

Kandidatnr: 10004

Motivasjon hos bærekraftige endringsagenter

En kvalitativ studie av motivasjon hos bærekraftige endringsagenter

Bacheloroppgave i PSY2900 Psykologi

Veileder: Vilde Johannessen

Mai 2022

Kandidatnr: 10004

Motivasjon hos bærekraftige endringsagenter

En kvalitativ studie av motivasjon hos bærekraftige
endringsagenter

Bacheloroppgave i PSY2900 Psykologi
Veileder: Vilde Johannessen
Mai 2022

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



Kunnskap for en bedre verden

FORORD

Denne oppgaven setter punktum for en treårig bachelorgrad. Det har vært en utfordrende prosess, men jeg har lært utrolig mye som jeg vil ta med meg videre.

Jeg har valgt å skrive om motivasjon da jeg finner det interessant og man kan ta med aspekter ved teorien videre i eget liv.

Oppgaven har blitt jobbet selvstendig med. Jeg har selv funnet og kontaktet mine to informanter. Og skriveprosessen har vært et selvstendig arbeid fra start til slutt. Jeg vil takke familie, venner og medstudenter for gode samtaler og støtte.

Veilederen min har gjennomgått temaene som står beskrevet i retningslinjene. Veilederen hadde på forhånd utarbeidet en intervjuguide og fått godkjenning av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Tusen takk til min veileder Vilde Johannessen!

Sammendrag

Det har blitt utført en studie som har tatt i bruk intervju med to informanter. Dette studiet er en del av et større forskningsprosjekt i regi av NTNU. Flere klimarapporter viser at klimaendringene bare blir verre og verre for årene som går, hvor kjøttindustrien står for mye av utslippene. Informantene som deltar i studien jobber med ulike tiltak for bærekraftig matproduksjon, hvor av deres produkter er plantebasert eller kjøtterstattende. Formålet med denne studien var å undersøke hva som oppleves motiverende for bærekraftige endringsagenter i en grønn matvareproduksjon. Gjennom tematisk analyse resulterte det i to hovedtemaer og flere undertemaer. Disse refererte til behovet for autonomi i matvareproduksjonen og organiseringen av arbeidet og sosial støtte hos kolleger, men også få utvikling og bruk sin kompetanse som elementer til indre motivasjon. De bærekraftige endringsagentene var i utgangspunktet indre motiverte for å jobbe med bærekraftig matproduksjon, men ble også motivert av tallfestede mål og ønske om økt markedsposisjonering.

De siste årene har verden fått presentert klimarapporter fra FN med ganske dystre tall. Verden er på vei i en retning hvor vi risikerer at jorda blir 1,5 grad varmere dersom vi ikke gjør endringer, noe som vil få katastrofale konsekvenser for utsatte geografiske områder (FN-sambandet, 2021). Dersom hele verden skulle hatt likt forbruk som den gjennomsnittlige nordmann hadde vi trengt 3,4 jordkloder til (FN-sambandet, 2021). Det grønne skiftet har begynt å sette sitt preg på næringslivet, og vil føre til endringer i samfunnsstrukturen vår (FN-sambandet, 2021). Gjennom omstilling i næringslivet vil forbrukere kunne ta flere bærekraftige valg (Regjeringen, 2021).

Dersom vi ser mot kjøttindustrien har kjøttproduksjonen økt betraktelig med hele 165% de siste 50 årene (Statistisk Sentral Byrå, 2010). I en del av klimarapporten fra 2019 legges det fram at et balansert kosthold med plantebasert mat, grove korn, belgfrukter, grønnsaker, nøtter og frø og animalske mat produsert bærekraftig og med lave klimagassutslipp-systemer, gir muligheter for tilpasning og reduksjon i klimaendringer (Arnseth, 2019). Dersom vi klarer å halvere kjøttforbruket til 2030 vil klimagassutslippene bli 1 til 1,5 millioner tonn CO₂ lavere enn i dag (Norsk Klimastiftelse, 2019). Landbruk og matproduksjon slipper ut en del klimagasser (FN-sambandet, 2021) og bidrar til klimakrisen. Det må skje en endring

Det er av interesse å se på bærekraftige endringsagenter innenfor matproduksjon, da vi må redusere kjøttforbruket vårt drastisk. Grønne bedrifter som bidrar til dette kan være plantebaserte, men også produsere alternativ mat til kjøtt, slik som kjøtterstatning. Ved å gjøre slik endringer kan vi redusere utslippene våre. Transport av mat er også belastende for miljøet (Norsk Klimastiftelse, 2019). Som også er et tegn på at vi må endre på matproduksjonen og vanene våre. En studie utført av Pastakia (1998) viste at det var ulike motivasjonsfaktorer til at individer startet opp og ble «økoprenører», altså en bedrift som fokuserer på bærekraftige produkter. Noen av grunnene var mangel på produktet eller tjenesten i samfunnet, ønsket om å utgjøre en forskjell for miljøet uten å tenke så mye på profitt, mens andre ønsket hovedsakelig å gjøre «business» ut av det (Pastakia, 1998).

På bakgrunn av dette er det spennende å kunne få innblikk i opplevelsen av å være bærekraftig endringsagent innenfor matvareproduksjon i en grønn bedrift og motivasjonen bak. Det hadde vært interessant å høre om hvilke opplevelser personer som jobber innenfor matindustrien besitter, da de er en del av endringen vi trenger i samfunnet - og verden (FN-sambandet, 2022). Det foreligger lite forskning på motivasjon hos gründere og ledelsen i bærekraftige bedrifter, men det er et voksende felt. Denne studien vil dermed forsøke å være et bidrag i denne «startfasen» av et voksende forskningsområde. Studien vil gi et bidrag ved

å belyse elementer som bør foreligge på arbeidsplassen slik at motivasjonen til den bærekraftige endringsagenten blir opprettholdt. Ved å belyse motivasjonen bak kan andre organisasjoner og bedrifter ta inspirasjon, hvilket kan det bidra til et grønt skifte hos flere bedrifter. Det kan også føre til at det blir enklere for næringslivet å tilrettelegge for at bedrifter skal bli grønnere. Forskningsspørsmålet blir dermed: *Hva oppleves som motiverende for bærekraftige endringsagenter?*

Begrepsavklaring

Denne oppgaven definerer bærekraft som produkter som er nært nøytrale og med svært lite utslipp i sin produksjonsprosess (Pastakia, 1998, s. 158). Bærekraft vil i dette tilfellet handle om at man klarer å produsere på en måte som jorda tåler (FN-sambandet, 2021). Bærekraft vil si at produksjonen av produktene skal være miljøvennlige med mindre utslipp ved produksjon og transport, men også mindre bruk av plastikk (FN-sambandet, 2021).

En bærekraftig endringsagent vil i dette prosjektet være et individ som forsøker å skape endring i folks atferd i en mer miljøvennlig-retning. Agenten har en bedrift innenfor bærekraft og forsøker å gjøre det populært med miljøvennlige produkter eller tjenester på markedet (Pastakia, 1998, s. 157). I tillegg forsøker en bærekraftig endringsagent å komme med innovative idéer som kan gi nye produkter som har en positiv innvirkning på miljøet. Det vedkommende lanserer på markedet er bærekraftig og med ønske om å endre atferd hos andre. De forsøker også å forbedre eller endre syklusen som for hvordan transport gjennomføres, og hvordan bruk og kast-mentalitet har blitt (Pastakia, 1998, s. 158). Agenten har sett et behov i markedet og kommer med miljøvennlige produkter og prosesser som kan gi kommersiell gevinst. En bærekraftig endringsagent bekymrer seg for miljøet som fører til bevissthet og konsekvent arbeid for å ha en innvirkning på miljøvirksomheten (Pastakia, 1998, s. 159).

Teoretisk rammeverk og tidligere forskning

Denne delen vil forklare det teoretiske rammeverket og empirien rundt selvbestemmelsesteorien derav autonomi, kompetanse og tilhørighet som forklaring på motivasjonen hos bærekraftige endringsagenter. Videre vil målsettingsteorien forklare motivasjonen bak ønske om økt omsetning og markedsposisjonering. Målsettingsteorien har også blitt valgt da den kan forklare det organisatoriske ved en bedrift, altså utdype «business» aspektet hos de bærekraftige endringsagentene.

Indre motivasjon

Indre motivasjon vil si at individet utfører aktiviteten fordi aktiviteten i seg selv er interessant, spennende og tilfredsstillende (Gagné & Deci, 2005). Ved å være indre motivert er aktiviteten iboende seg selv meningsfull eller givende (Gagné & Deci, 2005). En ansatt som er indre motivert arbeider med oppgaven da det genererer glede og en indre belønning (Dysvik & Kuvaas, 2013, s. 412). Indre motivasjon gir engasjement og lyst til å utføre oppgaven uten at det skyldes ytre elementer (Ryan & Deci, 2000, s. 71). Motivasjonsformen er også protypisk for læring og kreativitet (Ryan & Deci, 2000, s. 69), og kan ses på som en mer langsiktig og stabilt i form av opprettholdelse av atferd eller utførende aktivitet (Deci & Ryan, 1985). En studie som ble utført viste også at indre motiverte ansatte viser seg å være mer involverte i arbeidet sitt og viser til mer arbeidsinnsats og opprettholder ønske om å nå mål enn de som var mindre motiverte (Dysvik & Kuvaas, 2013, s. 414).

Ytre motivasjon

Ytre motivasjon vil si at aktiviteter utføres for å oppnå en form for belønning (Ryan & Deci, 2000, s. 71). Dette kan være frynsegoder i form av penger eller en høyere stilling. Ytre motivasjon kan også være styrt av en annen form for eksternt belønningssystem – hvor man enten får ros eller sanksjoner rettet mot seg som følge av handlingene man gjør, eller at personen føler et press eller forventning til å utføre aktiviteten (Ryan & Deci, 2000, s. 71). Dersom en person utfører handlinger er de ofte i retning av ønske om positive tilbakemeldinger (Haukedal, 2008). Aktiviteter eller oppgaver utføres med ønske om en eksternt belønning. Slik som at elever som gjør lekser fordi de føler et press fra foreldre eller har et ønske om en viss karriere i voksen alder (Ryan & Deci, 2000, s. 71).

Selvbestemmelsesteori

Selvbestemmelsesteorien skiller mellom de to ytterkantene indre og ytre motivasjon (Deci & Ryan, 2008, s. 17). Selvbestemmelsesteorien viser hvilke psykologiske behov som må dekkes for å oppnå indre motivasjon og hvordan ytre motivasjon kan påvirke den indre motivasjonen (Gagné & Deci, 2005). Dersom man opplever at autonomi, kompetanse og tilhørighet blir dekket, vil det gi positive utfall (Gagné & Deci, 2005, s. 336). Disse tre behovene omtales som psykologiske behov og generer indre motivasjon. Behovene er grunnlaget for vår motivasjon (Deci & Ryan, 1985). Hovedsakelig har forskning på selvbestemmelsesteorien blitt gjort innenfor sport, helse og utdanning (Ryan & Deci, 2000, s. 68), men teorien har

begynt å få mer oppmerksomhet da den kan overføres til arbeidslivet generelt (Gagné & Deci, 2005, s. 333).

En studie viser at selvbestemmelsesteorien påvirker motivasjonen på arbeidsplassen (Baard et al, 2004, s. 2061) og at dersom kompetanse, autonomi og tilhørighet blir tilfredsstillende kan det føre til at den ansatte får positive utfall, som indre motivasjon (Baard et al, 2004, s. 2064). De tre behovene må dekkes for at interessante og aktiverende oppgaver skal fortsette å være det. Individet vil bli mer interessert i aktiviteten dersom behovene blir oppfylt i aktiviteten eller oppgaven de gjør (Deci & Ryan, 2000, s. 233). En person som er indre motivert for jobben sin opplever tilfredshet og glede ved utføring av arbeidet (Stone, Deci, Ryan, 2009). Det fører også til bedre jobbytelse (Gagné & Deci, 2005, s. 337).

Autonomi

Behovet for autonomi innebærer at individet må oppleve fri vilje og medbestemmelse, dette gjelder for eksempel i forhold til oppgaver og aktiviteter (Deci & Ryan, 2000, s. 231). Det vil si frihet og valg i oppgaver eller aktiviteter som utføres. Med autonomi, vil det ikke oppleves som noe form for press eller kontroll for å utføre aktiviteten (Vansteenkiste et al, 2006). Det er også frihet i hvordan oppgavene skal utføres (Van Den Broeck et al, 2010, s. 982). Ved frihet og ansvar vil det føre til økt i indre motivasjon (Vansteenkiste et al, 2006). Autonomi ligger også tett opp til indre motivasjon (Gagné & Deci, 2000).

Gagné og Deci skiller mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon. Førstnevnte vil si at man opplever valg og frivillighet i oppgaven som utføres. Ved kontrollert motivasjon derimot oppleves det som et press eller tvang om å utføre oppgaven (Gagné & Deci, 2005, s. 340). Dette samsvarer med en studie av Van Den Broeck med kolleger som viste at valgfrihet rundt oppgaver har sterk korrelasjon med autonomi tilfredshet (Van Den Broeck, 2010, s. 995). I en annen studie om indre motivasjon, viste det en sammenheng mellom opplevelsen av autonomi (Reeve & Deci, 1996 i Deci & Ryan, 2000, s. 234). Eksperimentet så man på effekten ved kontrollerende og ikke-kontrollerende kontekster og deltakerens indre motivasjon ved puslespill. Det viste seg at ved å skape konkurranse innenfor kontrollerte rammer for deretter å presse deltakeren til å vinne førte til mindre indre motivasjon enn de som konkurrerte uten en kontrollerende kontekst. Det viste seg også at personene opplevde autonomi som en forlengende effekt av dette (Reeve & Deci, 1996 i Deci & Ryan, 2000, s. 234). Felt-studier har overførte dette til en arbeidssetting med «ekte» kontekster hvor det bli gitt støtte til autonomi og dermed mindre kontroll. Dette førte til

positive utfall, slik som økt indre motivasjon og økt tilfredshet og dermed også høynet velvære (Reeve & Deci, 1996 i Deci & Ryan, 2000, s. 234).

Autonomi viser til tillit til å utføre arbeidet i jobbsammenheng på sin egen måte – innen vise rammer, da er det ingen eksternt som kontrollerer arbeidsoppgavene til arbeidstaker. I følge Deci og Ryan vil valgmuligheter og ansvar vil føre til positive resultater på jobb (Deci & Ryan, 2000, s. 234). En studie viste at komplekse arbeidsoppgaver korrelerte med jobbytelse og tilfredshet. Komplekse oppgaver er sannsynlig oppleves som mer utfordrende, men også dermed viktigere. Dette kan føre til autonom motivasjon som kan forbindes med høy ytelse og tilfredshet (Gagné & Deci, 2005, s. 353). Autonomi er også en viktig del av opplevelsen ved utviklingen av kompetanse (Deci & Ryan, 1989). Ved å styrke den indre motivasjonen og ha tro på prestasjonene til individet vil det gi positive utfall (Deci & Ryan, 1996).

Behovet for kompetanse

Behovet for kompetanse innebærer å få utnyttet evner man har på et område (Deci & Ryan, 1985). Å føle på en selvtillit og effektivitet innenfor området man utfører aktiviteten, slik som at man opplever seg som kompetent i jobben man utfører (Deci & Ryan, 1985, s. 27).

Kompetanse handler om interaksjon med omgivelser, hvilket består av læring, utforskning og tilpasning. Det er også viktig å føle på mestring ved kompetanse (Deci & Ryan, 1985, s. 27).

Behovet for kompetanse fører til at individet oppsøker nye oppgaver eller aktiviteter.

Opgaven må være passe utfordrende slik at personen klarer å overvinne utfordringen (Deci, 1975, s. 57). Hvilket er overførbart til jobbsammenheng. En arbeidsoppgave bør da ikke være for utfordrende. Ved å få positiv tilbakemelding på kompetanse vil det øke opplevelse av kompetanse og den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2007, s. 15). Det forutsetter at den positive tilbakemeldingen er informerende og ikke kontrollerende (Deci, 1975, s. 142). Ved informerende positiv verbal tilbakemelding vil personen fremdeles oppleve selvbestemmelse i sin kompetanse (Deci, 1975, s. 158). Den positive tilbakemeldingen er anerkjennelse av arbeidet (Deci & Ryan, 1985, s. 300).

En studie av Deci (1971) viste at personer som fikk en positiv tilbakemelding etter å ha utført en oppgave opplevde økt indre motivasjon. Det var to grupper i studien og gruppen som fikk positiv tilbakemeldingen etter å ha utført aktiviteten gikk fra første økt til neste tre med høyere indre motivasjon til aktiviteten enn gruppen som ikke fikk tilbakemelding (Deci, 1971 i Deci, 1975, s. 143). Altså dersom individet blir utsatt for passende utfordringer, tilbakemeldinger og uteblivende negative evalueringer vil det øke indre motivasjonen (Deci,

Ryan, 2000, s. 70). En annen studie forklarer også at positiv tilbakemelding vil øke den indre motivasjonen, dersom personen føler seg ansvarlig for aktiviteten som får positiv tilbakemelding (Fisher, 1978 i Deci & Ryan, 2000, s. 235).

Behov for tilhørighet

Behovet for tilhørighet handler om å oppleve at andre bryr seg om en og en selv bryr seg om andre. Tilhørighet handler også om tilhørighet i en gruppe. Tilhørighet vil også si at man føler seg knyttet til andre (Rigby & Ryan, 2018, s. 139). I en arbeidssituasjon handler det om å føles seg respekter og verdsatt av ansatte, ledelsen og bedriften (Rigby & Ryan, 2018, s. 139). Behovet blir dekket gjennom følelser av fellesskap eller å danne relasjoner med andre (Van Den Broeck et al, 2010, s. 983). Behovet kan også dekkes dersom personen opplever sosial støtte på arbeidsplassen (Van Den Broeck et al, 2010, s. 984).

Ryan og Grolnick (1986) og Ryan, Stiller og Lynch (1994) viste at elever som hadde en lærer som var varm og omsorgsfull, altså støttende, hadde større indre motivasjon. Deci & Ryan viser at i andre situasjoner, som å legge kabal kommer indre motivert atferd kun fra kompetanse og autonomi, og viser at ikke alle situasjoner krever relasjoner eller fellesskap for å opprettholde den indre motivasjonen (Ryan & Grolnick, 1986; Ryan, Stiller & Lynch, 1994 i Ryan & Deci, 2000, s. 23).

Målsettingsteori

Målsettingsteori er utviklet av Edwin Locke i samarbeid med Gary P. Latham. Teorien fokuserer på målet og det kan være en motiverende faktor (Locke & Latham, 2019, s. 97). Innenfor organisasjonspsykologi er målsettingsteorien blant en av de mest valide og praktiske teoriene som omhandler motivasjon hos den ansatte (C. Lee & Earley, 1992; Miner, 1984; Pinder, 1998 i Locke & Latham, 2002, s. 714). Teorien har også blitt anvendt innen sport og helse, da teorien kan overføres til de fleste aktivitetene som er selv-regulerende (Locke & Latham, 2002, s. 712). Det er mest relevant å se på mestringsstro og målsetting.

Konkrete mål

Gjennom målsetting utarbeides konkrete mål, som ikke er for generelle. Dette fører til at personen arbeider aktivt og legger inn en innsats for å nå målet som er satt (Latham & Locke, 2002, s. 705). Ved å skape mål vil det føre til motivasjonskraft. Målsettingen generer systematisk rettet atferd og virker iverksettende for individet (Latham & Locke, 2002, s. 705). Locke og Latham oppsummerer trettifem år med ulike studier som har gjennomført

simulering av arbeidssettinger, men også i felten - at målsettingsteorien generer høyere prestasjoner eller ytelse – ved å ha utfordrende og spesifikke mål (Locke & Latham, 2002). Studiene inkluderte over førti tusen deltakere med 100 forskjellige oppgaver i ulike land. Effektene som ble funnet i studien fungerer på individer, men også på grupper (Locke & Latham, 2002).

Mestringstro

Aspektet med mestringstro er også viktig i denne studien da mestringstro er med på å generere ny «giv» for nye og mer utfordrende oppgaver (Locke & Latham, 2002, s. 706). Bandura sitt begrep mestringstro (*self-efficacy*), eller tro på mestringsevne vil si at individet har tro på å lykkes med oppgaven eller arbeidet (Bandura, 1989, s. 364). Individets mestringstro vil ha innvirkning på prestasjoner, innsats og motivasjonen for en oppgave. Ved høy mestringstro vil personen anse seg selv som kompetent og dyktig i arbeidet som skal utføres (Bandura, 1989, s. 366). Ansatte med høy mestringstro vil også sette seg høyere mål enn de som har lav mestringstro. Høy mestringstro fører også til høyere arbeidsinnsats og utøver bedre strategier for å oppnå målet sitt (Locke & Latham, 2002, s. 706). Desto høyere mestringstro desto mer motivasjon og innsats vil legges ned (Bandura, 1989, s. 365). Det påvirker også om målene virker motiverende eller demotiverende (Bandura, 1989, s. 368). En studie viste at mestringstro har sterk og direkte effekt på prestasjoner. Videre sies det at mestringstro kan også påvirke indirekte ved å påvirke målene eller hvordan man forplikter seg til målene. Mestringstro har stor innvirkning på hvordan personer møter utfordrende mål, eller setter seg konkrete utfordrende mål som i seg selv viser til stor selvtillit (Latham & Locke, 1991, s. 221).

Metode

Formålet med min bachelor er å undersøke og belyse hva som oppleves som motiverende for bærekraftige endringsagenter. Denne bacheloren er en del av et doktorgrad-prosjekt. Doktorgrad prosjektets formål er å belyse hvordan arbeidshverdagen oppleves av personer som arbeider med bærekraftig mat eller plantebaserte produkter. Prosjektet ønsker med sine funn å bidra til og tilrettelegge arbeidshverdagen for denne yrkesgruppen. Det var på forhånd bestemt at denne bacheloren skulle ta i bruk intervju som datainnsamlingsmetode og det forelå en ferdigstilt intervjuguide også.

Kvalitativ metode

Dette prosjektet tar i bruk kvalitative metode som skaffer innsikt i en person eller flere personer sin erfaring av et fenomen. Ved å ta i bruk kvalitativ metode vil prosjektet kunne tolke og tilnærme seg hva personene har erfart og opplevd på individnivå (Ringdal, 2018, s. 110). Denne metode skaffer også innblikk i hendelser og holdninger vi tar som en selvfølge, noe kvantitativ metode ikke klarer å fange opp på samme måte (Ringdal, 2018, s. 110). Kvalitativ metode gjør at vi kommer på nært hold til fenomenet, men kvantitativ fokuserer på årsak-virkning, frekvens og forekomst av fenomenet som fører til en viss distanse til fenomenet (Ringdal, 2018, s. 110). Ved bruk av kvalitativ metode beskrives og redegjøres det for fenomener på individnivå (Ringdal, 2018, s. 110).

Kvalitative intervjuer

Dybdeintervju kan skaffe innsikt i personers opplevelse av hendelser, opplevelser eller situasjon av et fenomen. Ved å ta i bruk intervju vil intervjuobjektet selv vektlegge og sette ord på situasjonen og fenomenet som undersøkes. Dybdeintervju bidrar til å kunne tolke og vurdere en person eller persons sosiale verden (Ringdal, 2018, s. 243). Intervjuene vektlegger informantens språk, da språket kan avdekke informantens meninger, det er derfor lurt å ta opptak av intervjuet (Yeo et al., 2014, s. 184). Dette intervjuet har blitt tatt opp. Semi-strukturerte intervju følger en viss struktur med bestemte tema og spørsmål, men åpner opp for mer fleksibilitet (Yeo et al., 2014, s. 183). Da intervjuene ble holdt måtte alle spørsmålene stilles fra intervjuguiden, men intervjuguiden var også et hjelpemiddel for å holde seg til tema og finne en naturlig fremdrift av intervjuet. Spørsmålene i intervjuguiden var formulert åpent slik at informanten kunne utbrodere om opplevelsene sine. Denne studien har tatt i bruk intervjuene som datamateriale. De semi-strukturerte intervjuene ble transkribert. Transkriberingen inneholdt ord for ord. Intervjuene varte rundt 45 minutter og rundt 60 minutter. Intervjuet ble forsøkt å gjøres så naturlig og komfortabelt som mulig. Begge intervjuene ble tatt over Zoom.

Intervjuguide

Det var på forhånd utarbeidet en intervjuguide, men det var også mulig å legge til tilleggsspørsmål dersom vi ønsket det. Intervjuguiden var kategorisert etter tema og tilhørende spørsmål, men også tips til eventuelle oppfølgingsspørsmål. Spørsmålene var åpne slik at informanten utbroderer om opplevelser i arbeidslivet (Ringdal, 2018, s. 245). Intervjuguiden bestod av tre deler. Den første delen var innledende og ment som «oppvarming» for å gjøre

informant og forsker så komfortable som mulig med intervjusituasjonen (Yeo et al., 2014, s. 178). Den første delen handlet om bakgrunnen til informanten som arbeidsdag og hvordan man havnet i jobben. Den andre delen bestod av de mer sentrale aspektet med intervjuet som også var rettet mot problemstillingen. Dette dreide seg om informantens tanker og holdninger til bærekraft. I tillegg til spørsmål angående emosjoner som motivasjon og barrierer. Siste delen handlet om informantenes tanker videre om fremtiden sin. Intervjuguiden fulgte oppsettet for oppbyggingen av intervjuets ulike sekvenser (Yeo et al., 2014, s. 189).

Deltakere og utvalg

Utvalget for studien består av to informanter som jobber innenfor matvareproduksjon som tar ansvar for bærekraftige prosesser og produksjon. Informantene er en kvinne og mann i 40 årene. Den ene informanten hadde en kollega med inn i intervjuet, men var ikke deltakende. Navnene deres er fjernet for å beholde anonymiteten deres. Alle deltakerne jobber tett på gründerne. Den ene informanten er daglig leder, den andre informanten er en del av ledelsen med ansvar for bærekraft. Begge informantene jobber innen matvareproduksjon som fokuserer på bærekraftig mat som er vegetar eller kjøtterstattende.

Deltakerne i studien er like og ble valgt bevisst for å gjøre det homogent. Vi fikk instruksjoner om at det var ønskelig med to informanter som var like. Deltakerne i studien er like, men har ulike stillinger som gjør at de har noe forskjellige arbeidsoppgaver. Begge har arbeidsoppgaver som dreier seg om bærekraft og mulige tiltak ved matvarene og produksjonen. Dermed kan informantene bidra til å belyse den gitte problemstillingen.

Informantene ble kontaktet via e-post. Det tok lang tid før, derfor valgte jeg å følge opp med en telefonsamtale som viste til mailen om deltakelse i denne studien. Informantene godtok deltakelse både på telefon og mail. Informantene fikk tilsendt samtykkeerklæring, hvor det også står mye informasjon om doktorgrad-prosjektet som denne bacheloren tilhører. Samtykkeerklæringen beskriver formålet, tema for intervjuet, deltakelsen er anonym og at de når som helst kan trekke seg.

Etikk

Norsk senter for forskningsdata (NSD) har godkjent datainnsamlingen og datahåndteringen. Informantene har underskrevet på en samtykkeerklæring, hvor det står informasjon om at deltakelsen er anonym og at de når som helst kan trekke seg fra studien. Informantene fikk en gjennomgang av hva prosjektet handlet om, formålet, hvem som er ansvarlig for hele doktorgrad-prosjektet og at intervjuet vil bli brukt som datamateriale. For å beskytte

informantenes anonymitet er navnene fjernet. All informasjon som kan gjenkjennes er også fjernet eller endret. Intervjuene ble lastet opp på en NTNU-server slik at innholdet ble trygt bevart digitalt.

Vitenskapelig ståsted

I tematisk analyse foreligger det to retninger. Her har det blitt tatt utgangspunkt i Big Q som kvalitativt paradigme (Braun et al., 2019, s. 848). Jeg har tatt utgangspunktet i tematisk analyse som er refleksiv – hvor det analytiske arbeidet bærer preg av Big Q (Braun et al., 2019, s. 848). Denne orienteringen gjør at temaene er dannet på bakgrunn av meningsbaserte mønstre. Det vil si at fenomener gir mening i sin kontekst (Braun et al., 2019, s. 848). Kodene blir dermed organiske og er fleksibelt i forhold til koding av temaene. Big Q skaper nyanser og dybde i temaene (Braun et al., 2019, s. 848). Jeg har derfor forsøkt å ta en aktiv rolle som forsker (Braun et al., 2019). Jeg forsøkte å ha en teoretisk tilnærming til kodingen (Braun & Clarke, 2006, s. 84), men jeg fant også interessante funn i datamateriale som gjorde at andre teorier kom på plass etter dette (Braun & Clarke, 2006, s. 84). Men jeg forsøkte å forholde meg til datamateriale på en organisk måte uansett (Braun et al., 2019, s. 848). Det vitenskapelige ståstedet orienterer seg rundt konstruktivisme, som innebærer at det felles skapes en virkelighet, intervjuet er aktivt skapende prosess. Det har ført til at personens verden skal tolkes og jeg har dermed tolket ordene informantene har brukt for å forklare sin virkelighet (Braun & Clarke, 2006 s. 81). Konstruktivisme forklarer opplevelser og hendelser skyldes effektene av diskurser som foreligger i samfunnet (Braun & Clarke, 2006 s. 81).

Transkripsjon

Opptakene ble transkribert ord for ord. All tale ble notert, men kun latter eller stillhet ble bemerket ned i transkripsjonen, men kroppsspråk og toneleie ble kommentert på siden. Jeg transkriberte kort tid etter intervjuene ble gjennomført.

Analyse

For å analysere datamaterialet har denne studien tatt i bruk tematisk analyse. Tematisk analyse tilnærmer seg dataene ved å identifisere og oppsummere hovedtrekkene i dataene. Deretter er det en analyse og rapport som avdekker mønstrene fra datamaterialet. Denne metoden har blitt mye anvendt, da den er blant annet fleksibel, gir god innsikt og omtales som anvendelig for forskere eller studenter som ikke har mye erfaring med kvalitativ analyse

(Braun & Clarke, 2006). For å gjøre analysen så systematisk som mulig ble artikkelen til Braun og Clarke med seks steg fulgt (Braun & Clarke, 2006).

Første fase innebærer å bli kjent med dataene slik at man etablerer dybdeforståelse av datasettet. Dette startet på et vis i det intervjuet begynte. Fasen med transkriberingen førte også til å at jeg fikk gjennomgått dataene ekstra godt. Da jeg transkriberte skrev jeg notater og bemerkninger på elementer jeg la merke til. Jeg leste over datamaterialet flere ganger. Dette gjorde at jeg fikk en god oversikt og kjennskap til datasettet før jeg gikk løs på den mer formelle kodingen. Den andre fasen er å lage koder. Kodene ble dannet på bakgrunn av hva som var interessant, men også relevant for problemstillingen. Etter denne prosessen stod jeg igjen med mange koder (Braun & Clarke, 2006). Neste steg ble dermed å generere potensielle tema. For å lage tema gjennomgikk jeg kodene mange ganger og skrev dette over i et eget dokument for å skaffe et overblikk. Jeg så videre på temaene og lagde underkategorier der det var naturlig. I fase fire så jeg igjennom temaene med et kritisk blikk og dermed ble overflødig temaer fjernet på grunnlag av det ikke var gjennomgående nok. Intern og ekstern homogenitet ble tatt i betraktning i denne fasen (Braun & Clarke, 2006). I fase fem ble temaene identifisert og fikk beskrivelser som gjenspeiler essensen i temaet. Temaene fikk navn som bidro til å beskrive konseptet slik at det kan bli utgangspunktet for siste fasen. Den siste fasen er rapporten. Rapportskrivning og analyse har ingen helt klare og tydelige skiller. Dermed ble analyse og rapportskrivning blandet, hvor jeg gikk inn og ut av analysens ulike faser, imens rapporten ble skrevet. Rapporten viser til tidligere forskning og teoretisk rammeverk (Braun & Clarke, 2006).

Den tematiske analysen ble drevet av teori, derav delvis deduktiv. Det vil si at jeg anvendte ulike teorier for å se etter mønstre i datasettet som kunne være relevant for forskningsspørsmålet mitt. Fasen med kodingen holdt seg tett til datasettet og tok ikke utgangspunkt i teorier, men holdt seg tett mot informantenes virkelighet og forklaringer. Det er viktig å presisere at det aldri er helt mulig å legge fra seg alt av teorier.

Resultater

Formålet med denne bacheloren var å belyse hva som oppleves som motiverende for en bærekraftig endringsagent. Etter å ha gjennomført en tematisk analyse har det blitt funnet to hovedkategorier: Behov hos informanten og fremtidsambisjoner. Det har også blitt funnet underkategorier i hovedtemaene. Funnene bunnar i informantenes forklaringer og beskrivelser av deres subjektive opplevelse med å jobbe som en bærekraftig endringsagent. Undertemaene vil utbrodere hovedtemaene mer. Temaet *behov hos informantene* beskriver ulike elementer

som må dekkers hos informanten for at informanten skal oppleve motivasjon, mening, autonomi, kompetanse og tilhørighet i arbeidet sitt. *Fremtidsambisjoner* beskriver informantenes ambisjoner og mål som de ønsker å oppnå for seg og bedriften i kommende årene. Her beskrives konkrete mål og troen på at målene er gjennomførbare. Videre vil det bli presentert sitater for å presentere de ulike funnene som er relevant for problemstillingen.

Behov hos informantene

Det ble funnet fire elementer som beskrev ulike behov informantene i forhold til arbeidet. Det kom fram at informantene hadde behov for å ta selvstendige valg i arbeidsoppgavene og arbeidsdagen, men hadde et behov for å kunne bruke og utvikle sine kunnskaper. Informantene ga uttrykk for at tilhørighet hos kollegene var viktig. Informantene uttrykte at å jobbe med bærekraft var viktig og verdifullt.

Arbeidet i seg selv

Begge informantene uttrykte at det var nødvendig å være mer bærekraftig og kutte matsvinn. Informantene beskrev tydelig hva bærekraft var for dem og at det var nødvendig å ta ansvar. Informantene uttrykte at jobben var viktig og verdifullt i forhold til en bærekraftig framtid. Begge ga uttrykk for at jobben var i tråd med egne holdninger til miljøet.

Informant nummer en omtalte jobben som ble gjort var å ta ansvar for en liten del av et større problem. Informanten ga uttrykk for bærekraftige holdninger.

I(1): «..For det er nesten like stor jobb som det å på en måte, å ta det problemet med matsvinn på gulrot, hvis vi tar gulrot som et eksempel (..) ..bare i nærområdet her.. (..) så vil du kunne få tak i en (...) tja hva er det da (...), mellom tusen og tre tusen tonn med gulrot. Og det er jo langt, langt, langt over hva vi trenger. Så vi tar jo toppen av isberget».

Informant to eksemplifiserte hva bærekraft var for dem og om tiltakene. Informanten uttrykte miljøvennlige holdninger, da det var enkelt å forklare om bærekraft og tiltakene som måtte til.

I(2): «Bærekraft er veldig svevende begrep for mange. Men for oss er det super konkret. Det handler om hva du putter i produktet, det handler om å redusere emballasje. Det handler om å jobbe konkret med å redusere emballasje, å finne bedre emballaseløsninger.

(..) Det handler om å finne sunnere produkter. (..) på fabrikk så handler det om å liksom kutte svinn, det veldig fysisk da (..) hva kan vi gjøre her på denne linjen for å kutte matsvinnet».

Videre utdypet informant to at det var viktig å spise mer plantebasert og uttrykte et ønske om å bidra til dette. Og ga uttrykk for et indre ønske om å utgjøre en forskjell.

I (2): «vi ser som alle andre at vi må spise mer plantebasert da. Og det å komme med gode alternativer».

Informant nummer en beskrev at de personlig også hadde satt inn miljøvennlige tiltak. Informanten ga uttrykk for at bærekraft er viktig for dem personlig.

I (1): «Vi har jo, vi sorterer jo plast, vi sorterer jo glass og metall. Vi sorterer jo restavfall, ja. Vi jobber jo aktivt med å kutte svinn, selv om vi skal redusere matsvinn så er det viktig at vi har samme fokus innad hos oss. Og at vi og heller ikke har noe matsvinn».

Valgfrihet

Begge informantene uttrykte at de hadde mulighet til å selv utforme arbeidsoppgavene sine og skape variasjon i arbeidet. Informantene stod fritt til å bestemme hvordan de skulle bruke dagene for å komme frem til sitt matprodukt. Informantene beskrev at de kunne ta egne beslutninger i oppgaver som gjaldt selve matproduksjonen og produksjonssted. Informantene uttrykte at de bestemte store deler av organiseringen av arbeidet selv.

Informant nummer to uttrykket at det var viktig å kunne ta selvstendige beslutninger i arbeidet sitt, slik som sitatet viser:

I (2): «Og nå har vi jo valgt å ta produksjonen hjem. (..) Det å starte produksjonen det er krevende da».

En viktig del av arbeidet for informant nummer en var å kunne selv ta beslutninger om utformingen av matvarene.

I (1): «..jeg har bygd det her helt alene, og har da fått helt frie tøyler til å ta bort alt av tilsetningsstoffer».

Videre ga informant nummer uttrykk for at det var viktig at de bestemte innholdet i maten. Informanten uttrykte at det ikke var aktuelt at noen eksternt skulle bestemme eller endre på

innholdet i maten deres. Informanten uttrykte hvor viktig selvbestemmelse var for dem i matproduksjonen deres.

I (1): «det blir produsert på våres spesifikasjoner (...). Så grossistene våre vet jo nå da at hvis de skal sende oss et nytt produkt så må de sende med datablad. Og hvis det står et tilsetningsstoff eller et annet klumpemiddel eller det står noe som helst da i det databladet så får de det i retur. De gjorde det i begynnelsen».

Informant nummer en ga uttrykk for at den trivdes med å ha mulighet for å ha varierte arbeidsoppgaver og arbeidsdager

I (1): «Vi begynte dagen i dag med å lese korrektur (...) på en ny emballasje. Og så inn å lage mat (...) så gikk i stykker en maskin så måtte vi skru litt der. Også har vi fortsatt å lage mat så nå er vi jo straks ferdig med å pakke (...), for i morgen er det en helt annen arbeidshverdag (...) Jeg syntes jo egentlig vi har(...), det har vært en god driv de siste årene altså».

Informant to belyste også at det var varierte arbeidsdager og koordinerte dagene selv.

I(2): «..Bærekraft er en av tre hovedområder jeg jobber med da, (...). Men, med alle mulige forberedelser til (...) møter. Hvor jeg avholder både eksterne og interne møter. Når du sitter i ledelsen er det mye koordinerende da som skjer. Men også i et lite selskap, så også en del operativt da. Så vi gjør mye selv også».

Informant nummer en kunne selv velge hvor mye arbeid de kunne ta på seg.

I (1): «Nå blir det for mye eller nå ligger vi framom og kan si ifra i det vi får bestillinger, at her må dere ta ett valg (...). Vi kan produsere det her. Hva vil dere ha?».

Kunnskaper

Det kom fram at informantene opplevde å kunne ta i bruk sin kompetanse rundt matvareproduksjon og bærekraft, men også kompetanse i forhold til markedet. Informantene beskrev et ønske om å utvikle nye produkter og utvide sortimentet sitt. Begge informantene uttrykte at de fikk utviklet kunnskapene gjennom fornyelse av selve matproduktene, produksjonen eller emballasjen rundt maten.

Etter å ha utviklet ny emballasje mottok informant to ros for arbeidet sitt, dette uttrykte informant to glede over.

I(2): «Nå har vi funnet en emballasje som funket eller kommet opp med en løsning da. Og har kommet et skritt videre. Det er gøy. (...) gøy med responsen fra styrere og eiere når vi klarer å vise hvor flinke vi er».

Informant nummer en beskrev opplevelsen av å utvikle seg på et personlig plan, hvor informanten utviklet ferdigheter innenfor drift og tilegnet seg kunnskaper om «business».

I(1): «Sånn personlig utvikling, har jo det vært sånn at, jeg kom jo inn som en kokk. Som egentlig ikke kunne så mye om tall, jeg kunne ikke så mye produktutvikling, jeg kunne ikke så mye om det å drive industri (...)og en ganske stor bedrift da, for det har den jo faktisk blitt».

Informant to forklarte at den fikk bruke kunnskapen sin om produktutvikling og mestret arbeidet med produktutviklingen av matvaren.

I(2): «Samtidig så tror jeg også at vi her er (...), altså det handler om å være god på å treffe i produktutviklingen. Altså vi traff fantastisk bra».

Det samme gjaldt informant nummer en, som også fikk ta i bruk sin kompetanse.

I(1): «Da lagd det sånn som vi ønsker å lage det. Og det er jo mat fra bunnen av, for det er jo det jeg har brukt store deler av livet på å lære meg å lage».

Det var også noen utfordringer for informant en, men utfordringene førte til læring.

I(1): «Vi hadde jo ikke noe lønnsom drift de første årene, men nå har vi greid å snu det ehh (...), men såklart det har jo vært, vært en veldig bratt læringskurve».

Tilhørighet

Informantene forklarte at de fikk støtte fra kollegene og bedriften. Informanten trakk fram det var rom for å si ifra om feil i produktutviklingen til hverandre. Begge ga uttrykk for at det var en tillit og støtte med kollegene.

Informant nummer en forklarte at det var rom for å si ifra til hverandre hvis produksjonen ikke gikk riktig vei.

I (1): «..på er jo produktutvikling(..)Så har alltid vi hatt en veldig stor takhøyde med at hvis det ikke er bra så er det ikke bra. Vi legger ikke noe i mellom akkurat da, for det har vi ikke tid til»

Informant nummer to forklarte at i selskapet deres kunne man prøve nye ting og fikk støtte av bedriften eller kollegaene til å gjøre det.

I (2): «..dette har jeg lyst til å satse på. Men da er jo vi typen selskap som tørr å gjøre det.»

Fremtidsambisjoner

Ønske og ambisjoner om profitt og posisjonering i markedet var gjennomgående for begge informanter. Hos informant nummer en var dette hakket mer fremtredende. Begge informantene trakk frem økonomi og markedsposisjonering som et viktig aspekt ved det å være bærekraftig matprodusent. Informantene var avhengig av profitt for at de skal kunne fortsette i jobben. Det kom også tydelig frem at informantene ønsket å nå konkrete mål om økt omsetting og markedsposisjonering for sine bærekraftige matprodukter. Begge informantene viste til en tro på at målene og ambisjonene for matvarene ville bli gjennomført.

Informant to utrykte ambisjoner om å styrke sin posisjon som aktør.

I(2): «Man kan jo tenke seg at en liten aktør som oss sier okei, vi er fornøyd med det og den posisjonen vi har. Men sånn er ikke vi (..)».

Informant nummer en utrykte at det var givende å nå målene og resultatene.

I(1): «..jeg synes jo det er artig å lykkes på det resultatmessige også. (..) det å på en måte nå de KPI'ene som er satt og greie å styre og se at man gjør de tiltak ..og så lykkes man med de tiltakene som er satt og det har en effekt. Det og er jo veldig givende»

Informant nummer en beskrev konkrete mål for distribusjonen og ga uttrykk for å ha god tro på at de skulle klare å doble omsetningen i år også.

I (1): «..vi har fått økt distribusjon så vi har hatt en dobling av volum og omsetning (..) og har jo et omsetningsmål på 10 til 20% i år».

Informant nummer en forklarte at de hadde ambisjoner med konkrete planer for de neste fem årene og var spent på dette.

I (1): «..det er jo veldig spennende, vi er midt i en strategi-prosess (..). I tillegg, i tillegg for de neste fem-årene. Så det er, vi har pratet mye om det her. Hvor vil vi hend i fremtiden (..) og her er det jo, det blir jo lagt mye planer her parallelt for de neste fem årene. Så det er jo spennende».

Diskusjonsdel

Dette kapitlet vil diskutere problemstillingen og se til resultatene og drøfte teori. Videre vil det redegjøres for implikasjoner, begrensninger og validitet.

Denne studien har sett på hva som oppleves som motiverende for en bærekraftig endringsagent. Hovedfunnene i mine viser at bærekraftige endringsagenter opplever arbeidet i seg selv som indre motiverende. Ved å få dekket behovene for valgfrihet i utforming, organisering av arbeidsoppgaver og ta i bruk og utvikle sin kompetanse, men også oppleve tilhørighet og sosial støtte fra kolleger og bedriften kan antydes som motiverende i arbeidet med bærekraft. Agentene har også gitt uttrykk for at mål om markedsposisjonering, tallfestede mål og budsjetter oppleves som motiverende. Denne studien viser til at dersom de psykologiske behovene blir dekket vil det skape og opprettholde motivasjon. Funnene mine samsvarer også med målsettingsteorien i forhold til motivasjon. Det vil bli diskutert under.

Begge de bærekraftige endringsagentene ga uttrykk for høy indre motivasjon da de uttrykket med høy selvfølgelighet ønske om at matsvinn skal reduseres og at vi må spise mindre kjøtt og mer plantebasert - noe de tar ansvar for gjennom arbeidet sitt. Begge informantene gir uttrykk for at samfunnet må endre seg og bli mer bærekraftig, noe som kan tolkes som at jobben er i tråd med deres verdier og holdninger til miljøet (Ryan & Deci, 2000). Det var ikke noe som tydet på at informantene ønsket ytre belønning for seg selv ved å jobbe med bærekraft. Det er da mulig å tolke dette som at de opplever arbeidet i seg selv som givende og verdifull, noe som er i tråd med Deci og Ryan sin teori om indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Informantene virket i utgangspunktet indre motivert for å jobbe med bærekraftig matproduksjon. Dette stemmer overens med Stone med flere om at indre motiverte ansatte opplever glede og tilfredshet ved utførelse av jobben (Stone et al., 2009).

Dermed er det mulig å anta at arbeidet utføres fra den indre motivasjonen, men kan kalles for autonom motivasjon – da det ikke foreligger ytre belønning, men at det da bunner i et indre ønske om å jobbe med bærekraftig matvareproduksjon (Gagné & Deci, 2005).

Informantene ga uttrykk for at selvbestemmelse i store, viktige og avgjørende beslutninger vedrørende innhold i maten og matproduksjonssted, men også bestemmelse i forhold til når arbeidet skulle gjøres og hvordan. Dette kan indikere at deres motivasjon springer ut fra dekkelsen av behovet for autonomi i lys av utforming av arbeidet og arbeidsorganisering (Gagné & Deci, 2005). Dette samsvarer med studiet om at ansatte som er indre motivert er mer involvert i arbeidet sitt (Dysvik & Kuvaas, 2013). I tråd med teorien som tilsier at indre motivasjon er knyttet til autonomibehovet – stemmer dette også i forhold til det som kommer til uttrykk hos agentene (Gagné & Deci, 2005), men samsvarer også med en studie om valgfrihet korrelerer med autonomi (Van Den Broeck et al, 2010).

Et godt eksempel som underbygger viktigheten av autonomi for informantene ble tydelig da noen eksternt forsøkte å ta beslutninger ved utforming av matproduktet til deres ble autonomien truet. Denne situasjonen ble fort avvist av informanten, hvilket er i tråd med studien om kontroll og puslespill, hvor kontroll i utførelse av aktivitet påvirker autonomien til deltakeren, hvor også feltstudier har indikert det samme i organisasjonssettinger (Reeve & Deci, 1996 i Ryan & Deci, 2000). Dette kan tyde på at autonomi i matproduksjonen var et motiverende element for informanten da informanten utførte jobben som den er indre motivert for å gjøre slik den måtte ønske. Dette samsvarer også med studien om puslespillet hvor mindre kontroll førte til økt indre motivasjon (Reeve & Deci, 1996 i Ryan & Deci, 2000). Dermed er det mulig å anta at de bærekraftige endringsagentene ble motivert av å få autonomibehovet dekket.

Begge informantene ga uttrykk for at de fikk bruke kunnskaper de hadde vedrørende matlaging og produktutvikling i bedriften, teorien tilsier det foreligger et behov for å kunne ta i bruk kunnskapene sine og oppleve seg som kompetente i oppgaver som utføres (Deci & Ryan, 1985). Begge uttrykket opplevelse av mestring i produktutviklingen og produksjonen, hvilket er i tråd med teorien til Deci og Ryan om å oppleve mestring ved kompetansen sin (Deci & Ryan, 1985). Kompetansebehovet forklares som at man skal utforske, lære og tilpasse seg omgivelsene, dette er i likhet med det de bærekraftige endringsagentene beskrev både utvikling og lærdom (Deci & Ryan, 1985). Informantene utviklet seg både personlig, men tilegnet seg ny kunnskap om tall og produktutvikling. Teorien tilsier at det da har vært passende utfordring slik at informanten har overvunnet og mestret utfordringene (Deci, 1975). Gjennom mestringen av utfordringene forklarer informanten om ny innlært kunnskap –

hvorav indre motivasjon er protypisk for læring (Ryan & Deci, 2000). Det er dermed mulig å tolke dette som at mestring, læring og bruk av kunnskap opplevdes som indre motiverende i arbeidet for agentene.

For å poengtere at kompetansebehovet kan ha blitt dekket vises det til informantene som ble glad for anerkjennelse av nyutviklet bærekraftig emballasje. Da dette er i overensstemmelse med studien til Deci om positiv tilbakemelding etter utført oppgave, hvor studien viser til at kan føre til opplevelse av økt indre motivasjonen (Deci, 1971 i Deci, 1975). Det er sannsynlig å anta at informantene opplevde det som sitt arbeid, hvilket er positiv da en studie viser at dersom man føler seg ansvarlig for aktiviteten vil det også gi økt indre motivasjon ved ros (Fisher, 1978 i Deci & Ryan, 2000). Dermed er det mulig å anta gjennom mestring, læring, utvikling og bruk av kunnskaper har de bærekraftige endringsagentene blitt indre motivert da kompetansebehovet er dekket (Deci & Ryan, 1985).

Begge informantene omtalte seg stadig som «vi», hvorav informantene refererer til bedriften og kollegene deres, noe som kan indikere at de opplevde tilhørighet til gruppen (Rigby & Ryan, 2018). Videre ga begge uttrykk for at de hadde et trygt og sosialt støttende arbeidsmiljø hvor det virket som de trivdes – dette er i samsvar med teorien om behovet for tilhørighet (Rigby & Ryan, 2018). For å underbygge at behovet for tilhørighet ble dekket, kan vi se til informantene som fikk støtte fra kollegene og bedriften ved gjennomføring eller forslag om noe nytt. Dette er i tråd med studien som viser til elever som har en støttende, varm og omsorgsfull lærer, elevene med denne læreren hadde større indre motivasjon (Ryan & Gronlick, 1986; Ryan, Stiller, Lynch, 1994 i Deci & Ryan, 2000). I overført betydning vil det i dette tilfellet handle om støtte internt til å gjennomføre nye i matvareproduksjonen. I tillegg ga de uttrykk for at de identifiserte seg med kollegene i bedriften og mottok sosial støtte, noe som kan indikere at de følte seg respektert og verdsatt av bedriften – dermed kan tilhørighetsbehovet være dekket (Rigby & Ryan, 2018).

Informantene trakk fram i forhold til beslutninger i matproduksjonen, muligheten til å bruke og utvikle kunnskaper vedrørende bærekraftig matproduksjon og støtte fra kolleger i utførelse av arbeidsoppgavene - vil kunne gjøre at det fremdeles er givende og meningsfullt å jobbe med bærekraftig matproduksjon. Ut ifra det informantene vektla kan det tolkes som at de psykologiske behovene i seg selv kan oppleves motiverende, men også generere mer indre motivasjon. Dermed kan dette bekrefte teorien til Deci og Ryan om at de tre behovene danner grunnmuren for motivasjon (Deci & Ryan, 1985). Dette støttes også av studie hvor det viser seg at selvbestemmelsesteorien og de tre behovene er dekket påvirker den indre motivasjonen hos ansatte på arbeidsplassen (Baard et al., 2004)

Fremtidsplaner for bedriften som å nå tallfestede mål og forsterke sin markedsposisjonering var fremtredende hos begge informanter. Det ble brukt beskrivelser som at det var givende og spennende. Det virket som at begge hadde pågangsmot da de ønsket å sette inn nye tiltak for å få resultater. Dette kan indikere at konkret og utfordrende mål er motiverende og generere atferd (Latham & Locke, 2002). Begge bærekraftige endringsagentene hadde ambisjoner om nye mer «hårete» mål, dette samsvarer med studien til Locke og Latham om at utfordrende og spesifikke mål generer høye prestasjoner og ytelse (Locke & Latham, 2002). Selv om målene dreier seg om økt omsetning og markedsomsetning er det ingenting som indikerer at informanten får ytre belønning for oppnåelse, dermed kan det tyde på at det er indre motivert (Dysvik & Kuvaas, 2013). Det stemmer overens med at jo høy mestringstro, jo mer innsats og motivasjon er det (Bandura, 1989).

Det ble også vist til høy mestringstro i lys av målene sine, hvorav begge informantene ville doble omsetning eller styrke sin allerede sterke posisjon enda mer. Begges utfordrende og spesifikke målsetting stemmer overens med en studie utført av Latham og Locke hvor høy mestringstro fører til bedre prestasjoner, forpliktelse til målet, men viser også at mestringstro har innvirkning på hvor utfordrende mål man setter seg (Latham & Locke, 1991). Begge informantene gir uttrykk for at de hadde ønske om å legge inn høy innsats for å nå de høye målene, dette er i tråd med Bandura sin teori om at høy mestringstro fører til høy innsats og motivasjon (Bandura, 1989). Ut ifra innsatsen og målene som uttrykkes er det grunn til å antyde at de bærekraftige endringsagentene har høy mestringstro og kan ha blitt indre motivert slik målsettingsteorien tilsier.

Begrensninger og implikasjoner

I denne delen vil det gjøres rede for begrensninger og implikasjoner ved studien. Videre vil det sees nærmere på validitet og relabilitet av studien.

En begrensning ved min oppgave kan ha vært at informasjonen ble samlet inn gjennom intervju. Da det kan krevende for en informant å skulle dele tanker og følelser de har til en de ikke kjenner. Det kan hende at informantene ønsker å opprettholde en fasade og gi et godt inntrykk av bedriften utad. I tillegg hadde en av informantene med seg en kollega i intervjuet, uten å være deltakende. Det kan ha påvirket informantens sine svar ved at informanten holdt igjen i forhold til spørsmål rundt opplevelser eller følelser som er negative. Dermed er det ikke sikkert at intervjuet ble så virkelighetsnært som man skulle ønske (Noble & Smith, 2015). Begge intervjuene ble gjennomført på Zoom, noe som kan føre til at man mister det

mellom-menneskelige, som å skape en naturlig samtale eller intervju. Informantene hadde også begrenset tid de kunne avse til intervjuet. Dette kan ha ført til at jeg ikke fikk informantene til å utdype nok.

Mitt bidrag med denne studien er viktig, fordi ved å avdekke motivasjonen hos bærekraftige endringsagenter kan det tilrettelegges for at bedrifter henter inspirasjon og overfører det til seg selv. Studien er også viktig da den avdekker elementer som kan opprettholde engasjement og motivasjonen hos bærekraftige endringsagenter til å fortsette å være en grønn bedrift. Det er viktig å avdekke disse elementene da det kan skape endring og tilrettelegging på nye og gamle arbeidsplasser. Studien er viktig både for en bærekraftig endringsagent som ansatt, men studien kan også være interessant for ledelsen på en arbeidsplass – da man ønsker motivert ansatte. Studien kan dermed være et bidrag til å belyse viktigheten av selvbestemmelse og de psykologiske behov for å opprettholde motivasjon på arbeidsplassen. Denne studien er et bidrag til et voksende felt innen arbeid og organisasjonspsykologi hvor både motivasjon og bærekraft vil bli mer aktuelt fremover.

Relabilitet og validitet

Studien som ble gjennomført bestod av to informanter som forklarte sin opplevelse i arbeid med bærekraftig matvareproduksjon, det var kun forskjell på informantene i form av hvor tett de var på selve produksjonen. Det foreligger intern validitet, da undersøkelsens funn er nært datamateriale. Det er vanskelig å skulle generalisere så få informanters opplevelser til flere. Dermed er det lav ekstern validitet (Ringdal, 2018, s. 532). Studien bærer preg av høy indre reliabilitet da det skal være mulig for en annen å ta i bruk begrepene jeg har brukt i en analyse og finne samme elementer som virker motiverende for de bærekraftige endringsagentene slik som jeg gjorde. Det er også høy ytre reliabilitet, da en annen forsker ville ha funnet tilsvarende fenomen ved å bruke samme teorien i den tilsvarende situasjonen, selv om det er subjektiv tematisering (Ringdal, 2018, s. 532).

Videre forskning

Til videre forskning hadde det vært interessant å belyse bærekraftige endringsagenter opplevelse av motivasjon på flere nivåer i organisasjonen og fremdeles ta i bruk kvalitativ metode. Dette kunne ha ført til et enda mer helhetlig bilde på hvordan det kan tilrettelegges på best mulig måte for alle ansatte i en grønn bedrift. Det hadde vært interessant å se på dette da ville være gjennomsyrende for hele bedriften. Slik at man kunne ha undersøkt toppledelsen til ansatte.

Konklusjon

Denne oppgaven har undersøkt hva som oppleves motiverende for bærekraftige endringsagenter. Funnene i min studie har samsvart med foreliggende teorier og empiri i forhold til selvbestemmelsesteorien og målsettingsteorien. Dersom bærekraftige endringsagenter får dekket de tre psykologiske behovene: autonomi, kompetanse og tilhørighet kan det oppleves som motiverende og generere indre motivasjon. Det har også kommet frem at målsettingsteorien har vært motiverende for de bærekraftige endringsagentene. Spesifiserte og utfordrende mål som er tallfestede, men også mål om økt markedsposisjonering kan virke motiverende på den bærekraftige endringsagenten. Disse målene oppleves som motiverende da de bærekraftige endringsagentene har høy mestringsstro på at målene er gjennomførbare.

Litteraturliste

- Arneth A., Barbosa, H, Benton, T., Calvin, K., Calvo, E, Connors, S., Cowie, A., Davin, E., Denton, F., Van Diemen, R., Driouech, F., Elbehri, A., Evans, J., Ferrat, M., Harold, J., Haughey, E., Herrero, M., House, J., Howden M., ... (2019). Climate Change and Land An IPCC Special Report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems. *Summary for Policymakers: Intergovernmental panel on climate change*. https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2019/08/4.-SPM_Approved_Microsite_FINAL.pdf
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology: *Qualitative Research in Psychology*, (3), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). Thematic Analysis. In Handbook of Research Methods in Health Social Sciences (pp. 843–860). *Springer Singapore*. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_103
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227- 268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and well-being across life's-domains. *Canadian Psychological Association*. Vol 49 (1). 14-23 <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of

- learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165–183.
[https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(96\)90013-8](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(96)90013-8)
- Dysvik, A. and Kuvaas, B. (2013), Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52: 412-430. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x>
- FN-sambandet. (2021, 28. oktober). *Bærekraftig utvikling*. FN-sambandet.
<https://www.fn.no/tema/fattigdom/baerekraftig-utvikling>
- Gagne, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Haukedal, W. (2008). Arbeidsmotivasjon i etisk perspektiv. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. 45(3), 258-264.
- Latham, & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212–247.
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90021-K](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90021-K)
- Locke, & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. A 35-year odyssey. *The American Psychologist*, 57(9), 705–717.
<https://doi.org/10.1037//0003-066X.57.9.705>
- Locke, & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science : a Journal of the American Psychological Society*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.
<http://dx.doi.org/10.1037/mot0000127>
- 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>

Norsk klimastiftelse. (2019, 15. oktober). *Ny rapport: Redusert kjøttforbruk – en nøkkel til klimakutt*. Norsk klimastiftelse.

<https://klimastiftelsen.no/ny-rapport-reduisert-kjottforbruk-en-nokkel-til-klimakutt/>

Pastakia. (1998). Grassroots ecopreneurs: change agents for a sustainable society. *Journal of Organizational Change Management.*, 11(2), 157–173.

<https://doi.org/10.1108/09534819810212142>

Regjeringen. (2020). Bransjeavtalen om reduksjon av matsvinn: Hovedrapport 2020. Regeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/bransjeavtalen-om-reduksjon-av-matsvinn-hovedrapport-2020/id2891243/?ch=3>

Regeringen. (2021, 8. desember). *Det grønne skiftet*. Regeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/klima-og-miljo/innsiktsartikler-klima-miljo/det-gronne-skiftet/id2879075/>

Rigby, S. & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in Human Resource Development:

New Directions and Practical Considerations. *Advances in Human Resources*. 20(2). 133-147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>

Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold*. (4.utg). Fagbokforlaget.

Rognstad, O. & Steinset, T. A. (2010, 13. desember). *LANDBRUKET I NORGE 2009: Kjøttproduksjonen økte 165 prosent på 50 år*. Statistisk Sentral Byrå.

<https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/artikler-og-publikasjoner/kjottproduksjonen-okte-165-prosent-paa-50-aar>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychological*, 55 (1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>

Vansteenkiste, Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), 19–31. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4

Yeo, A., Legard, R., Keegan, J., Ward, K., McNaughton Nicholls, C., & Lewis, J. (2014). *In depth interviews*. *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*, 2, 177-210

Apendix A

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)

Apendix B

Tall: spørsmål

Bokstav: oppfølgingsspørsmål etter behov

Takk for at du vil delta i dette prosjektet! Det var veldig gøy å få med dere på laget – som er litt etablerte i markedet.

Jeg må bare nevne med engang at det er problemer med internett i området, dersom jeg skulle falle ut så får vi bare koble oss på igjen. Man satser på at det går bra.

Jeg kan jo kort fortelle om prosjektet – dette vil brukes til min bachelor-oppgave, men den er en del av PhD til Vilde Johannessen. Hennes PhD vil undersøke hvordan arbeidshverdagen oppleves av personer som jobber med eller innenfor bærekraftig mat eller plantebasert produkter. Da forskning har vist at det er en del press fra ulike hold. I tillegg kan det være utfordrende å produsere slik at det er bra for miljøet og at man får tilstrekkelig inntekter til drift.

Det man finner i studien ønsker man å bruke for å tilrettelegge for denne yrkesgruppen. Slik at vi kan forsikre oss om en videre drift av organisasjoner som fokuserer på miljøvenlig praksis som er en del av Norges mål om å bli klimanøytralt land innen 2050.

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. Kan du fortelle om opplevelser du i møte av markedet?

14.

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?

