

Kandidatnummer: 10114

# Bærekraftige endringsagenter i restaurantbransjen: En kvalitativ studie om motivasjon og identitet

Bacheloroppgave i psykologi

Veileder: Vilde Johannessen

Mai 2022



Kandidatnummer: 10114

# **Bærekraftige endringsagenter i restaurantbransjen: En kvalitativ studie om motivasjon og identitet**

Bacheloroppgave i psykologi  
Veileder: Vilde Johannessen  
Mai 2022

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



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



## **Egenerklæring**

Denne bacheloroppgaven representerer fullførelsen av et bachelorprogram i psykologi ved NTNU, våren 2022. Bacheloroppgaven inngår i forskningsprosjektet «Endringsagenter og bærekraftig matindustri», ledet av PhD kandidat, Vilde Johannessen. Forskningsprosjektet er en del av det større prosjektet «Meatigation: Towards sustainable meat- use in Norwegian food practices for climate mitigation». Oppgavens problemstilling ble valgt fritt innenfor rammeverket til bachelorprosjektet, «Smaken av det grønne». Tema for oppgaven var utformet fra før av, men problemstillingen ble utarbeidet selv. De to intervjuene ble gjort av meg, men spørsmålene baserte seg på en ferdiglaget intervjuguide. Det ble lagt til to egne tilleggsspørsmål i intervjuguiden som ble valgt i tråd til egen problemstilling. Takk til Vilde Johannessen for tildeling av ferdiglaget intervjuguide, og for samtykkeskjemaet som ble sendt til de to informantene. Informantene var bærekraftige endringsagenter som selv hadde vært med å initiere oppstarten av restaurantene, og hadde fortsatt sentrale stillinger der. Jeg foretok selv en tematisk analyse av datamaterialet. Teori og relevant litteratur ble funnet selv. Vilde Johannessen leste gjennom oppgaven én gang, og ga tilbakemeldinger. Takk til de to informantene som ønsket å stille opp til intervju. Takk til Vilde Johannessen for veiledning. Videre vil jeg takke studentassistentene, Maria Hellebust og Jo Fosby Jaavall. Til slutt vil jeg takke familien min for støtte underveis i skriveprosessen.

## **Sammendrag**

Studiens formål var å undersøke motivasjonen til bærekraftige endringsagenter som jobber ved bærekraftige restauranter. Det ble gjennomført en kvalitativ studie med semistrukturerte intervjuer av to informanter. Tematisk analyse resulterte i to hovedtemaer som fikk navnene Verdiorientert motivasjon og Den eksistensielle odysseen. Informantene var opptatt av å gjøre en forskjell for å trekke Norge i «en grønnere retning» og for å bety en forskjell i møte med andre mennesker. Til tross for at de tidvis opplevde vanskelige følelser knyttet til arbeidet, opplevde de likevel stor trivsel. Funnene ble drøftet opp mot oppgavens problemstilling: Hva motiverer bærekraftige endringsagenter i restaurantbransjen? Ved bruk av relevant teori om motivasjon og miljøidentitet ble det funnet at endringsagentene var drevet av en autonom form for motivasjon, og hadde en miljømessig identitet. Funnene fra studien kan benyttes for å tilrettelegge for denne yrkesgruppen. Dette er viktig for en kontinuerlig drift av miljøvennlige praksiser, som kan bidra til at Norge når målet om å bli klimanøytralt innen 2050.

## **Bærekraftige endringsagenter i restaurantbransjen: En kvalitativ studie om motivasjon og identitet**

Verden står i dag overfor presserende utfordringer på grunn av klimaendringene (Aggarwal, 2019; Fielding & Hornsey, 2016; Swim et al., 2011). Samtidig forventes det at befolkningen globalt vil vokse til mellom 9 og 10 milliarder mennesker innen 2050 (Godfray et al., 2010; Smith & Gregory, 2012). Utfordringen er både å redusere klimautslippene (Maibach, Myers & Leiserowitz, 2014), blant annet ved å redusere utslipp fra matproduksjonen (Aggarwal, 2019; Smith et al., 2008), og samtidig også mette en stadig voksende befolkning.

Som en del av det grønne skiftet har Norge satt seg et mål om å bli klimanøytralt innen 2050 (Klima- og miljødepartementet, 2021a). For effektivt å dempe klimaendringene kreves det en mobilisering av ressurser og kompetanse (van der Werff, Steg & Keizer, 2013; Ying et al., 2020). Fordi det tar lang tid å innføre storskalatiltak på internasjonalt nivå, ligger mange av mulighetene for implementering av tiltak hos enkeltpersoner (Semenza et al., 2008), som for eksempel hos bærekraftige endringsagenter. *Bærekraftige endringsagenter* er bidragsytere som fasiliterer og fungerer som katalysatorer for å begrense klimautslippene, samt inspirerer til miljøvennlig atferd (Hesselbarth & Schaltegger, 2014). *Miljøvennlig atferd* er atferd som gagnar miljøet (Lange & Dewitte, 2019), og er viktig for å få til en bærekraftig utvikling. Det vil si at man jobber for å «imøtekomme behovene til dagens generasjon uten å redusere mulighetene for kommende generasjoner til å dekke sine behov» (VMU, 1987, s. 43).

Som en del av målsetningen om å skape et grønt skifte, må det skje en overgang til produkter og tjenester som gir mindre negative konsekvenser for klima og miljø (Klima- og miljødepartementet, 2021b). Ulike aktører, blant annet bærekraftige endringsagenter, får dermed viktige roller for å trekke Norge i en «grønnere» retning. I denne oppgaven fokuseres det på bærekraftige endringsagenter som jobber i restauranter som har som mål å være bærekraftige. Det er fordi matindustrien har betydelige klimagassutslipp (Smith et al., 2008, Garnett, 2013), og fordi bærekraftige «tjenester» er nødvendig for å skape et grønt skifte (Klima- og miljødepartementet, 2021b). *Bærekraftige restauranter* forstås som restauranter som fokuserer på å redusere utslipp, og som mer bærekraftige enn den norske normen.

Spørsmålet er hvorfor noen individer er motivert til å engasjere seg i miljøatferd, til tross for at det er forbundet med ulike kostnader, for eksempel at det kan kollidere med samfunnsmessige barrierer (Semenza et al., 2008; Steg et al., 2014). *Motivasjon* er det som

«beveger» folk mot handling (Ryan & Deci, 2017, s. 13). Det vil si de indre og ytre drivkreftene for atferd.

*Selvbestemmelsesteorien* (SDT) (Ryan & Deci, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2017) brukes i denne oppgaven som et rammeverk for å undersøke hva som motiverer bærekraftige endringsagenter. SDT fokuserer på menneskers iboende ønske om vekst og endring, og på hva som stimulerer og former denne atferden (Ryan & Deci, 2017). For eksempel er kontrollert motivasjon, sammenlignet med autonom (selvbestemt) motivasjon, assosiert med økt utholdenhet, trivsel og hyppigere miljøatferd (Graves, Sarkis & Zhu, 2013; Villacorta, Koestner & Lokes, 2003). SDT er en makroteori om menneskelig motivasjon, men på grunn av oppgavens omfang, fokuseres det i hovedsak på selvbestemmelseskontinuumet opp mot miljøatferd, samt de tre psykologiske grunnleggende behovene.

Videre presenteres individers miljømessige selvidentitet som en måte å forstå hva som motiverer til miljømessige handlinger (van der Werff et al., 2013). Jo mer internalisert atferden er, jo mer stemmer den overens med individets identitet (van der Werff et al., 2013; Whitmarsh og O'Neill, 2010). Når miljøatferden er autonom, oppleves den som en del av egen identitet, og individet motiveres til å ha en miljøvennlig atferd for å styrke egen identitet (Koestner et al., 2008). Flere forskere argumenterer for at miljøatferd ofte involverer kostnader og personlige offer (Pelletier et al., 1998; Schmitt et al., 2018; van der Werff et al., 2013). De hevder derfor at miljøatferd ikke motiveres av at atferden gir en glede i seg selv (Osbaldiston & Sheldon, 2003; Pelletier et al., 1998). Motivasjonen for miljøatferd kan derfor forstås som en *forpliktelsesbasert indre motivasjon* (Lindenberg, 2001; van der Werff et al., 2013). Det vil si at miljøatferden motiveres av at den oppleves som moralsk rett, fordi den er i tråd med personlige normer (van der Werff et al., 2013).

Opgaven starter med en presentasjon av foreliggende forskning og teori om motivasjon og identitet knyttet til miljøatferd. Så beskrives valg av metode for analysen. Resultatene presenteres, før de videre diskuteres opp mot tidligere empiri og teoretisk referanseramme. Avslutningsvis presenteres styrker og begrensninger ved studien, og implikasjoner for senere forskning. Per dags dato foreligger det mye forskning på motivasjon i arbeidslivet (Deci, Olafsen, Ryan, 2017; Graves et al., 2013; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2017, s. 438), men lite på motivasjon i arbeidslivet sett fra et bærekraftperspektiv. Formålet med denne oppgaven er derfor å bidra til en økt forståelse av dette. Problemstillingen er: Hva motiverer bærekraftige endringsagenter i restaurantbransjen?



## **Foreliggende forskning og teori**

I denne delen av oppgaven beskrives det teoretiske rammeverket. Dette baserer seg på eksisterende forskning om motivasjon knyttet til selvbestemmelsesteorien og miljømessig identitet. Først beskrives teori om motivasjon, og deretter beskrives betydningen av identitet knyttet til motivasjon.

### **Selvbestemmelsesteorien**

Det har vært et skifte i hvordan man tenker rundt motivasjon. Strategier som bygger på ytre motivasjon og kontrollerende insentiver er byttet ut med et kontrasterende syn: Man tenker i stedet at det å myndiggjøre arbeidere, heller enn å dominere dem, vil øke motivasjonen (Ryan and Deci, 2017, s. 534). Å legge til rette for autonomi (selvbestemmelse), i stedet for å kontrollere, bidrar både til personlig vekst og gir resultater på bunnlinjen (Ryan and Deci, 2017, s. 534). SDT (Ryan & Deci, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2017) er en motivasjonsteori som fokuserer på at individet aktivt former egen utvikling, og ikke bare er passiv mottaker av ytre faktorer (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 383). Teorien ble utviklet av Richard Ryan og Edward Deci, og igjennom mer enn 40 år har empirisk arbeid knyttet til denne teorien fokusert på sammenhengen mellom motivasjon og hva som stimulerer og former individers atferd.

### ***Selvbestemmelseskontinuumet***

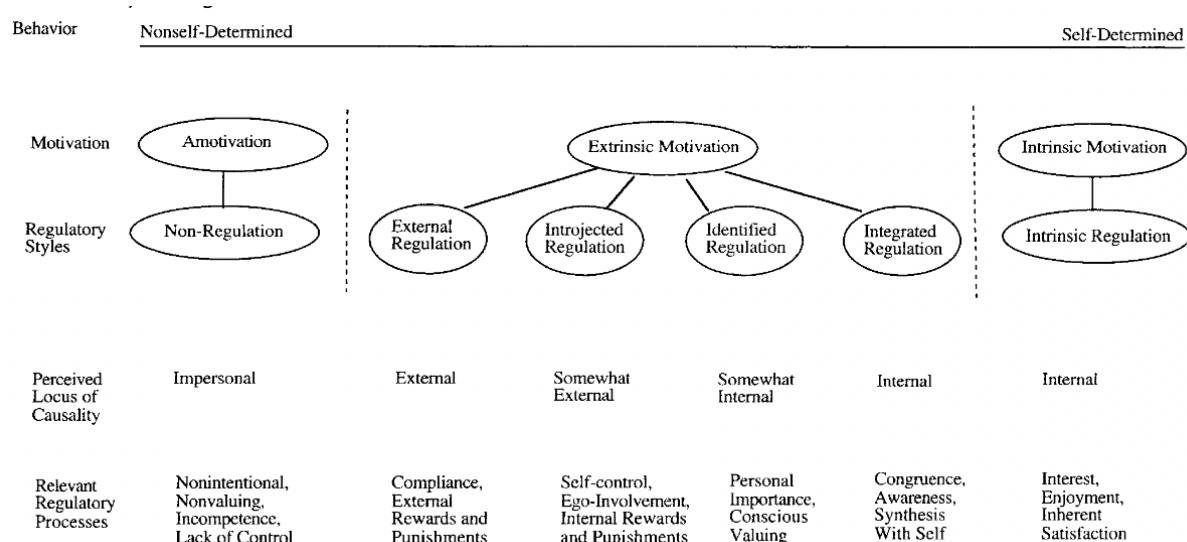
SDT presenterer ulike former for motivasjon som plasseres langs et selvbestemmelseskontinuum fra autonom til kontrollert motivasjon (Se figur 1) (Howard, Gagné & Bureau, 2017; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b). Kontrollerte former for motivasjon er når individet engasjerer seg i atferd fordi det opplever et indre eller ytre press til handling (Ryan & Deci, 2000b). Det kan forstås som når individet føler seg presset til «å tenke, føle og handle på en viss måte» (Sheldon et al., 2004, s. 475). Autonome former for motivasjon er når individet engasjerer seg i atferd og opplever å ha et fritt valg og fri vilje (Ryan & Deci, 2000a).

De ulike formene for motivasjon karakteriseres utfra i hvilken grad atferden oppfattes som selvbestemt, eller som tvang (Deci & Ryan, 2000a) Motivert atferd spenner fra ikke-internalisert, ytre regulert motivasjon til internalisert autonom motivasjon. Det vil si at graden av internalisering befinner seg på et kontinuum hvor motivasjonen for atferden varierer fra amotivasjon (eller uvilje), til passiv etterlevelse, og til personlig engasjement (Dwayne et al., 2013; Howard et al., 2017; Ryan & Deci, 2000a; Sheldon & Elliot, 1998).

Ytre former for motivasjon varierer i graden de er blitt internalisert; fra å oppleves som kontrollerte til autonome (Ryan & Deci, 2017). De fleste aktivitetene individer gjør, er

ytre motivert (Darner, 2009). Dette er spesielt tilfellet etter tidlig barndom, når friheten til å være egenmotivert stadig begrenses av sosiale krav og roller som krever at individet tar på seg ytre motiverte oppgaver (Ryan & Deci, 2000b). Ytre motivasjon påvirkes mer av skiftene i den eksterne situasjonen enn internalisert motivasjon, og vil dermed være mindre stabil over tid og på tvers av situasjoner (Koestner et al., 2008). Når et individ er ytre motivert vil det si at aktiviteten gjøres for å oppnå noe, eller i påvente av belønning eller straff (Ryan & Deci, 2020).

Figur 1: Selvbestemmelseskontinuumet viser ulike former for motivasjon og deres reguleringsstil, lokuskausalitet og de korresponderende prosessene



*Notat.* Fra “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being” av R.M. Ryan og E. L. Deci, 2000, *American Psychologist*, 55, s. 72 (<https://doi:10.1037/0003-066X.55.1.68>). Copyright 2000 ved the American Psychological Association.

Man kan skille mellom fire former for ytre motivasjon, som varierer i hvor stor grad atferden oppleves som autonom (Figur 1). *Ekstern (external) regulering* er atferd som er styrt og kontrollert av eksterne kilder, og vedvarer kun så lenge det er et ytre press (Ryan & Deci, 2000a). Det gjør at verdien av atferden eller identitets-elementet ikke er internalisert, og dermed ikke er blitt en del av identiteten (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 386). *Introjisert (introjected) regulering* er relativt kontrollert fordi handlingen stammer fra individets selvpålagte press, som skyldfølelse eller angst (Ryan & Deci, 2000a). Fordi atferden ikke er

helt kongruent med identiteten, er den ustabil (Ryan & Deci, 2000a). Selv om introjisert regulering er intern, kommer den av en følelse av press, og representerer dermed en kontrollert form for motivasjon (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 386).

En mer autonom og selvbestemt form for ytre motivasjon er regulering gjennom *identifisering* (Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2017, s. 538). Dette beskriver en tilstand der individet bevisst identifiserer seg med eller personlig støtter verdien av aktiviteten (Ryan & Deci, 2000b). Når individet forstår den personlige relevansen av atferden, har det akseptert den atferdsmessige reguleringen som sin egen, og atferden er dermed nesten fullt ut regulert (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 387). Atferd som er *internt regulert* er ytterligere internalisert enn identifisert regulering. Når atferden er internt regulert har den blitt en del av individets selvkonsept (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 386). Dette er den mest autonome formen for ytre motivasjon. De autonome formene for ytre motivasjon (identifisert og internt regulert motivasjon) deler mange kvaliteter med det som beskrives som *indre motivasjon*. Imidlertid er de ytre motiverte formene styrt av atferdens instrumentelle verdi (Ryan & Deci, 2000b). Det vil si at man handler for å få et resultat som er atskilt fra atferden, selv om atferden er frivillig og verdsatt av individet (Ryan & Deci, 2000b).

Lengst til høyre på selvbestemmelseskontinuumet (Figur 1) ligger *indre motivasjon* (*intrinsic motivation*). Det er når et individ engasjerer seg i aktiviteten på grunn av gleden og interessen som kommer av selve deltakelsen (Deci et al., 2017). Det vil si at man er motivert til å handle fordi det er givende i seg selv, og ikke på grunn av ytre press eller belønninger.

### ***Betydningen av autonomi***

Jo mer internalisert atferden er, desto mer samsvarer den med identitetsrelevant utforskning og forpliktelser som passer med egen identitet. Miljøvennlig atferd kan defineres som utførelsen av handlinger som gagnar miljøet (for eksempel resirkulering) og unngåelse av handlinger som skader det (for eksempel å unngå å fly) (Lange & Dewitte, 2019). Når et individ resirkulerer for å unngå sanksjoner, motiveres det av å unngå «straff» (ekstern regulering). Et individ som sykler til jobb fordi vedkommende synes det er viktig å redusere utslipp, motiveres av den instrumentelle verdien til atferden (introjisert regulering). Begge eksemplene beskriver ytre motivasjonsfaktorer. Det første eksempelet handler om å overholde en ekstern kontroll, mens det siste eksempelet innebærer en personlig opplevelse av valg (Ryan & Deci, 2000a). De to formene for motivasjon varierer altså i grad av relativ autonomi (Ryan & Deci, 2000b).

Når individets miljøvennlige aktiviteter er autonomimotiverte, betyr det at de er konsistente med verdiene, målene og interessene deres (Judge et al., 2005). De autonome

formene for motivasjon oppleves som et uttrykk for identiteten, og man kan derfor forvente at det vil være høyere nivåer av stabilitet over tid og i ulike situasjoner (Koestner et al., 2008). Individuer som er autonomt motivert for miljøvennlige handlinger gjør det fordi det samsvarer med egen identitet. Individuer med autonome (i stedet for kontrollerte) forpliktelser vil sannsynligvis oppleve en større psykologisk frihet til å utføre identitetsrelevante aktiviteter (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 387).

### ***Tre grunnleggende psykologiske behov***

SDT hevder at individer har en vekstorientert tendens. Ifølge SDT skjer ikke denne veksten i et sosialt vakuum, men i samhandling med andre mennesker (Ryan & Deci, 2017, s. 20). Miljøet kan enten forsterke eller undergrave denne veksten (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 383). Det antas at jo mer autonom og internalisert atferden og forpliktelsen oppleves, jo mer trivsel skapes hos individet (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 387). Ifølge SDT støtter tre grunnleggende psykologiske behov den selvbestemte motivasjonen. Behov kan defineres som «næringsstoffer som er essensielle for vekst, integritet og trivsel» (Ryan & Deci, 2017, s. 10). De tre grunnleggende behovene er: Behovet for autonomi (persipert valg og psykologisk frihet i handlingene man gjør), kompetanse (føle seg effektiv i å realisere og oppnå ønskede resultater) og tilhørighet (opplevelsen av samhandling med andre mennesker og å være del av en gruppe) (Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2017).

### **Identitet**

Identitet kan forstås som et forsøk på å etablere konsistens og kontinuitet i holdninger og handlinger på tvers av hendelser (Whitmarsh & O'Neill, 2010). Identitet ser derfor ut til å være relevant for å utforske konsistens når det gjelder miljøvennlig atferd. I tråd med Marcia (1980) kan identitet forstås som «et sett med karakteristikk, verdier, aspirasjoner og representasjoner som individer bruker for å identifisere seg selv med» (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 384). SDT skiller mellom selvet og identitet. *Selvet* beskrives som individets veksttendens, mens *identitet* er et resultat av genetiske disposisjoner og miljøfaktorer (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 383-384). For enkelhets skyld brukes selvet og identitet som ett konsept i denne oppgaven slik det gjøres i annen litteratur om identitet (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 384).

Ifølge SDT har mennesker en iboende tendens til vekst og til å bevege seg fremover, og dermed til å utvikle ulike identitetsstrukturer (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 383). Identitetsrelevante valg er mange ganger en direkte følge av individets naturlige tilbøyeligheter og interesser. Oversatt til prosessen med identitetsdannelse betyr det at

identitetsrelevante forpliktelser og valg har nær sammenheng med hvilken type motivasjon individet har (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 386). Handlinger kan derfor representere en direkte manifestasjon av identiteten (Soenens & Vansteenkiste, 2011, s. 385).

### ***Identitet og miljøatferd***

Individets selvidentitet, måten man beskriver seg selv på, kan bidra til å forstå hvorfor noen engasjerer seg i miljøvennlige handlinger. Individer med sterk miljømessig identitet er mer tilbøyelige til å handle miljøvennlig enn individer som har en svakere miljøidentitet (van der Werff et al., 2013; Whitmarsh og O'Neill, 2010). Når man anser seg selv som miljøbevisst, vil for eksempel det å stemme på grønne partier eller å resirkulere beskytte egen identitet (Gatersleben, Murtagh & Abrahamse, 2014). Van Zomeren, Postmes og Spears (2012) argumenterte for at mennesker med sterkt normativt innhold, for eksempel å opptre miljøvennlig når selvidentiteten til dette er sterk, har økt sannsynlighet for å kjenne på moralske følelser. Det øker igjen tilbøyeligheten for at man handler i tråd med egen identitet.

### ***Forpliktelsesbasert indre motivasjon***

Enkelte forskere har hevdet at motivasjonen til miljøvennlige handlinger ikke kommer av at de gir en person glede (Osbaldiston & Sheldon, 2003; Pelletier et al., 1998), men av at man føler seg moralsk forpliktet til å handle på en slik måte (van der Werff et al., 2013). For eksempel krever miljøatferd både tid og innsats (for eksempel sortere og resirkulere), det koster penger (for eksempel spise økologisk fremfor konvensjonelt), og det kan kreve personlige ofre (for eksempel ta offentlig transport fremfor å kjøre selv) (Schmitt et al., 2018). Van der Werff og kolleger (2013) presenterte derfor en ny form for indre motivasjon:

*Forpliktelsesbasert indre motivasjon (obligation-based intrinsic motivation).*

Forpliktelsesbasert indre motivasjon er en «hybrid» utgave av SDTs opprinnelige indre motivasjon. Den skiller mellom gledesbasert indre motivasjon og forpliktelsesbasert indre motivasjon. Forpliktelsesbasert indre motivasjon er en måte å forstå hvorfor noen engasjerer seg i miljøvennlig atferd, til tross for at det er forbundet med redusert glede og trivsel (Lindenberg, 2001; Steg et al., 2012). Individer med forpliktelsesbasert indre motivasjon opprettholder likevel slike handlinger fordi de opplever at det er moralsk rett, og dermed i tråd med deres personlige normer (Lindenberg, 2001; van der Werff et al., 2013).

## Metode

### Design

I denne delen beskrives de metodiske valgene som er gjort under arbeidet med oppgaven. Formålet med prosjektet, «Smaken av det grønne», er å øke forståelsen av hva som motiverer bærekraftige endringsagenter som jobber i restauranter som har et bærekraftig fokus. Et kvalitativt forskningsdesign muliggjorde en dypere forståelse av endringsagentenes opplevelse. På forhånd var det bestemt at man skulle utføre semistrukturerte intervjuer. Original innfallsvinkel til denne oppgaven var emosjoner, men etter hvert som dataene trådte frem, og motivasjon ble det mest sentrale funnet, endret studien fokus.

Epistemologi er læren om grunnlaget for viten, og et av de filosofiske synspunktene i samfunnsvitenskapen er sosialkonstruksjonisme (Langdridge, 2006, s. 248-250). Sosialkonstruksjonisme samsvarer med perspektivet som er valgt for oppgaven. I tråd med sosialkonstruksjonisme, inntas et metodologisk ståsted der informantenes kunnskap sees i sammenheng med deres sosiale miljø, og ervervelsen av kunnskap skapes i interaksjonsprosessen med andre mennesker (Amineh & Asl, 2015). Et sosialkonstruktivistisk syn kan dermed være med på å øke forståelsen av informantenes referanserammer i møte med verden.

### Deltagere

Studien fokuserte på bærekraftige endringsagenter som jobber ved restauranter, og respondentene ble valgt ut på bakgrunn av dette. Det var på forhånd bestemt at det skulle utføres to intervjuer. Det ble foretatt intervjuer av en kvinne og en mann, og begge var i trettiårene. Informantene var med å initiere oppstarten av restaurantene, og begge hadde sentrale roller i den daglige driften.

### Prosedyre

De to informantene ble kontaktet på telefon. Etter telefonsamtalene fikk de tilsendt en e-post med utdypende informasjon, og et samtykkeskjema (Vedlegg A). Begge bekreftet at de fortsatt ønsket å delta i prosjektet. Ifølge rammene for oppgaven skulle man bruke en ferdiglaget intervjuguide under intervjuene (Vedlegg B). Intervjuguiden inneholdt spørsmål knyttet til opplevelsen av å jobbe i bærekraftige restauranter. Den inneholdt blant annet spørsmål om motivasjon, «drive», barrierer og verdikonflikter. Det ble lagt til to spørsmål rettet mot egen problemstilling, som handlet om informantenes opplevelse av emosjoner knyttet til jobben. Spørsmålene ble ikke tatt med videre til analyse da problemstillingen ble endret. Intervjuene ble gjort ansikt til ansikt i rolige lokaler tilhørende restaurantene, og varte mellom 55 minutter og 1 time og 20 minutter.

## **Transkripsjon**

Begge intervjuene ble transkribert ord for ord, og pauser ble markert. Transkriberingen begynte samme dag som intervjuene fant sted. Dette var hensiktsmessig for å skape nærhet til datamaterialet, samt å avdekke potensielt uklare deler ved datamaterialet. All verbal kommunikasjon fra intervjuene ble inkludert. Ikke-verbal kommunikasjon ble utelatt. Transkripsjonen ble gjort manuelt.

## **Etikk**

Norsk senter for forskningsdata (NSD) godkjente innsamling og håndtering av data før intervjuene (Vedlegg C). Informantene skrev under på samtykkeerklæringen før intervjuene startet (Vedlegg A). Den inneholdt informasjon om anonymisering og konfidensialitet. I tillegg inneholdt den en beskrivelse av prosjektet og informasjon om muligheten til å trekke seg. Alle innsamlede data ble anonymisert under transkripsjonsprosessen, og mediefilene ble slettet etter at analysene var gjennomført. For at informantene skal forbli anonyme, brukes P (1) når det refereres til informant én, og P (2) når det refereres til informant to.

## **Analysen**

Tematisk analyse ble brukt for å identifisere, analysere og rapportere mønstre i råmaterialet. Dette er kjent for å være en enkel, tilgjengelig og fleksibel metode, som derfor er gunstig å bruke når man har lite erfaring med kvalitativ forskning (Braun & Clarke, 2006). Analysen ble gjort innenfor et Big Q rammeverk. Det vil si at forskningen ble gjort innenfor det kvalitative paradigmet (Terry et al., 2017).

I tråd med oppgavens metodologiske ståsted var ikke målet å lete etter en universell mening, men å finne mening knyttet til kontekst (Braun & Clarke, 2006). Det gjorde at man som forsker fikk en delaktig rolle i å engasjere seg i datamaterialet (Terry et al., 2017). Braun og Clarke (2006) argumenterer for at koder og temaer ikke dukker opp, men venter på å bli funnet. I overensstemmelse med dette synet, ble det gjort en delvis deduktiv tilnærming til datamaterialet. Arbeidet med analysen ble gjort samtidig med påbegynnelsen av teoridelen, men fullførelsen av arbeidet med teorien ble gjort etter at analysen var ferdig.

Braun og Clarke (2006) presenterer en sekssteget prosess i tematisk analyse, som hjelper forskeren med å kode og tematisere datamaterialet. Prosessen startet derfor med en gjennomlesing av råmaterialet flere ganger, før umiddelbare tanker ble notert i marginen. Dette var for å få en helhetlig oversikt over materialet. Det gjorde det enklere å kode og tematisere senere. Det andre steget var å generere de første kodene. Egenskaper ved materialet som kunne være aktuelle for problemstillingen i oppgaven ble identifisert. Det ble gjort en refleksiv tilnærming til kodingen og til tematiseringen av innholdet. Refleksiv tematisk

analyse kan betraktes som «forskerens reflekterende og gjennomtenkte engasjement med dataene og forskernes refleksive engasjement med den analytiske prosessen» (Braun et al., 2019, s. 594). Innledningsvis ble åpenbare konsepter i materialet kodet (semantisk). Etter hvert som kjennskapet til datamaterialet økte, ble det også kodet for mer latente konsepter (latent). Det tredje steget i analysen var å lete etter temaer. Tanker og ideer rundt dette startet allerede i kodingsprosessen, men i analysen ble det gjort et mer omfattende søk for å finne mønstre av temaer på tvers av hele datasettet. Det innebar å sette ulike koder sammen til meningsfulle enheter som var relevante for problemstillingen. Det ble benyttet tankekart for å skape en visuell representasjon av tankene knyttet til dette steget. På dette tidspunktet ble det funnet flere hovedtema, samt en del undertema.

I det fjerde steget ble det brukt mye tid på å passe på at alle temaene hadde intern homogenitet. Materialet ble lest gjennom en rekke ganger for å sjekke at alle temaene i hovedsak snakket om det samme og sto i relasjon til problemstillingen. Den samme prosessen ble gjentatt for å sørge for ytre heterogenitet, det vil si at temaene ikke skulle være for like. Videre ble det passet på at kandidattemaene fungerte godt på tvers av hele datasettet. I det femte steget ble temaene definert og navngitt. Temadefinisjoner ble konstruert som korte sammendrag av kjerneideene. På dette tidspunktet ble beskrivelsen av de ulike temaene ferdigstilt. Til slutt ble rapporten produsert. Her ble de sentrale funnene knyttet til problemstillingen beskrevet. På tross av at prosessen beskrives som lineær, beveget jeg meg frem og tilbake mellom stegene for at få en mest mulig grundig forståelse av datamaterialet.

## Resultater

Det ble gjennomført en tematisk analyse av intervjuene. Informantene fikk navnene Per og Eva. P (1) refererer til Per, og P (2) refererer til Eva. Problemstillingen var følgende: Hva motiverer bærekraftige endringsagenter i restaurantbransjen?

Den tematiske analysen resulterte i to hovedtemaer. Disse har fått navnene *Verdiorientert motivasjon* og *Den eksistensielle odysseen*. Verdiorientert motivasjon ble så igjen delt inn i undertemaene *Gjøre verden til et bedre sted* og *Et grønt engasjement*, og den eksistensielle odysseen ble delt inn i undertemaene *En utfordrende tid* og «*Om vi vil får vi det til!*». *Verdiorientert motivasjon* beskriver endringsagentenes sterke ønske om å formidle grønne verdier. Begge informantene vektla betydningen av egen individuell innsats for «å gjøre verden til et bedre sted». I tillegg ønsket de å fungere som katalysatorer for å trekke samfunnet i en «grønnere» retning. De hadde et lidenskapelig engasjement knyttet til disse ønskene. *Den eksistensielle odysseen* beskriver hvordan informantenes grønne intensjonalitet



også gjorde at de måtte håndtere omfanget av miljøproblemene og utfordringer knyttet til dette. Endringsagentene opplevde tidvis situasjonen som håpløs. Likevel var de drevet av noe større enn seg selv, og var autonomt motivert til å fortsette å legge ned en innsats.

Funnene baserer seg på informantenes subjektive opplevelse av motivasjon i forbindelse med å jobbe i en bærekraftig restaurant. I den påfølgende analysen fokuseres det på det som tydelig trekkes frem av begge informantene. I den grad det er relevant for å belyse mer subtile funn belyses imidlertid også enkeltstående uttalelser som skiller seg fra den andre.

### **Verdiorientert motivasjon**

#### **«Gjøre verden til et bedre sted»**

Intervjuene viste at informantene hadde en sterk bevissthet knyttet til «å gjøre verden til et bedre sted». De var opptatt av klima og ønsket å bidra til å redusere klimagassutslipp. Eva fortalte at hun fra tenårene av hadde hatt en sterk grønn intensjonalitet. P (2): *«Ja, og så har jeg vært veldig engasjert i miljø og sosiale spørsmål og vært ungdomspolitiker og jobbet for FN. Når jeg var seksten så var jeg FN ambassadør og reiste rundt og snakket om ikkevold.»*

Begge informantene uttrykte sterke ønsker om at eksistensen deres skulle bety en positiv forskjell, slik at de kunne etterlate verden som et bedre sted. De hadde høye ambisjoner, og stor tillit til at deres individuelle innsats var betydningsfull. I tillegg hadde de tydelig eierskap til rollene sine som grønne aktører. P (1): *«Jeg vil bruke min eksistens her på jorda til å forhåpentligvis ehmm gjøre mitt liv bærekraftig og etterlate verden i samme eller bedre stand på noen måter. Hvis jeg klarer det, så er jeg fornøyd, hvis jeg klarer å gjøre et bidrag til det.»*

De grønne verdiene, i kombinasjon med å bidra til en bærekraftig endring, var to viktige motivasjonsfaktorer. I tenårene syntes Eva det gikk for tregt fremover da hun jobbet som ungdomspolitiker. Da hun flyttet til Norge oppdaget hun at det ikke fantes noen plantebaserte spisesteder. Det motiverte henne til å adressere miljøproblemet på en innovativ måte, hvor hun selv kunne bidra til en endring.

P (2) *«Jeg kom til Norge og skulle bare bli her et år, men det ble jo ikke helt sånn. Merket med en gang at det ikke fantes noe vegansk, eller vegetarisk, eller økologisk mat, og også veldig lite kunnskap om det. Så, jeg hadde jobbet i restaurantbransjen tidligere, så det her tenkte jeg at det her kan vi ordne, det her kan vi fikse.»*

Informantene hadde en tydelig bevissthet rundt sin egen rolle i det å jobbe for en bedre verden. Dette var knyttet til spørsmål om økonomi, fattigdomsbekjempelse og dyrevelferd.

Kollektive verdier, som å legge ned en innsats for et felles gode, ble trukket frem som viktig begrunnelse for arbeidet de gjorde.

### ***Et «grønt» engasjement***

Endringsagentene var lidenskapelig opptatt av det de drev med, og de kjente på positive emosjoner knyttet til arbeidet deres. P (2): *«Man får masse, masse energi. Jeg får veldig mye energi av å jobbe, jeg føler meg bra. Bli superglad av å snakke med kunder og gjester og mine ansatte»*

Relasjonsorienteringen deres fungerte som en drivkraft i arbeidet. Eva fortalte at hun var veldig opptatt av å møte andre mennesker for å ha det bra, og at de gangene hun jobbet mye alene kjente hun på ensomhet. P (2): *«Ehm, det beste er å møte de folkene man er sammen med, både gjester, å holde foredrag, snakke med studenter. Altså, å holde kurs for studenter og barn tror jeg. Det er veldig, veldig gøy»*

Å øke det generelle kunnskapsnivået og å endre holdninger var kilder til motivasjon. Informantene hadde en felles lidenskap for produktene sine og tjeneste de tilbød, noe som illustrerer koblingen mellom lidenskapen og de grønne verdiene deres. Videre var de motiverte for å spre grønne verdier til andre i ulike fora, og dette engasjementet strakte seg utover arbeidstiden. Dette innebar blant annet å delta i workshops, podkast og å skrive kronikker. P (1): *«Jeg sier alltid ja til alt, ehh, gjør alt for mye ting, har altfor lite fritid, men jeg elsker som sagt å bare gjøre mye forskjellig og lære masse forskjellig og være med på masse forskjellig».*

Informantene ønsket å bety noe for andre mennesker. I tillegg ønsket de å engasjere, men ikke minst inspirere andre til å ta bærekraftige valg. De hadde en sterk bevissthet rundt sin egen rolle som motivatorer.

P (2): *«Det mest motiverende man ser er når man ser at man tenner en spark i noen sine øyne. Når man ser at det blir litt action og litt vilje, og litt sånn ild i øynene (...). At man liksom tenner noen sitt engasjement. Det synes jeg er heftig. At de vil gjøre noe selv. For eksempel de studentene jeg holder foredrag for.»*

Endringsagentene ønsket å bidra til å skape et positivt sosialt klima. Dette gjaldt både på jobb og i møte med gjester. De fremhevet aksept, både i møte med andre mennesker, og i møte med deres meninger. Den sosiale kulturen på jobb ble løftet frem som en viktig kilde til trivsel. P (1): *«Vi har jo, til kontrast fra mange andre restauranter, så har vi hatt både vegetarianere og veganere som jobber her som serverer kjøtt uten problem fordi at selv om de ikke spiser det sjøl, så kan de stå bak at man prøver å gjøre det bedre.»*

Informantene ønsket ikke å pålegge andre negative emosjoner, men heller fungere som agenter for at folk skulle få en opplevelse av at det er enkelt å gjøre en forskjell. Dette skulle ikke gjøres på et belærende vis, men heller slik at de andre skulle oppleve fordeler ved det å ta bærekraftige valg, der de satt igjen med en opplevelse av egen kompetanse. De ønsket å stimulere til dette på et positivt vis, for eksempel gjennom å spise et godt måltid på restaurantene deres.

P (2): *«Men kanskje man ikke skal legge så mye politikk i det, det her er plantebasert mat, så, den som har en interesse av å leve bærekraftig, den skal få lov til det, men den som bare vil spise god mat, den skal også få lov til å bare spise god mat».*

## **Den eksistensielle odysseen**

### ***En utfordrende tid***

Endringsagentene hadde en tydelig bærekraftig verdiorientering. De opplevde at det hastet å gjøre en endring for å reversere klimaendringene, og opplevde et press for å gjøre dette.

P (1): *«Nei, det er jo bare at (...) jeg blir litt lei, kanskje litt for rolig på restauranten, jeg har hatt en rolig uke, ehh, det er litt, føler ikke man får gjort no eller bidratt med noe, og legger kanskje altfor for stort press på meg sjøl og mine kolleger og sånne ting, så (...)»*

For eksempel var koronaperioden en «trussel» mot innsatsen deres for å bevege Norge i en mer bærekraftig retning. I tillegg uttrykte de stor skuffelse rundt grønne tiltak som ikke innføres av politikerne når de selv bidrar med konkrete aktiviteter for å skape en positiv endring. Det gjorde at de opplevde at de ble stående alene med deler av ansvaret for Norge skal bevege seg i en grønnere retning. P (2): *«Det gjør meg stresset og veldig irritert at man ikke kan gjøre den innsatsen nå til å gjøre det mer bærekraftig».*

Informantene rettet misnøyen sin mot den eldre og den yngre generasjonen. Eva beskrev at paradoksalt nok var generasjon Y både den generasjonen som gjorde mest, men også minst. For eksempel holdt hun ofte kurs for veldig engasjerte barn og ungdom om en bærekraftig livsstil. På den andre siden kjente hun på frustrasjon fordi hun mente at den andre parten av dagens ungdom lukker øynene for å skape en felles, kollektiv bedring.

P (2): *«Jeg synes det er veldig mye ego, også. Ja, liksom, ja, mye ego. Jeg vet ikke, jeg synes absolutt (...) Mange bryr seg veldig mye om seg og sitt, hvordan jeg har det og meg og meg, jeg vet ikke, jeg skjønner ikke helt at man skal ta seg selv først og meg og meg (...) det er liksom ikke sånn jeg er vokst opp, jeg er vokst opp med at jeg skal gjøre noen ting for andre, og da har man det bra.»*

Per mente at den store endringen i politikken ikke kommer til å skje før den eldre generasjonen ikke lenger er til stede. Han hadde ikke forhåpninger for nærmeste fremtid, men

så for seg at et generasjonsskifte vil løse deler av problematikken. P (1): *«Så, jeg tror egentlig ikke vi kommer til å få en større endring før det blir en ny ledelse på planeten, faktisk. Jeg tror det må et generasjonsskifte til».*

Eva fortalte at hun ønsket å forenkle miljøkunnskapen ettersom utfordringene er så komplekse. Hun opplevde kommunikasjon med kunder som vanskelig fordi hun ikke ønsket å pålegge dem negative emosjoner. Hun forsøkte derfor å forenkle informasjonen, men kjente samtidig på at hun ikke ønsket å dele ukorrekt informasjon. Per hadde en litt annen tilnærming. Han ønsket heller at folk skulle øke bevisstheten sin, men kjente på frustrasjon over at folk ikke hadde tilstrekkelig med kunnskap.

P (1): *«Vi burde ta oss tid til å se litt mer på produsenter og hva vi egentlig putter i kroppen vår når det gjelder det vi spiser. Å se på hvem som har måttet lide og hvem som ikke har måttet lide for det. Ta mer bevisste valg sånn sett, utdanne oss selv litt bedre. Det er jo det som er bærekraft i det store og det hele»*

***«Om vi vil, får vi det til!»***

Til tross for at de formidlet mange utfordringer knyttet til arbeidet, var de drevet av et sterkt håp om at klimaendringene kommer til å reverseres etter hvert selv om de så for seg at det kommer til å ta tid. Arbeidet deres ble ikke drevet av egne motiv, men av et ønske om å få til noe større. Til tross for at de kjente på spenninger, opplevde de seg ansvarlige og nærmest forpliktet til å fortsette og drive med det bærekraftige arbeidet.

P (1): *«Jeg hadde faktisk, på lørdag så hadde jeg faktisk en skikkelig dårlig dag, en sånn dag hvor du bare revurderer livet ditt, ehm, hvor alt bare føles kjipt og (...) du bare egentlig sitter og tråler på Finn og ser om det er noen jobber, ett eller annet. Men så sitter jeg og ser der, bare, jeg har jo egentlig, jeg vet ikke, jeg har ikke så mye valg egentlig, jeg har bygget opp livet mitt rundt det her. Eh, og jeg vil jo egentlig ikke slutte, jeg vil jo (...) det er bare noen dager som er veldig kjipe. Men, så nei. Det betyr jo egentlig alt for meg».*

Informantene hadde en optimisme og et håp om å overkomme psykologiske tilbakeslag og eksterne hindringer. De potensielle miljøfordelene ga arbeidet deres mening, og dette gjorde at det ble verdt arbeidet. De var pessimistiske med tanke på miljøendringene på kort sikt, men positive og hadde et sterkt håp om at det etter hvert vil skje en bedring på lengre sikt. Begge informantene sa at de så for seg at det ville bli en krise før det vil skje en bedring. P (1): *«Jeg tror jo at, jeg tror vi kommer til å få ganske alvorlige klimaendringer. Jeg tror vi klarer å stoppe før det verste kommer, men jeg tror for eksempel Midtøsten kommer til å bli ubeboelig for eksempel på grunn av varme temperaturer, tror jeg.»*

Eva fortalte at hun ikke opplevde at det er nok vilje per dags dato, men at en viktig kilde til motivasjon for henne var å skape denne viljen. Hun så en viktig del av rollen sin som endringsagent som det å motivere folk til å bevege seg i en mer bærekraftig retning.

P (2): *«Realistisk. Jeg tror at om vi vil så går det. Det er absolutt ikke noe problem å løse klimautfordringene. Om vi vil!»*

De hadde en helhetlig tilnærming til det å bevege Norge i en grønnere retning. Dette innebar blant annet at de ønsket løsninger som kunne fungere på lengre sikt. De tenkte ikke at de selv satt på den eneste løsningen, men at det finnes ulike innfallsvinkler til hvordan klimaproblematikken kan løses, og at mange av disse må brukes.

P (2): *«Ja, jeg tror bærekraftig kjøtt er en stor del av løsningen, også. Vi kan ikke stoppe hele biomangfoldet, jeg tror det er altfor risikabelt. Man må tenke med mange mange hundre års sikt dersom man skal nedskalere alt av kjøtt og melke-produksjon. Det kan ingen vite konsekvensene av heller, så, sånn som humler og bier, og ja, og gjødsel»*

### Diskusjon

Denne delen av oppgaven søker å besvare hva som motiverte de bærekraftige endringsagentene som var informanter. Funnene fra analysen sees opp mot det teoretiske rammeverket. Endringsagentene hadde et sterkt ønske om å trekke Norge i en mer bærekraftig retning. De ønsket seg en meningsfull eksistens gjennom å bidra til en grønn endring, men også ved å bety en forskjell for andre mennesker. Til tross for at de tidvis opplevde frustrasjon og vanskelige følelser knyttet til arbeidet, var de drevet av gleden og trivselen i arbeidet de gjorde, og samtidig av håpet om at de skulle bidra til en endring.

#### Motivasjonen for miljøvennlig atferd

Sosialpsykologer har benyttet seg av SDT for å forklare miljøvennlig atferd (Darner, 2009), og sett hvor viktig motivasjonen er (Graves et al., 2013; Villacorta, Koestner & Lokes, 2003). Informantene i denne oppgaven så ut til å ha en identifiserbar motivasjon, fordi de så tydelig verdsatte å jobbe med bærekraft (identifisert regulert). I tillegg identifiserte de seg med og fant de bærekraftige handlingene kongruent med andre interesser og verdier (integreert regulert). Informantenes miljøvennlige atferd var altså relatert til autonom motivasjon (Graves et al., 2013; Green-Demers, Pelletier & Ménard, 1997; Osbaldison & Sheldon, 2003).

Funnene fra analysen viste at informantene handlet miljøvennlig fordi de følte på et ansvar for å gjøre det, og fordi atferden var i tråd med deres miljømessige identitet. Den miljømessige identiteten deres kom til uttrykk både i jobbsammenheng og i privatlivet. Disse funnene støttes av tidligere studier som har vist en sammenheng mellom miljøvennlig

identitet og sannsynligheten for å opptre på et miljøvennlig vis (Gatersleben et al., 2014; Whitmarsh, & O'Neill, S., 2010). Endringsagentene formidlet grønne verdier, og disse var konsistente på tvers av situasjoner og over tid. Dette samsvarer med hvordan Ryan og Deci viste at autonom motivasjon oppleves som et uttrykk for identiteten. Den autonome motivasjonen vil derfor være mer stabil på tvers av situasjoner enn kontrollert motivasjon vil være (Deci & Ryan, 2000a; Koestner et al., 2008). Dette kan forklare hvorfor noen individer velger å ha en miljøvennlig atferd på eget initiativ og over tid, selv om det ikke gir ytre belønning.

De bærekraftige endringsagentene hadde likevel på mange måter en forpliktelsesbasert motivasjon. De engasjerte seg i miljøatferd fordi de opplevde det som moralsk riktig, og fordi det var i tråd med deres personlige normer og verdier. Disse funnene samstemmer med funn av van Zomeren og kolleger (2012), som hevdet at individers normative innhold er viktig for at kollektiv handling skal skje.

Ifølge van der Werff og kolleger (2013) vil individer som er forpliktelsesbasert indre motivert, ha en sterk miljømessig identitet og handle miljøvennlig for å slippe å kjenne på følelsen av skyld. Dette skiller seg fra funnene i oppgavens analyse. Til tross for at endringsagentene opplevde stress og følte på dårlig tid til å reversere klimaendringene, ble ikke skyld eller skam trukket frem som motivasjon eller som begrunnelse for det miljømessige arbeidet. Endringsagentene var derimot motivert til å legge ned innsats for å skape en positiv bærekraftig endring. Det var fordi de personlig støttet verdien av atferden, og fordi de følte på et ansvar for å engasjere seg. Til tross for at funnene tyder på at store deler av arbeidet var styrt av en autonom motivasjon, kan man likevel sette spørsmålsteget ved om de hadde kjent på skyld – og at det da hadde motivert til handling – hvis miljøatferden ikke hadde vært infiltrert i så mange områder i livene deres.

Skyld og skam som motivasjonsfaktorer for miljøvennlig atferd (van der Werff et al., 2013) ligner på SDTs definisjon av *introjisert regulering*. Ryan og Deci definerte introjisert regulering som kontroll som stammer fra individets selvpålagte press, som igjen gir skyldfølelse eller angst. Fordi dette er en ikke-internalisert form for motivasjon, og dermed ikke en del av identiteten, vil den sannsynligvis være ustabil over tid (Koestner et al., 2008). Det er imidlertid tydelig at informantene identifiserte seg med den miljømessige atferden, og «sto i det» til tross for at de opplevde barrierer knyttet til arbeidet. Fordi det kan ta tid å redusere klimagassutslipp nasjonalt og globalt (Fielding & Hornsey, 2016; Semanza et al., 2008), vil internaliserte former for motivasjon som dermed er mer robuste (Koestner et al.,

2008; Osbaldiston & Sheldon, 2003) være viktig for å være utholdende i møte med motstanden som kan komme med miljøatferd (Pelletier et al., 1998).

### **Engasjement og trivsel**

Til tross for at flere forskere argumenterer for at miljømessig atferd ofte involverer kostnader og personlige offer (Pelletier et al., 1998; Pelletier et al., 1999; Schmitt et al., 2018; van der Werff et al., 2013), ble nettopp glede og engasjement trukket frem som viktige kilder til motivasjon hos de bærekraftige endringsagentene. Gitt kostnadene som er forbundet med miljøatferd, kan man forvente at slik atferd potensielt kunne undergrave individets trivsel fordi det tar bort ressurser som kunne komme en selv til gode. For eksempel koster det mer penger å kjøpe økologisk mat fremfor å handle konvensjonelt, og det er mer ressurskrevende å sykle til jobb enn å kjøre bil (Schmitt et al., 2018). Imidlertid var endringsagentene motivert til å legge ned tid og innsats for «å gjøre verden til et bedre sted». De hadde tro på at deres individuelle innsats hadde betydning for klimaendringene, og et håp om en bedring på sikt. Tidligere studier har vist at opplevelsen av håp øker sannsynligheten for å engasjere seg miljøproblematikk og adaptere atferd som reduserer klimapåvirkningene (Markowitz & Shariff, 2012; Myers et al., 2012; Swim et al., 2011).

Miljøspørsmål kan beskrives som «wicked issues» (Stoknes, 2014, s. 164), der problemene «praktisk talt er uløselige saker preget av usikkerhet knyttet til konsekvensene, de er mangfoldige, det er mange engasjerte interessenter, motstridende kunnskap og mye står på spill (Lorenzoni, Jones & Turnpenny, 2007, s. 66). Når individer ikke føler at de klarer å forhindre det som oppfattes som farlig eller skadelig, kan det skape stress (Lazarus & Folkman, 1984, s. 35). Endringsagentene opplevde stress med tanke på å reversere klimaendringene, blant annet fordi de ikke følte at det var nok vilje i samfunnet til å engasjere seg i bærekraftige endringstiltak.

Likevel fremhevet endringsagentene opplevelsen av glede knyttet til å utgjøre en positiv forskjell overfor andre mennesker. Dette var en viktig årsak til at de trivdes i jobben til tross for alle utfordringene. Fordi positive emosjoner (for eksempel glede, interesse eller forpliktelse) utvider individers tanker og atferd (Fredrickson, 2001), er disse spesielt relevant for endringsagenter som har som rolle å fasilitere og fungere som katalysatorer for å begrense klimautslippene (Hesselbarth & Schaltegger, 2014). Fordi det tar lang tid å innføre storskalatiltak på internasjonalt nivå, ligger mange av mulighetene for implementering av tiltak hos enkeltpersoner (Semenza et al., 2008).

De høye ambisjonene knyttet til miljøatferd, og ønsket om å bety en forskjell, kan beskrives som en form for prososial atferd. I forbindelse med miljøatferd vil det si at man

hjelper planeten og folkene som bor her (Schmitt et al., 2018). Flere forskere har hevdet at prososial miljømessig atferd øker opplevelsen av trivsel (Binder & Blankenberg, 2017; DeYoung, 2000; Penner et al., 2005). Det stemmer overens med funnene i denne oppgaven. I en studie av Binder og Blankenberg (2007) fant de at deltagerens subjektive vurdering av bærekraftig atferd var den største prediktoren for trivsel. Dette gir evidens for at det ikke nødvendigvis var den prososiale atferden eller den miljøvennlige atferden i seg selv som ga endringsagentene trivsel, men opplevelsen av at atferden ville kunne ha positive konsekvenser for miljøet.

Weinstein og Ryan (2011) foreslo at individer med autonomiorientering i større grad har forståelse for egen opplevelse med stress, og dermed bedre klarer å regulere stressopplevelsen. Dette hevdet de at vil føre til mindre stress over tid. Endringsagentene var opptatt av å bruke tid med andre mennesker, og var klar over at dette var viktig for egen trivsel. I tråd med SDT vil det å bruke tid med andre mennesker skape en følelse av tilhørighet og samhold, og dermed øke opplevelsen av støtte og engasjementet (van den Broeck et al., 2008). At klimaendringene er uoversiktlige og komplekse utfordringer (Lorenzoni et al., 2007, s. 66), og at det er vanskelig å forhindre det totale omfanget, kan lett føre til stress (Lazarus & Folkman, 1984, s. 35). Tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene, for eksempel gjennom opplevelsen av tilhørighet med andre, vil imidlertid redusere påvirkningen stresset har på personen (Breugh, 2021).

### **Betydningen av tilhørighet: Det sosiale miljøet**

Endringsagentenes motivasjon for å bruke tid sammen med andre mennesker og å dele kunnskap med dem så ut til å komme av at de selv trivdes så godt med det. Det samstemmer derfor med *gledesbasert indre motivasjon* (van der Werff et al., 2013) eller *indre motivasjon* i SDT (Ryan & Deci, 2017). Å oppleve at man har et støttende sosialt miljø skaper relasjonell trygghet, som gjør den autonome motivasjonen mer robust (Ryan & Deci, 2017, s. 124). Det kan være spesielt viktig å kjenne på slik sosial støtte når man jobber med bærekraftsarbeid, fordi miljøproblemet er kognitivt komplekst, og krever kreativitet og problemløsning (Gagné & Deci, 2005, s. 333). Å inducere positive emosjoner vil derfor være sentralt for bærekraftige endringsagenters motivasjon.

Til tross for at man kan anta at motivasjonen bak endringsagentenes miljøvennlige atferd var internalisert, og dermed autonom, opplevde de det som negativt at de fikk så lite støtte fra politisk hold. For eksempel uttrykte begge informantene stor skuffelse knyttet til grønne tiltak som politikerne ikke innfører. Dette medførte at de opplevde å mangle støtte utenfra. Tilfredsstillelse av disse behovene kan resultere i høyere prestasjoner, blant annet i



jobbsammenheng (Ryan & Deci, 2020), og vil dermed være relevant for endringsagentenes ytelse på restaurantene de jobber på. Imidlertid bør støtteordninger, for eksempel fra myndighetene, gjøres med sensitivitet fordi ytre belønninger kan påvirke motivasjonen. Dette er viktig fordi hvilken type motivasjon individet har, vil være påvirket av miljøet, og motivasjonen vil igjen påvirke atferden (Deci & Ryan, s. 2000a).

Videre kan kommunikasjon som presser eller kontrollerer individets atferd, også redusere den autonome motivasjonen. Hvis motivasjonen kontrolleres, for eksempel gjennom økt lønn eller power dynamics, kan dette gi negative spillover-effekter (Darner, 2009; Deci et al., s. 2017). Power dynamics er måter makt påvirker en situasjon. Spillover-effekter er måten noe indirekte påvirker et individ, det «renner» over fra noe annet. Mellommenneskelig klima og kommunikasjonsstiler som derimot er støttende og oppmuntrende har en tendens til å øke den autonome motivasjonen (Moller, Ryan & Deci, 2006). Politikere og det sosiale miljøet rundt individet bør derfor tilby autonomistøtte (Moller et al., 2006) slik at de bærekraftige endringsagentene opprettholder motivasjonen. Dette er også viktig fordi endringsagentene har viktige roller i å støtte og motivere nye mennesker. Individer som er autonomiorienterte i egne liv, klarer i større grad å være autonomistøttende for andre (Ryan & Deci, 2017, s. 222). På denne måten kan power dynamics og spillover-effekter brukes positivt.

Funnene som har blitt presentert viste at de bærekraftige endringsagentene var motivert for miljøatferd fordi de opplevde seg moralsk forpliktet til det, og ikke fordi de fikk ytre belønninger. Atferden var en del av identiteten deres. Til tross for at deler av arbeidet opplevdes som vanskelig, hadde de likevel en sterk tro på og et håp, knyttet til at arbeidet deres ville være betydningsfull. Dette håpet, i tillegg til trivselen knyttet til å bruke tid med andre mennesker og det å engasjere seg, gjorde at de forbandt store deler av jobben med noe som ga dem glede. Disse funnene kan benyttes for å tilrettelegge for personer som ønsker å initiere oppstart av bærekraftige restauranter, og også ledere eller andre som ønsker å jobbe innenfor dette feltet. Det er viktig for en kontinuerlig drift av miljøvennlige praksiser i restaurantbransjen, som kan bidra til at Norge når målet om å bli klimanøytralt innen 2050.

### **Metodisk refleksjon: Styrker og begrensninger**

#### **Validitet og reliabilitet**

Studien som ble gjennomført, hadde noen utfordringer. Både i kvalitativ og kvantitativ forskning er validitet og reliabilitet viktig. Kvalitativ forskning må imidlertid bruke andre former for design til å sikre funnene fordi man ikke der bruker statistiske metoder, slik som i kvantitativ forskning (Noble & Smith, 2015). Mens *validitet* betyr i hvilken grad et mål gir riktig svar, beskriver *reliabilitet* i hvilken grad et mål gir samme svar (McDonald,

Schoenebeck & Forte, 2019). Resultatene i oppgaven bygger på data fra de semistrukturerte intervjuene. I henhold til forskning innenfor det kvalitative paradigmet, ble realiteten til deltagerne forstått som sosialt konstruert.

Til tross for at de semistrukturerte intervjuene åpnet opp for fleksibilitet, kan kodingen av responser være utsatt for skjevheter. Oppgaven ble gjort innenfor et Big Q rammeverk, som fremhever forskerens aktive rolle i å engasjere seg i datamaterialet, og der dette anses som positivt (Braun & Clarke, 2006). Som bachelorgradsstudent har man likevel begrenset med erfaring med å praktisere kvalitativ metode. En utfordring ved studien er dermed hvorvidt datamaterialet er fortolket riktig. Det ble derfor gjentatte ganger foretatt en kritisk gjennomgang av datamaterialet for å øke forståelsen av informantenes perspektiv. Gjennom en kritisk vurdering av funnene, og den nøye gjennomgangen av materialet, økte validiteten til dataene.

Sannsynligvis vil forskeren likevel til en viss grad påvirke funnene som har blitt lagt frem. Imidlertid har stegene i prosessen blitt presentert på et transparent vis gjennom hele oppgaven. Dermed kan funnene knyttes til forskerens posisjon, erfaringer og perspektiv. Disse har blitt redegjort for, og kan dermed differensieres fra informantene i denne studien. Det øker nøytraliteten til funnene, og dermed reliabiliteten. Som en viktig del av å øke studiens reliabilitet, har det blitt gjort en transparent og tydelig beskrivelse av forskningsprosessen, både gjennom en innledende oversikt, beskrivende metode og rapportering av funn.

### **Intervjusituasjonen**

Det ble utført intervjuer av to deltagere med sentrale roller både i oppstarten, og i den daglige driften av restaurantene. Begge informantene befant seg i trettiårene. Deltagerne representerte dermed et relativt homogent utvalg. Funnene forteller derfor lite om motivasjonen til bærekraftige endringsagenter på andre nivåer eller i andre stillinger. Videre kan man også sette spørsmålsteget ved om bærekraftige endringsagenter i andre aldersgrupper ville opplevd motivasjonen annerledes. Imidlertid bør det understrekes at målet med studien, i tråd med kvalitativ metode, var å få en dypere innsikt i informantenes egne referanserammer. På grunn av prosjektets omfang og tidsbegrensning, ble det ikke utført ytterligere intervjuer, noe som potensielt kunne gitt enda større innsikt i bærekraftige endringsagenters motivasjon ved bærekraftige restauranter. Siden denne studien kun så på bærekraftige endringsagenter som selv initierte oppstarten av restaurantene, og selv var sentrale i den daglige driften, kan senere studier se på andre nivåer i bransjen.

I henholdt til rammene for oppgaven fikk man tildelt en intervjuguide, og man skulle legge til to spørsmål som var tilpasset egen problemstilling. Disse spørsmålene ble tatt bort da analyseprosessen begynte, fordi problemstillingen ble endret. Dersom problemstillingen hadde blitt endret tidligere slik at det hadde vært mulig å spisse intervjuguiden med to spørsmål, ville det potensielt kunne avdekke enda flere sider for å besvare gjeldende problemstilling.

Et kvalitativt forskningsdesign muliggjorde en dypere forståelse av de bærekraftige endringsagentenes opplevelse. De semistrukturerte intervjuene åpnet opp for en viss grad av fleksibilitet i intervjusituasjonen, og gjorde at man fikk en økt forståelse av meningene, verdiene og motivasjonen som forklaring på atferden til de bærekraftige endringsagentene (Castleberry & Nolen, 2018, s. 807). Videre ga intervjuene i studien førstehåndsinformasjon om hvordan bærekraftige endringsagenter i bærekraftige restauranter opplevde egen motivasjon. Alle spørsmålene i intervjuguiden ble besvart på utfyllende vis. Deltagerne fikk snakke fritt, noe som gjorde at man unngikk å stille mange oppfølgingsspørsmål, og reduserte forskerens påvirkning av svarene. Intervjuene ble utført ansikt til ansikt. Dette gjorde det enklere å avdekke potensielle utydeligheter ved det informantene sa, i tillegg til at man kom «tettere på» dem.

### **Implikasjoner for videre forskning**

Gjennom å øke tilfredsstillelsen av de grunnleggende behovene kan teoretisk sett kvaliteten på individers motivasjon øke (Ryan & Deci, 2017). Fremtidig forskning bør se på når nytelsesbasert indre motivasjon er viktig for å fremme miljøatferd, og i hvilke situasjoner forpliktelsesbasert indre motivasjon vil være bedre. Nyten av denne typen forskning ligger ikke kun i å forklare hvorfor folk som handler i samsvar med egen identitet opplever økt trivsel. Enda mye viktigere er det faktum at langsiktige miljøproblemer krever langsiktige motivatorer for miljøvennlig atferd.

Laboratoriestudier kan være nødvendig for å kontrollere vanskelighetsgraden til ulike miljøatferd. Gjennom systematiske undersøkelser kan man finne ut om det er forskjeller i enkle og vanskelige miljøtiltak, og om dette påvirker motivasjonen. Videre kan validiteten i de kvalitative funnene øke dersom deltagerne leser gjennom rådata og kommenterer om de kjenner hvor nøyaktig de opplever seg sitert (Creswell & Miller, 2000). Hvis de i tillegg får uttale seg om hvorvidt temaene og kategoriene i rapporten gir mening, kan man på en mer presis måte representere deltagerens realitet (Meyrick, 2006).

Senere studier bør også i større grad se på forholdet mellom emosjoner og motivasjon knyttet til miljømessig atferd. Det er relevant fordi positive emosjoner kan øke den autonome motivasjonen, og dermed lede til mer effektiv miljøatferd (Green-Demers et al., 1997).

### Konklusjon

Studiens formål var å undersøke hva som motiverer bærekraftige endringsagenter som jobber i restauranter som har et bærekraftig fokus. Det ble utført semistrukturerte intervjuer av to informanter i restaurantbransjen. Det ble videre gjort en tematisk analyse av datamaterialet. Det resulterte i to hovedtemaer: Verdiorientert motivasjon og Den eksistensielle odysseen. Funnene fra analysen ble diskutert opp mot oppgavens rammeverk knyttet til motivasjon og selvidentitet. Informantene var motivert til å gjøre verden til et bedre sted, både gjennom å bidra til bærekraftige initiativ, men også for å gjøre noe godt for andre mennesker. Selv om de tidvis opplevde utfordringer knyttet til arbeidet, opplevde de likevel stor trivsel. De bærekraftige endringsagentene var autonomt motiverte for arbeidet de drev med, og hadde en miljømessig selvidentitet. Som en del av det grønne skiftet, er det relevant å forstå hvordan endringsagentene opplever å jobbe i bærekraftige initiativ. Det gjør at man kan tilby hensiktsmessig støtte og tilrettelegging. Det er nødvendig for å sikre driften av virksomheter som bidrar til det grønne skiftet, at Norge skal bli klimanøytralt innen 2050.

### Referanseliste

- Aggarwal, S. (2019). Food and climate change. *Jindal Global Law Review*, 10(1), 121–127.  
<https://doi.org/10.1007/s41020-019-00083-4>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7. utg.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- American Psychological Association. (2022). Heading levels template: Student paper.  
<https://apastyle.apa.org/instructional-aids/heading-template-student-paper.pdf>
- Amineh, R. J., & Asl, H. D. (2015). Review of constructivism and social constructivism. *Journal of Social Sciences, Literature and Languages*, 1(1), 9-16.
- Binder, M., Blankenberg, A. K. (2017). Green lifestyles and subjective well-being: more about self-image than actual behavior? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 137, 304–323. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.03.009>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Braun, V. Clarke, V.; Hayfield, H. and Terry, G. (2019) Thematic analysis. I. Liamputtong, P. (Red.), *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences*. (843-860). Springer Ltd. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4\\_103](https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_103)
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Castleberry, A., & Nolen, A. (2018). Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(6), 807–815. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.03.019>
- Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124–130. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
- Darner, R. (2009). Self-Determination Theory as a Guide to Fostering Environmental Motivation. *The Journal of Environmental Education*, 40(2), 39–49. <https://doi.org/10.3200/JOEE.40.2.39-49>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, M. R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. [10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. I E. Aronson (Red.), *Perspectives in Social Psychology*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- De Young. (2000). Expanding and evaluating motives for environmentally responsible behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 509–526. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00181>
- Dwayne, P. S., Scott, S., Van Wyk, N., Watson, C., Nagan, K. & MacCallum, M. (2013). Using Self-Determination Theory to Assess the Attitudes of Children and Youth Towards Physical Activity. *Physical & Health Education Journal*, 79(4), 40.
- Fielding, K. S. & Hornsey, M. J. (2016). A social identity analysis of climate change and environmental attitudes and behaviors: Insights and opportunities. *Frontiers in Psychology*, 7, 121–121. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00121>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden and-build theory of positive emotions. *The American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.218>
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Garnett, T. (2013). Food sustainability: problems, perspectives and solutions. *Proceedings of the nutrition society*, 72(1), 29-39. <https://doi.org/10.1017/S0029665112002947>
- Gatersleben, B., Murtagh, N., & Abrahamse, W. (2014). Values, identity and pro-environmental behaviour. *Contemporary Social Science*, 9(4), 374–392. <https://doi.org/10.1080/21582041.2012.682086>
- Godfray, H. C. J., Beddington, J. R., Crute, I. R., Haddad, L., Lawrence, D., Muir, J. F., Pretty, J., Robinson, S., Thomas, S. M., & Toulmin, C. (2010). Food Security: The Challenge of Feeding 9 Billion People. *Science (American Association for the Advancement of Science)*, 327(5967), 812–818. <https://doi.org/10.1126/science.1185383>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology* 35, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Green-Demers, I., Pelletier, L. G., & Ménard, S. (1997). The impact of behavioural difficulty on the saliency of the association between self-determined motivation and environmental behaviours. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 29(3), 157-166. <http://dx.doi.org/10.1037/0008-400X.29.3.157>
- Hesselbarth, C. & Schaltegger, S. (2014). Educating change agents for sustainability – learnings from the first sustainability management master of business administration. *Journal of Cleaner Production*, 62, 24–36. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.03.042>
- Howard, J. L., Gagné, M., & Bureau, J. S. (2017). Testing a Continuum Structure of Self Determined Motivation: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 143(12), 1346–1377. <https://doi.org/10.1037/bul0000125>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Klima- og miljødepartementet. (2021b, 22. oktober). *Klimaendringer og norsk klimapolitikk*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/klima-og-miljo/innsiktsartikler-klima-miljo/klimaendringer-og-norsk-klimapolitikk/id2636812/>
- Klima- og miljødepartementet (2021a, 8. desember). *Det grønne skiftet*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/klima-og-miljo/innsiktsartikler-klima-miljo/det-gronne-skiftet/id2879075/>
- Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous

- Motivation, Controlled Motivation, and Goal Progress. *Journal of Personality*, 76(5), 1201–1230. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x>
- Langdrigde, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode: En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger* (1. utg.) Tapir akademisk.
- Lange, F., & Dewitte, S. (2019). Measuring pro-environmental behavior: Review and recommendations. *Journal of Environmental Psychology*, 63, 92-100.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lindenberg, S. (2001). Intrinsic Motivation in a New Light. *Kyklos (Basel)*, 54(2-3), 317–342. <https://doi.org/10.1111/1467-6435.00156>
- Lorenzoni, I., Jones, M., & Turnpenny, J. R. (2007). Climate change, human genetics, and post-normality in the UK. *The Journal of Policy, Planning and Futures Studies*, 39(1), 65–82. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2006.03.005>
- Maibach, E., Myers, T., & Leiserowitz, A. (2014). Climate scientists need to set the record straight: There is a scientific consensus that human-caused climate change is happening. *Earth's Future*, 2(5), 295–298. <https://doi.org/10.1002/2013EF000226>
- Markowitz, E. M. & Shariff, A. F. (2012). Climate change and moral judgement. *Nature Climate Change*, 2(4), 243–247. <https://doi.org/10.1038/nclimate1378>
- McDonald, N., Schoenebeck, S., & Forte, A. (2019). Reliability and Inter-rater Reliability in Qualitative Research. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3, 1–23. <https://doi.org/10.1145/3359174>
- Moller, A. C., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-Determination Theory and Public Policy: Improving the Quality of Consumer Decisions without Using Coercion. *Journal of Public Policy & Marketing*, 25(1), 104–116. <https://doi.org/10.1509/jppm.25.1.104>
- Myers, T. A., Nisbet, M. C., Maibach, E. W., & Leiserowitz, A. A. (2012). A public health frame arouses hopeful emotions about climate change. *Climatic Change*, 113(3-4), 1105–1112. <https://doi.org/10.1007/s10584-012-0513-6>
- Noble, H. & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 18(2), 34–35. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102054>
- Osbaldiston, R. & Sheldon, K. M. (2003). Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals. *Journal of Environmental Psychology*, 23(4), 349–357. [https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(03\)00035-5](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(03)00035-5)
- Pelletier, L. G., Dion, S., Tuson, K., & Green-Demers, I. (1999). Why Do People Fail to Adopt

Environmental Protective Behaviors? Toward a Taxonomy of Environmental Amotivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(12), 2481–2504.

<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb00122.x>

Pelletier, L.G., Tuson, K.M., Green-Demers, I., Noels, K., Beaton, A.M. (1998). Why are you doing things for the environment? The motivation toward the environment scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(5) 437–468,

<http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01714.x>

Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 365–392.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>

Redaksjonen for norsk APA-stil. (2021). Norsk APA-manual: En nasjonal standard for norskspråklig APA-stil basert på APA 7th (Versjon 1.7). Unit.

<https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansestil>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.

<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, (1-11). <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development.

*Development and Psychopathology*, 9(4), 701–728.

<https://doi.org/10.1017/S0954579497001405>

Schmitt, M. T., Aknin, L. B., Axsen, J., & Shwom, R. L. (2018). Unpacking the Relationships Between Pro-environmental Behavior, Life Satisfaction, and Perceived Ecological Threat. *Ecological Economics*, 143, 130–140.

<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.07.007>

Semenza, J. C., Hall, D. E., Wilson, D. J., Bontempo, B. D., Sailor, D. J., & George, L. A.



- (2008). Public Perception of Climate Change. *American Journal of Preventive Medicine*, 35(5), 479–487. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2008.08.020>
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1998). Not all Personal Goals are Personal: Comparing Autonomous and Controlled Reasons for Goals as Predictors of Effort and Attainment. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546–557. <https://doi.org/10.1177/0146167298245010>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The Independent Effects of Goal Contents and Motives on Well-Being: It's Both What You Pursue and Why You Pursue It. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 30(4), 475–486. <https://doi.org/10.1177/0146167203261883>
- Smith, P. & Gregory, P. J. (2013). Climate change and sustainable food production. *Proceedings of the Nutrition Society*, 72(1), 21–28. <https://doi.org/10.1017/S0029665112002832>
- Smith, P., Martino, D., Cai, Z., Gwary, D., Janzen, H., Kumar, P., McCarl, B., Ogle, S., O'Mara, F., Rice, C., Scholes, B., Sirotenko, O., Howden, M., McAllister, T., Pan, G., Romanenkoy, V., Schneider, U., Towprayoon, S., Wattenbach, M., & Smith, J. (2008). Greenhouse gas mitigation in agriculture. *PHILOSOPHICAL TRANSACTIONS OF THE ROYAL SOCIETY B-BIOLOGICAL SCIENCES*, 363(1492), 789–813. <https://doi.org/10.1098/rstb.2007.2184>
- Soenens, B. & Vansteenkiste, M. (2011). When Is Identity Congruent with the Self? A Self Determination Theory Perspective. In S. J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles (Eds.) *Handbook of Identity Theory and Research* (s. 381-402). Springer New York. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9\\_17](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_17)
- Steg, P., Perlaviciute, G., van der Werff, E., & Lurvink, J. (2014). The Significance of Hedonic Values for Environmentally Relevant Attitudes, Preferences, and Actions. *Environment and Behavior*, 46(2), 163–192. <https://doi.org/10.1177/0013916512454730>
- Stoknes, P. E. (2014). Rethinking climate communications and the “psychological climate paradox” *Energy Research & Social Science*, 1, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2014.03.007>
- Swim, J. K. Stern, P. C., Doherty, T. J., Clayton, S., Reser, J. P., Weber, E. U., Gifford, R., & Howard, G. S. (2011). Psychology's Contributions to Understanding and Addressing Global Climate Change. *The American Psychologist*, 66(4), 241–250. <https://doi.org/10.1037/a0023220>

- Terry, G., Braun, V., Hayfield, N., Clarke, V. (2017). Thematic Analysis. C. Willing & R. W. Stainton (Red.) *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology*. (17-32). SAGE publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781526405555>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Van der Werff, E., Steg, L., & Keizer, K. (2013). It is a moral issue: The relationship between environmental self-identity, obligation-based intrinsic motivation and pro-environmental behaviour. *Global Environmental Change*, 23(5), 1258–1265. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.07.01822>
- Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2012). On conviction's collective consequences: Integrating moral conviction with the social identity model of collective action. *British Journal of Social Psychology*, 51(1), 52–71. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2010.02000.x>
- Verdenskommisjonen for miljø og utvikling (VMU). (1987). *Vår felles framtid*. Tiden Norsk Forlag.
- Villacorta, M. Koestner, R., & Lekes, N. (2003). Further Validation of the Motivation Toward the Environment Scale. *Environment and Behavior*, 35(4), 486–505. <https://doi.org/10.1177/0013916503035004003>
- Weinstein, N. & Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), 4–17. <https://doi.org/10.1002/smi.1368>
- Whitmarsh, L. & O'Neill, S. (2010). Green identity, green living? The role of pro-environmental self-identity in determining consistency across diverse pro-environmental behaviours, *Journal of Environmental Psychology*, 30(3), 305-314. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.01.003>
- Ying, M., Faraz, N., Ahmed, F., & Raza, A. (2020) How does servant leadership Foster Employees voluntary green behavior? A sequential mediation model. *International journal of environmental research and public health*, 17 (5), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051792>

## Vedlegg A: Samtykkeerklæring

### 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 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](mailto:vilde.johannessen@ntnu.no), 95462968 · Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, Email: [Thomas.helgesen@ntntu.no](mailto:Thomas.helgesen@ntntu.no), 93079038. · NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto: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)

## Vedlegg B: Intervjuguide

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

### **Barrierer og verdikonflikter**

9. Opplever du noen negative sider 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 jobbrelevante hendelser?
12. Opplever du arbeidsoppgaver eller sider ved jobben som går imot dine verdier?
  - a. Hvordan opplever du at disse verdiene påvirker din arbeidshverdag.
  - a. Hvilke barrierer opplever du i din jobb eller jobbrelevante settinger?
  - a. 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. Hvilke emosjoner opplever du i jobbsammenheng?
14. Hva gjør du når du opplever emosjoner?

### **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?

## Vedlegg C: Meldeskjema for behandling av personopplysninger

[Meldeskjema](#) / [MEATigation: Towards sustainable meat-use in Norwegian food practices for climate mitigation](#) / Vurdering

# Vurdering

05.05.2022 ▾

Skriv ut

**Referansenummer**

220821

**Prosjekttittel**

MEATigation: Towards sustainable meat-use in Norwegian food practices for climate mitigation

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for psykologi

**Prosjektperiode**

01.08.2021 - 01.02.2024

[Meldeskjema](#) **Dato**

05.05.2022

**Type**

Standard

**Kommentar**

Personverntjenester har vurdert endringene registrert i meldeskjemaet.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg. Behandlingen kan fortsette.

Alle deltakere som kan identifiseres i innsamlede data bør informeres om ny dato for anonymisering, 01.02.2024, i den grad det lar seg gjøre.

**OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

Vi vil følge opp ved ny prosjektslutt for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Eva J. B. Payne

Lykke til videre med prosjektet!



