Informantene omtaler jobben sin som en viktig del av livet sitt, hvor meningsfullhet kan relateres til funnet genuin interesse. Bærekraftige endringsagenter har i dette tilfellet et indre driv for å jobbe med bærekraft, til tross for at denne jobben kan oppleves emosjonelt utmattende og i verste fall føre til utbrenthet. Hvor Batat (2020) støtter opp dette ettersom toppkokker motiveres til å implementere grønne løsninger, som følge av en personlig indre motivasjon for å øke kundens smaksopplevelse av maten gjennom bærekraftige praksiser. For at bærekraftige endringsagenter skal forbli i bransjen, kan det derfor viktig at de har en genuin interesse for arbeidet og høy EI.

Diskrepans mellom ønsker og praksiser

Til nå har det blitt belyst hva som stimulerer og hindrer motivasjon hos bærekraftige endringsagenter. Følgende kapittel tar derfor for seg informantens ambivalente forhold til motivasjon. Informantene viser til at de er motivert på mange måter, hvor de på samme tid viser til aspekter som demotiverer. I resultatdelen kom det frem at informantene motsier seg selv flere ganger, når de beskriver sine ønsker og motivasjon for bærekraftig arbeid. Dette oppsto derfor som diskrepanser mellom ønsker og praksiser.

Villighet kontra rammeverk. Informantene viser som nevnt en uoverensstemmelse mellom hvor mye forskjell de har lyst til å utgjøre, og hvor mye de faktisk har mulighet til å utgjøre. Ifølge Higgins (1997) og Wright et al. (2012) kan en slik uoverensstemmelse, som nevnt, resultere i motløse følelser og utbrenthet. Veien mot utbrenthet kan derfor tenkes å starte i denne retningen av diskrepanser mellom ønsker og praksiser. Denne ambivalensen kan komme av at fine-dining er en bransje som inkluderer mye press fra ulike sider (Lane, 2014, s.2). Hvor informantene på den ene siden viser til en genuin interesse for matlaging, i tråd

med Lane (2014, s.2) hvor toppkokker må være inspirert for å i det hele tatt ha noe i en slik restaurant å gjøre. Dette kan relateres til lidenskapen (Mitra & Buzzanell, 2017), som gjør at toppkokker holder ut i bransjen. På den andre siden er det derimot få gevinster i næringen (Lane, 2014, s.2). Når man legger inn så mye arbeid og energi i noe som ikke gir tilsvarende resultat, er det tenkelig at det oppstår motløse følelser.

Ifølge Barrett (2014) kan diskrepansen derimot forklares som følge av at hjernen bruker tidligere konsept for å predikere hvordan det er å jobbe med bærekraft. Disse målbaserte konseptene endrer seg etter hvert som endringsagentene erfarer hvordan det faktisk er å jobbe med bærekraft. Predikasjoner krasjer derfor med realiteten, som igjen skaper en ubalanse i kroppsbudsjettet. For å gjenopprette balansen kan endringsagentene ifølge Barrett (2017) skape et nytt mål for konseptet å utgjøre en forskjell. Dersom man justerer målet til å utgjøre en forskjell i nærområdet og ikke i verden, så kan det være større sannsynlighet å lykkes. Suksess kan derfor relateres til tilfredsstillende affekter. Bakker og de Vries (2021) støtter opp forklaringen ved å avdekke regulering av kroppsbudsjett som selvreguleringsstrategier, hvor man effektivt kan regulere motløse følelser som følge av bevissthet for hvorfor de oppstår (EI). De hensiktsmessige selvreguleringsstrategiene som informantene utviser kan ifølge (Bakker & de Vries, 2021) forhindre utbrenthet, og derfor redusere diskrepansen.

Metodedisksusjon

Alt i alt ble det identifisert tre funn som belyste hvordan bærekraftige endringsagenter motiveres i norske fine-dining restauranter; motivasjon, mangel på motivasjon og diskrepans mellom ønske og praksis. Metoden brukt for å finne resultatene har både styrker og begrensninger. Blant annet ble det valgt å utføre en abduktiv (med overvekt av deduktiv) analysetilnærming, basert på bacheloroppgavens tidsramme og ferdigformulerte intervjuguide. Dette er problematisk fordi gjeldende studie kan ha behov for en mer utforskende tilnærming, ettersom det er mangel på empiri om spesifikt motivasjon hos bærekraftige endringsagenter i fine-dining næringen. Derimot er noe av litteraturen undersøkt tidligere, som eksempelvis motivasjon blant bærekraftige ledere (Wright, Nyberg & Grant, 2012), og toppkokkers motivasjon for å fremme og adoptere bærekraft (Batat, 2020). Samt arbeidsmiljø sin relasjon til motivasjon (Sutanto et al., 2018). Ettersom studiene har en overføringsverdi til oppgaven, ble det vurdert som relevant i forhold til problemstillingen. Dette ga retning for en teori-drevet tilnærming, som kan være hensiktsmessig i denne sammenhengen for at forskeren skulle rekke tidsfristen.

Til tross for dette har induktive tilnæringsprosesser også styrket reliabiliteten til studiet. Dette fordi det å ikke vite alt på forhånd har gjort forskeren mer åpen og kreativ i analyseprosessen. Dette har igjen styrket resultatene i form av at analysen ikke ble for fortolkende, spesielt i dette tilfellet hvor fenomenet er lite forsket på fra før av. Dette kan derfor ha bidratt til en mer helhetlig og kompleks vurdering av funnene. Samtidig gjorde det at forskeren visste litt om litteraturen før analysen, forskeren i stand til å velge ut relevante segment. En abduktiv tilnærming i dette tilfellet gjør studiet mer troverdig. Som demonstrert fikk forskeren derfor en sentral og aktiv rolle i analysen, i tråd med Braun og Clarke (2019). Grodal, Anteby og Holm (2021) tydeliggjør derimot nødvendigheten av transparens i slike tilfeller for at mottakeren skal forstå på hvilke grunnlag forskeren har trukket sammen slutninger. Transparensen i gjeldende studie er demonstrert som følge av begrunnelser av valg jevnt over hele teksten, samt gjennom at det eksplisitt ble vist til hvordan stegene ble gjennomført.

Implikasjoner

Det å forstå motivasjon i relasjon til emosjon hos bærekraftige endringsagenter i norske fine-dining restauranter, kan bidra til en oppskrift for å beholde disse personene i arbeid. Bakker og de Vries (2021) bidrar til å øke denne forståelsen hvor det ble presentert at høy EI, og riktige selvreguleringsstrategier kan forhindre utbrenthet. Emosjoner og affekt er derimot ikke de eneste mekanismene bak motivasjon. Personlige ressurser (EI) og en proaktiv personlighet kan (Bakker & de Vries, 2021) hindre utbrenthet. Ettersom hvilke selvreguleringsstrategier en velger avhenger av disse personlige ressursene, kan derfor personlighet også være en mekanisme for motivasjon. For å belyse motivasjon kan videre forskning derfor implementere en personlighetstest vedsiden av intervjuet, som inkluderer relevante spørsmål for personligheten til individet i en arbeidskontekst. Dette kan bidra til mer data som gjør forskerne i stand til å utføre en rettmessig belysning av bærekraftige endringsagenters motivasjon.

Ut fra et praktisk synspunkt så bør bærekraftige endringsagenter få tilbud om et kurs om emosjoner, for å redusere sannsynligheten for utbrenthet. Barrett sin teori tilbyr en ny forståelse innen emosjonsforskning, og kan derfor tilby en dypere forståelse for de emosjonelle mekanismene bak motivasjon. Bærekraftige endringsagenter kan derfor lære seg hvordan forutse vanskelige situasjoner, og i situasjonen forklare innkommende sensasjoner på måter som konstruerer positive emosjoner. Det kan derfor være en mulighet å innføre et kurs for endringsagenter for å øke bevissthet rundt håndtering av vanskelige emosjoner, som igjen

kan stimuler endringsagentens EI. Med denne informasjonen kan endringsagenter engasjere i et hensiktsmessig reguleringsfokus og regulering av kroppsbudsjett (Bakker & de Vries, 2021) for å stimulere motivasjon. Min studie kan derfor bidra som en bakgrunns-studie for utvikling av et slikt kurs i fremtiden. Samtidig som videre kvalitative studier kan hente inspirasjon i å inkludere fenomenet emosjoner når de forsker på motivasjon hos bærekraftige endringsagenter.

Oppsummering

Oppgaven har belyst motivasjon hos bærekraftige endringsagenter i form av faktorer som fører, hindrer og utfordrer denne. Hvordan bærekraftige endringsagenter motiveres kan derfor tenkes å være et resultat av hvordan endringsagenter forklarer sine affektive tilstander, og derav konstruerer emosjon. Samlet sammen kan det tenkes at å utgjøre en forskjell, arbeidsmiljø og genuin interesse stimulerer motivasjon ettersom det kan prege hvordan endringsagenter forklarer affektive tilstander. Samtidig som at overarbeid, grønnvasking og langsiktige resultater kan hindre motivasjon, avhengig av endringsagentens mål-baserte konsept i situasjonen. Videre kan motløse følelser oppstå som følge av diskrepanser mellom ønsker og praksiser, hvor den tøffe bransjen kan gjøre det vanskelig for endringsagenter å nå ønskene sine. Utfra dette ble det derfor diskutert hvordan affekt og selvregulering kan hjelpe endringsagenter å håndtere slike emosjoner. EI, regulering av kroppsbudsjett og reguleringsfokus kan sees på som alternativer for endringsagenter å styre arbeidsmotivasjonen i riktig retning.

Kilder

- Aguinis, H., & Solarino, A. M. (2019). Transparency and replicability in qualitative research: The case of interviews with elite informants. *Strategic Management Journal*, 40(8), 1291-1315. <https://doi.org/10.1002/smj.3015>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Batat, W. (2020). Pillars of sustainable food experiences in the luxury gastronomy sector: A qualitative exploration of Michelin-starred chefs' motivations. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102255>
- Barrett, L. F. (2017b). *How emotions are made: The secret life of the brain*. Pan Macmillan.
- Barrett, L. F. (2014). The conceptual act theory: A précis. *Emotion review*, 6(4), 292-297. <https://doi.org/10.1177/1754073914534479>
- Barrett, L. F. (2017a). The theory of constructed emotion: an active inference account of interoception and categorization. *Social cognitive and affective neuroscience*, 12(1), 1-23. <https://doi.org/10.1093/scan/nsw154>
- Beckstead, J. W. (2002). Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory among Florida nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 785-792. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(02\)00012-3](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(02)00012-3)
- Binns, C. W., Lee, M. K., Maycock, B., Torheim, L. E., Nanishi, K., & Duong, D. T. T. (2021). Climate change, food supply, and dietary guidelines. *Annual review of public health*, 42, 233-255. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-012420-105044>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative*

- research in sport, exercise and health*, 11(4), 589-597.
<https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Caldwell, R. (2003). Models of change agency: a fourfold classification. *British Journal of Management*, 14(2), 131-142. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00270>
- Dubois, A., & Gadde, L. E. (2002). Systematic combining: an abductive approach to case research. *Journal of business research*, 55(7), 553-560. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00195-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00195-8)
- Grodal, S., Anteby, M., & Holm, A. L. (2021). Achieving rigor in qualitative analysis: The role of active categorization in theory building. *Academy of Management Review*, 46(3), 591-612. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0482>
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American psychologist*, 52(12), 1280. doi: 10.1037//0003-066X.52.12.1280
- Jamshed, S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. *Journal of basic and clinical pharmacy*, 5(4), 87. doi: [10.4103/0976-0105.141942](https://doi.org/10.4103/0976-0105.141942)
- Klima- og miljødepartementet. (2021, oktober 22). *Klimaendringer og norsk klimapolitikk*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/klima-og-miljo/innsiktsartikler-klima-miljo/klimaendringer-og-norsk-klimapolitikk/id2636812/>
- Lane, C. (2014). *The cultivation of taste: Chefs and the organization of fine dining*. Oxford University Press.
- Ma, E., QU, H., & Eliwa, R. A. (2014). Customer loyalty with fine dining: The moderating role of gender. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23(5), 513-535. <https://doi.org/10.1080/19368623.2013.835250>
- Miljødirektoratet. (2021, september 1). *Klima*. Miljødirektoratet. [Klima \(miljodirektoratet.no\)](https://www.miljodirektoratet.no/)
- Mitra, R., & Buzzanell, P. M. (2017). Communicative tensions [of meaningful work: The case](#)

- [of sustainability practitioners. *Human Relations*, 70\(5\), 594-616.](https://doi.org/10.1177/0018726716663288)
<https://doi.org/10.1177/0018726716663288>
- Morelli, J. (2011). Environmental sustainability: A definition for environmental professionals. *Journal of environmental sustainability*, 1(1), 2. doi: 10.14448/jes.01.0002
- Pathak, V., Jena, B., & Kalra, S. (2013). Qualitative research. *Perspectives in clinical research*, 4(3). doi:10.4103/2229-3485.115389
- Scoones, I. (2007). Sustainability. *Development in practice*, 17(4-5), 589-596.
<https://doi.org/10.1080/09614520701469609>
- Seo, M. G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 423-439.
<https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670972>
- Seo, M. G., Bartunek, J. M., & Barrett, L. F. (2010). The role of affective experience in work motivation: Test of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.655>
- Sutanto, E. M., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational justice, work environment, and motivation. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 313-322. http://repository.petra.ac.id/17963/1/Publikasi1_91022_4313.pdf
- Torelli, R., Balluchi, F., & Lazzini, A. (2020). Greenwashing and environmental communication: Effects on stakeholders' perceptions. *Business Strategy and the Environment*, 29(2), 407-421. <https://doi.org/10.1002/bse.2373>
- Wright, C., & Nyberg, D. (2012). Working with passion: Emotionology, corporate environmentalism and climate change. *Human Relations*, 65(12), 1561-1587.
<https://doi.org/10.1177/0018726712457698>
- Wright, C., Nyberg, D., & Grant, D. (2012). "Hippies on the third floor": Climate change, narrative identity and the micro-politics of corporate environmentalism. *Organization studies*, 33(11), 1451-1475. <https://doi.org/10.1177/0170840612463316>

Appendiks 1

Samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjekt «Endringsagenter og bærekraftig matindustri»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan det er å jobbe med bærekraftige løsninger knyttet til produksjon og salg av mat i Norge i dag. Opplysningene skal benyttes i en bacheloroppgave og er knyttet til et forskningsprosjekt som en del av en doktorgrad på institutt for psykologi, NTNU. I dette skrivet gir vi deg informasjon om formålet med prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet er å undersøke hvordan arbeidshverdagen oppleves av personer som arbeider med bærekraftig mat og/eller plantebaserte produkter. Tidligere forskning viser til at det å arbeide med bærekraftighet potensielt kan være krevende, med press fra ulike arenaer. I tillegg til utfordringer knyttet til å produsere produkter som er bra for miljøet, samtidig som man ønsker å få tilstrekkelig inntekter til drift. Funnen i studien er det ønskelig å benytte for å kunne tilrettelegge for denne yrkesgruppen. Dette for å kunne forsikre seg en kontinuerlig drift av virksomheter og organisasjoner som fokuserer på miljøvennlige praksiser som en del av Norges mål om å bli et klimanøytralt land innen 2050.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU er ansvarlig for prosjektet. Vilde Johannessen PhD kandidat ved institutt for psykologi (NTNU) er hovedansvarlig for forskningsprosjektet. Hovedveileder Fay Giæver (NTNU), Biveileder Sally Russel fra universitetet i Leeds og prosjektleder Sophia Efstathiou (NTNU) vil ha et veiledende ansvar knyttet til forskningsprosjektet. Forskningsprosjektet inngår i et større prosjekt « Meatigation: Towards sustainable meat- use in Norwegian food practices for climate mitigation».

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I forskningsprosjektet er det ønskelig å fokusere på mat produksjon i Norge som fokuserer på miljøvennlige prinsipper. Her er det ønskelig å inkludere nøkkelpersoner i virksomheter. Hvor lenge virksomheten har praktisert bærekraftige prinsipper og størrelse har ikke noe å si for deltakelse. Vi

ønsker at alle skal få muligheten til å bidra i forskningen og ønsker et helhetlig bilde av hvordan en slik arbeidshverdag kan oppleves.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse vil innebære delta på ett intervju. Dette kan ta mellom 1 – 2 timer. Varighet på intervjuet kan tilpasses den enkelte deltaker og bestemmes sammen med forsker/ bachelorstudent. Intervjuet vil bli tatt opp med en lydopptaker for mulighet til å skrive ned innholdet av intervjuet (transkribering). Det vil bli spurt spørsmål om hvordan man opplever ulike aspekt ved arbeid, motivasjon, verdigrunnlag og utfordringer knyttet til egen drift.

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 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. Det vil si i en bacheloroppgave og forskningsstudie veiledet av PhD kandidat Vilde Johannessen. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Prosjektansvarlig Vilde Johannessen vil ha tilgang til personlig data. Veiledere Fay Giæver, Sophia Efstathiou (NTNU) og Sally Russel (University of Leeds) vil ha veiledende oppgaver og dermed ha tilgang til transkripsjoner av dataene.
- Transkripsjoner og publikasjoner vil inneholde oppdiktete navn for å kunne koble samme navn til samme informasjon i observasjon og intervju.
- Deltakelse vil anonymiseres og være konfidensiell, det vil ikke være mulig å gjenkjenne deltakere, organisasjon, bedrift eller gård i publikasjoner av noe slag.
- Liste med navn og kontaktinformasjon vil kobles til en kode som vil lagres separat på en kryptert NTNU server.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

All informasjon om din deltakelse, inkludert lydopptak vil bli slettet innen projektslutt, som etter planen vil finne sted den 1. februar 2024.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Vilde Johannessen, Email: vilde.johannessen@ntnu.no, 95462968
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, Email: Thomas.helgesen@ntntu.no, 93079038.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Vilde Johannessen

(PhD kandidat)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Endringsagenter og bærekraftig matindustri, og

har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

Jeg samtykker å delta i intervju og deltakende observasjon. Jeg samtykker til at mine opplysninger

behandles frem til prosjektet er avsluttet (Februar 2024)

(Navn, dato)

Appendiks 2

Intervjuguide for restauranter

Tall: spørsmål

Bokstav: oppfølgingsspørsmål etter behov

Bakgrunn

Dette er det vi gjerne kaller oppvarmingsspørsmål, disse bør være lette å svare på og skal bryte isen.

1. Kan du fortelle litt om deg selv?
 - a. Alder, utdanning, Familie, oppvekst, hobbyer og interesser.
2. Hvordan ser en vanlig arbeidsdag/uke ut for deg?
3. Hvordan havnet du i den jobben/stillingen du har i dag?
 - a. *Grunder: hvordan kom du på å starte denne bedriften/restauranten*
 - b. *Endring i eksisterende bedrift: hva fikk deg til å søke på denne stillingen her.*

Bærekraftig kjøtt og bærekraftighetsprinsippet

Dette kan potensielt vise til holdninger om bærekraftig mat og fungere som et kontrollspørsmål for bærekraftige holdninger og forståelse. Politisk engasjement.

4. Hva tenker du når du hører bærekraftig kjøtt/mat?
 - a. Hva mener du dette inkluderer?
 - b. Hvordan opplever du dette?

Spørsmål nr 5 er ikke veldig viktig at dere får med dere. Det er av interesse å se på hvordan informantene opplever den grønne endringen som så vidt er igangsatt. Akkurat restauranter er noen som gjerne ikke kjenner så godt på dette enda. Men er interessant å vite hva de tenker om den grønne endringen i Norge.

5. Hva tenker du om bærekraftighets tiltakene som politikerne tenker å sette i gang? Hvordan føler du at disse påvirker deg i din stilling/ arbeid?

Motivasjon og drive

6. Hva betyr jobben for deg?
 - a. Hvordan opplever du det å jobbe på restaurant, cafe osv...
7. Hvordan opplever du det å jobbe med bærekraftig mat og råvarer.

- a. Plantebasert mat
 - b. Økologisk mat
8. Er det noen sider ved jobben du finner spesielt givende/motiverende?
- a. Hvorfor det?

Barrierer og verdi konflikter

9. Opplever du noen negative sidene ved arbeidet/ stillingen?
- a. Arbeidsoppgaver eller utenforstående faktorer
10. Kan du fortelle om en hendelse eller arbeidssituasjon du opplevde som krevende eller ubehagelig?
11. Hvordan håndterer du de vanskelige situasjonene på jobb eller jobbrelaterte hendelse?
12. Opplever du arbeidsoppgaver eller sider ved jobben som går imot dine verdier?
- a. Hvordan opplever du at disse verdiene påvirker din arbeidshverdag.
 - b. Hvilke barrierer opplever du i din jobb eller jobbrelaterte settinger?
 - c. Opplever du at disse verdiene skaper barrierer i arbeidsdagen din?

Annet:

Her kan dere legge til 2 spørsmål som er mer spisset konkret til det dere ønsker å undersøke.

13. Hvordan jobber du med bærekraft?
- a. Hvordan opplever du det å implementere bærekraftige løsninger?
 - b. Hvordan føles det å jobbe med slike løsninger?
14. Hvordan opplever du arbeidsmiljøet?
- a. Hvordan føles det å jobbe med bærekraftige løsninger sammen med ansatte og leverandører?

Avslutning og oppsummering:

Her er det på tide å avrunde, pass på at informanten har fått sagt det han eller hun har behov for. For å unngå at informanten går fra intervjuet med en dårlig følelse.

15. Har du noen avsluttende tanker om fremtiden til ditt yrke/arbeidsplass?
16. Er det noe du vil tilføye avslutningsvis, eller noe du ikke føler vi har fått snakket om?

