

Kandidatnummer: 10145

Opplevelse av motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen: En kvalitativ studie

Bacheloroppgave i psykologi

Veileder: Vilde Johannessen

Mai 2022

Kandidatnummer: 10145

Opplevelse av motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen: En kvalitativ studie

Bacheloroppgave i psykologi
Veileder: Vilde Johannessen
Mai 2022

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

**Opplevelse av motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og
cafébransjen: En kvalitativ studie**

Kandidatnummer: 10145

PSY2900 Bacheloroppgave i psykologi

Våren 2022, Trondheim

Veileder: Vilde Johannessen

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avslutning på et treårig studieprogram i psykologi ved NTNU. Bacheloroppgaven inngår i forskningsprosjektet «Endringsagenter og bærekraftig matindustri» ledet av PhD-kandidat og veileder Vilde Johannessen ved institutt for psykologi, NTNU. Tema for bacheloroppgaven var forhåndsbestemt, men jeg har selv utarbeidet problemstilling som undersøker temaet fra et motivasjonsperspektiv. Jeg har gjennomført kvalitativ datainnsamling i form av intervju av to ledere innenfor restaurant- og cafébransjen. Intervjuene tok utgangspunkt i en ferdig intervjuguide utarbeidet av veileder, med unntak av to egendefinerte tilleggsspørsmål. Jeg gjennomførte dataanalysen ved å følge prinsipper for tematisk analyse. Litteraturen som er brukt er en kombinasjon av veileders anbefalinger og egne litteratursøk. Resultatene i studien er tolket i lys av teori som er inkludert i oppgaven. Veiledning har bestått av to møter på til sammen én time, samt skriftlig tilbakemelding fra veileder basert på én gjennomlesning.

I denne prosessen har jeg tilegnet meg kunnskap om motivasjon i arbeidslivet, sett fra perspektivet til to ledere som driver restauranter og cafeer med spesielt fokus på bærekraft i form av plantebasert og økologisk mat. Slik har jeg opparbeidet en forståelse av deres opplevde motivasjon for å drive bærekraftig. Dette innebærer bakgrunn for motivasjon, og hvordan motivasjon opprettholdes til tross for utfordringer som ofte følger med det å drive bærekraftige virksomheter. Jeg tror denne studien vil være av interesse for både ledere, endringsagenter og aktører som forsøker å spre bærekraftsrelatert kunnskap og etablere virksomheter som tar hensyn til dagens klimautfordringer. En forståelse av bærekraftige endringsagenters motivasjon vil kunne være en fordel i deres arbeid.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Vilde Johannessen for god veiledning og hjelpsomme innspill gjennom hele prosessen. Jeg vil også takke mine to informanter som stilte til intervju og delte egne opplevelser knyttet til motivasjon i egen arbeidshverdag.

Sammendrag

Gjennom salg og produksjon av bærekraftig mat tilrettelegger bærekraftige endringsagenter for at vi kan spise mer bærekraftig. Slik tilbyr de en ny potensiell løsning på dagens klimautfordringer. Som en del av et større forskningsprosjekt ved NTNU har jeg gjennomført en kvalitativ intervjustudie med to informanter, som innehar lederstillinger i økologiske og plantebaserte restauranter og cafeer. Dermed går de under kategorien «bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen i Norge», som er tema for studien. Formålet med studien er å undersøke problemstillingen: *Hvordan oppleves motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen?*

Tematisk analyse resulterte i hovedtema *motivasjon*, og undertemaene: *relasjonsorientering, emosjons- og verdiorientert motivasjon og interessekonflikt*. Funnene indikerer at den opplevde motivasjonen hos lederne var en kombinasjon av relasjonsorientering og bærekraftsrelaterte emosjoner og verdier. Motivasjonen var i en utsatt posisjon når det kommer til konflikten mellom ønsket om å ivareta bærekraftsrelaterte verdier på den ene siden og økonomiske begrensninger på den andre siden. Lederne hadde altså en differensiert opplevelse av motivasjon.

Studien tar utgangspunkt i et teoretisk rammeverk basert på selvbestemmelsesteorien av Ryan & Deci (2017). Vi ser relativt stor konsistens mellom teorien og flere av funnene. Generelt sett innebærer dette at behovstilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet så ut til å være sentralt i den opplevde motivasjonen hos lederne. Funnene kan hjelpe oss med å forstå motivasjon hos mennesker som innehar bærekraftsrelaterte yrker og gi implikasjoner for praksis i arbeidet med å rekruttere flere til å satse på bærekraft i restaurant- og cafébransjen.

Opplevelse av motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen: En kvalitativ studie

Siden før-industriell tid har den globale gjennomsnittstemperaturen steget med omtrent én grad, og effektene av klimaendringene er store (FN-Sambandet, 2022). Gjennom Parisavtalen har landene i verden forpliktet seg til å redusere utslipp av klimagasser. Målet med avtalen er å forhindre at den globale gjennomsnittstemperaturen stiger mer enn 1.5 grader (FN-Sambandet, 2022) og at verden skal være klimanøytral en gang mellom 2050 og 2100 (FN-Sambandet, 2020). Målene ser ikke ut til å nås og utslippene forventes å stige (FN-Sambandet, 2022). For å redusere utslipp og unngå katastrofale konsekvenser i fremtiden må vi finne nye og bedre bærekraftige løsninger på en rekke områder, deriblant i kjøtt- og matvareindustrien (FN-Sambandet, 2022).

Kjøttkonsumet har økt siden 1960-tallet, men spesielt fra 1980-tallet og frem til i dag (González et al., 2020). Denne utviklingen er negativ fordi et høyt konsum av kjøtt har negativ innflytelse på miljøet (González et al., 2020). Norsk klimastiftelse (2019) argumenterer for at redusert kjøttforbruk vil være nøkkelen til klimakutt og dermed en del av løsningen på klimautfordringene.

Endringsagenter spiller ofte en signifikant rolle i å initiere, håndtere og iverksette endringer i organisasjoner (Caldwell, 2003). Endringsagenter som har spesielt fokus på miljø og som arbeider for bærekraftsrelaterte endringer, omtales ofte som bærekraftige endringsagenter (Pastakia, 1998). En bærekraftig utvikling innebærer en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov (FN-Sambandet, 2021). Bærekraftige endringsagenter innenfor restaurant- og cafébransjen spiller en viktig rolle i løsningen på klimautfordringene, fordi deres endringsarbeid og erfaring vil være viktig i arbeidet mot å spise mer bærekraftig og slik sikre en bærekraftig utvikling for samfunnet for øvrig (Pastakia, 1998).

Studiens mål, valg av teori og problemstilling

En del av bakgrunnen for denne studien er forskning som viser at det å arbeide med bærekraftighet potensielt kan være krevende, med press fra ulike arenaer (Carollo & Guerci, 2018; Pastakia, 1998). Som vist ovenfor er bærekraftige løsninger knyttet til mat høyst aktuelt i dagens samfunn. Temaet for denne studien er «bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen i Norge». Formålet er å undersøke hvordan det er å jobbe med bærekraftige løsninger knyttet til salg og produksjon av mat i Norge. Jeg ønsker spesifikt med min problemstilling å undersøke opplevd motivasjon hos ledere i restauranter og cafeer med fokus

på bærekraft. Jeg refererer til disse lederne som bærekraftige endringsagenter, på bakgrunn av deres lederroller og endringsarbeid mot en bærekraftig fremtid.

Jeg har valgt å ta i bruk selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) som teoretisk rammeverk for denne studien. Ettersom selvbestemmelsesteorien i stor grad vektlegger ulike typer og kilder til motivasjon, framfor mengde motivasjon, egner den seg godt i denne studien fordi målet er å undersøke opplevd motivasjon relatert til bærekraftig drift. Vi er ikke i like stor grad interessert i mengde motivasjon hos lederne, men hvordan motivasjonen oppleves og hva den kommer av. Selvbestemmelsesteorien er en bred og stor motivasjonsteori som er mye forsket på, noe som bidrar til at teorien er anvendelig og troverdig. Samtidig er den funnet å være spesielt relevant i arbeidslivet, noe som gjør den relevant for min studie.

Det er gjort mye forskning på motivasjon i arbeidslivet, blant annet i Van den Broeck et al. (2021), men jeg opplever ikke at det finnes like mye forskning som undersøker motivasjon i arbeidslivet sett fra et bærekraftperspektiv. Gjennom å forstå og undersøke hvordan motivasjon oppleves hos de som driver bærekraftige restauranter og cafeer, kan vi også motivere andre til å gjøre det samme. Dette vil være viktig i arbeidet med å løse dagens klimautfordringer og kan forstås som et aspekt ved den totale løsningen. Med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) ønsker jeg å besvare problemstillingen:

Hvordan oppleves motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen?

Teori og empiri

Dette kapittelet gir en redegjørelse av motivasjon i lys av selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), som utgjør studiens teoretiske rammeverk. Motivasjon kan defineres på mange ulike måter. Lindner (1998) skriver at motivasjon kan defineres som en psykologisk prosess som gir atferd mening og retning, som en predisposisjon eller vilje til å handle på en spesifikk måte for å oppnå et mål, eller som en intern driv til å tilfredsstille et behov som ikke er tilfredsstilt (Lindner, 1998). Ryan & Deci (2000a) definerer motivasjon slik: «To be motivated means to be moved to do something» (s. 54). Motivasjon er høyt verdsatt på grunn av dens konsekvenser, da motivasjon bidrar til produktivitet (Ryan & Deci, 2000b). Motivasjon er derfor av interesse for blant annet ledere, fordi denne rollen innebærer å motivere andre til å handle (Ryan & Deci, 2000b).

Selvbestemmelsesteorien

Self-Determination Theory (SDT), eller selvbestemmelsesteorien på norsk, ble i 1985 presentert av Edward L. Deci og Richard M. Ryan. Siden selvbestemmelsesteorien først ble presentert, har den blitt revidert som følge av ny forskning, og nye teorier er blitt lansert (Ryan & Deci, 2017). For denne studien har jeg valgt å ta utgangspunkt i Ryan & Deci's bok «Self-Determination Theory» (2017). Forfatterne presiserer i denne boken at teorien og forskningen som presenteres bare er en liten del av det som finnes (Ryan & Deci, 2017). Selvbestemmelsesteorien er satt sammen av seks delteorier som tar for seg ulike aspekter ved motivasjon (Ryan & Deci, 2017). Ettersom selvbestemmelsesteorien er såpass omfattende, har jeg kun valgt å presentere teorien på generell basis, og inkludere de delene ved teorien som er relevant for å kunne besvare problemstillingen. Dette innebærer indre og ytre motivasjon, autonomi-kontroll kontinuumet, tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, samt tilfredsstillelsen av disse innenfor sosiale omgivelser. Samtlige deler står sentralt i teorien, og er et gjennomgående tema i alle delteoriene som til sammen utgjør selvbestemmelsesteorien.

Teorien tar utgangspunkt i menneskelig motivasjon og spørsmålet om hva denne hemmes eller fremmes av (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017). Etymologisk sett undersøker motivasjon hva som får individer til å handle. Motivasjonsteorier undersøker på sin side mer spesifikt hva som gir energi og retning til atferd (Ryan & Deci, 2017, s. 13). Motivasjonsteorier har gjennom eksperimentallpsykologiens historie stort sett forsøkt å predikere læring, resultat og atferdsendring. Innenfor disse tidlige teoriene har motivasjon hovedsakelig blitt forstått som en enhetlig enhet, i den forstand at motivasjon har blitt studert i form av styrke og mengde. Tidligere teorier har med andre ord ikke delt motivasjon inn i kvalitet, typer eller orienteringer (Ryan & Deci, 2017, s. 13).

Yerkes og Dodson (1908, som referert i Ryan & Deci, 2017, s. 13) relaterte for eksempel mengde motivasjon til resultat, og foreslo en omvendt relasjon hvor små mengder motivasjon førte til dårlig resultat, moderate mengder til maks resultat, og store mengder til dårlig resultat fordi det å være «for opphisset» forstyrret effektiviteten. Selvbestemmelsesteorien skiller seg fra tidlige motivasjonsteorier og tilnærminger til motivasjon, fordi den vektlegger ulike typer motivasjon og kilder til motivasjon, som igjen påvirker atferdens kvalitet og dynamikk (Ryan & Deci, 2017, s. 14). Den primære forskjellen mellom selvbestemmelsesteorien og de fleste andre arbeidsmotivasjonsteorier er at selvbestemmelsesteorien vektlegger den relative styrken til autonom versus kontrollert motivasjon, framfor den totale mengden motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Indre og ytre motivasjon

Hovedelementet i selvbestemmelsesteorien er at den skiller mellom indre og ytre motivasjon, og at type motivasjon er basert på hva som er årsaken til handlingen (Ryan & Deci, 2000a). Indre motivasjon handler om å gjøre en aktivitet på bakgrunn av egen interesse, og ikke for å oppnå noe annet (Ryan & Deci, 2000a, s. 55). Ytre motivasjon innebærer at aktiviteten gjennomføres for å oppnå en eller annen form for belønning, eller et bestemt utfall (Ryan & Deci, 2000a, s. 55; Ryan & Deci, 2017).

Autonom og kontrollert motivasjon

I stedet for å skille mellom grad av motivasjon, altså å snakke om vedkommende er motivert i stor eller liten grad, skiller selvbestemmelsesteorien mellom ulike typer motivasjon, disse beveger seg fra autonom til kontrollert motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Autonomi-kontroll-kontinuumet stammer fra tidlig forskning på indre motivasjon (Ryan & Deci, 2017, s. 14), som ble presentert i forrige avsnitt. I følge Gagné & Deci (2005) innebærer autonomi en opplevelse av å ha et valg og en følelse av vilje. Et eksempel på autonom motivasjon er indre motivasjon, hvor aktiviteten gjøres av interesse og frivillighet (Gagné & Deci, 2005). Kontrollert motivasjon handler på sin side om at handlingen er motivert av en følelse av press, og en følelse av å måtte engasjere seg i handlingene (Gagné & Deci, 2005). Det er gjort eksperimenter knyttet til bruk av ytre belønning, og funn viser at ytre belønning fremmer kontrollert motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Som nevnt ovenfor er indre motivasjon prototypisk autonom. I følge Gagné og Deci (2005) hevder selvbestemmelsesteorien at atferd som er ytre motivert varierer i hvor stor grad den er autonom kontra kontrollert. Aktiviteter som ikke er iboende motiverte, krever ytre motivasjon, derfor avhenger gjennomføringen av en oppfatning av en eventualitet mellom atferden og ønsket konsekvens (Gagné & Deci, 2005). Når en atferd er motivert i slik grad, vil den innenfor selvbestemmelsesteorien antas å være ytre regulert, altså at den initieres og vedlikeholdes av faktorer som ligger utenfor personen (Gagné & Deci, 2005). Dette er den klassiske typen ytre motivasjon, og en prototype av kontrollert motivasjon. Når motivasjonen er ytre regulert, har handlingene til en person som hensikt å oppnå en ønskelig konsekvens, eller å unngå en uønsket en. Energien til handling oppstår kun når handlingen er en bidragsyter til en av disse målene (Gagné & Deci, 2005). For eksempel «jeg jobber kun når sjefen observerer meg». Graden av kontrollert motivasjon reflekterer i hvilken grad man føler seg tvunget eller drevet av ytre faktorer (Gagné & Deci, 2005). Når ytre motivasjon blir kontrastert med indre motivasjon er altså ytre regulering typen ytre motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Selvbestemmelsesteorien hevder at autonom og kontrollert motivasjon er ulike når det gjelder underliggende regulatoriske prosesser og medfølgende erfaringer. Noe som videre antyder at atferd kan karakteriseres i form av hvilken grad den er autonom eller kontrollert. Både autonom og kontrollert motivasjon er intensjonelle, og sammen er de en kontrast til amotivasjon, som innebærer mangel på intensjon og motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Tre grunnleggende psykologiske behov

Selvbestemmelsesteorien antar at tre grunnleggende psykologiske behov må tilfredsstilles for å fremme indre motivasjon; autonomi, kompetanse og tilhørighet (Gagné & Deci, 2005). Aktiviteter bør ifølge selvbestemmelsesteorien med andre ord være (1) utformet på en måte som gir mulighet for frihet i fremgangsmåte, (2) passe utfordrende, og (3) individet må oppleve å bidra til et større fellesskap (Ryan & Deci, 2017). Tilfredstilelsen av de tre grunnleggende behovene er ifølge Ryan & Deci (2017) gjeldende i like stor grad uavhengig av individ, kultur og samfunn, og dermed universelle. Fordi selvbestemmelsesteorien ser på behovene som et produkt av evolusjon og dermed medfødte og universelle (Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2017), skiller den seg fra andre behovsteorier.

Det faktum at selvbestemmelsesteorien definerer behov som universelle nødvendigheter, som næringsstoffer som er avgjørende for optimal menneskelig utvikling og integritet, gjør i følge Gagné og Deci (2005) at noe kun er et behov i den grad dets tilfredsstillelse fremmer psykologisk helse og dets fravær undergraver psykologisk helse. Denne definisjonen gjør at behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet anses som essensielle for alle individer. Dermed fokuserer ikke forskning innenfor selvbestemmelsesteorien bare på konsekvensene av til hvilken grad behovene tilfredsstilles for ulike individer, men på konsekvensene av til hvilken grad individer er i stand til å tilfredsstille disse behovene innenfor sosiale miljøer (Gagné & Deci, 2005). Det å ha de grunnleggende psykologiske behovene tilfredsstilt gir ifølge selvbestemmelsesteorien næring til indre motivasjon og internalisering (Gagné & Deci, 2005).

Autonomi

Autonomi kjennetegnes av at individet selv regulerer egne handlinger og erfaringer (Ryan & Deci, 2017, s. 10). Gagné og Deci (2005) sammenligner opplevelse av autonomi med en følelse av frivillighet og frihet til å ta egne valg. Samtidig må individet oppleve aktiviteter eller oppgaver som meningsfulle (Gagné & Deci, 2005). Autonomi gir med andre ord en følelse av initiativ og eierskap til egne handlinger (Ryan & Deci, 2020). Denne

følelsen støttes av erfaringer av verdi og interesse, og undergraves av opplevelser av å være ytre kontrollert, enten det er av belønning eller straff (Ryan & Deci, 2020). En indre konflikt kan oppstå hos individet dersom en må handle på en måte som ikke er i tråd med egne verdier eller valg (Ryan & Deci, 2017). For å kunne oppleve personlig utvikling må behovet for autonomi være tilfredsstillt. I tillegg må en oppleve en viss grad av autonomi for å kunne aktualisere de andre behovene i teorien. Slik står autonomi sentralt i teorien, og følelse av kompetanse vil ikke tilfredsstilltes uten opplevelse av autonomi (Ryan & Deci, 2017).

Kompetanse

Det grunnleggende behovet for kompetanse handler hovedsakelig om individets behov for å føle effektivitet og mestring, og å oppleve seg selv som kompetent (Ryan & Deci, 2017, s. 11). Aktiviteten behøver ikke å være enkel for at vi skal oppleve en følelse av kompetanse. Dersom aktiviteten er vanskelig, vil den også bli mer interessant om vi likevel mestrer den. Samhandling og interaksjon med andre er en kilde til bekreftelse på om vi mestrer aktiviteten eller ikke (Ryan & Deci, 2017). Kompetansebehovet dekkes aller best i godt strukturerte miljøer som gir optimale utfordringer, positive tilbakemeldinger og muligheter for vekst (Ryan & Deci, 2020). Opplevelsen av kompetanse er skjør, og blir lett påvirket av andre, også i negativ forstand. Dette kan skje gjennom negative tilbakemeldinger, kritikk, sosial sammenligning, eller dersom individet ikke opplever å mestre en oppgave fordi den er for vanskelig (Ryan & Deci, 2017, s. 11).

Tilhørighet

Tilhørighet refererer til individets følelse av tilhørighet og tilknytning, og tilrettelegges gjennom formidling av respekt og omsorg (Ryan & Deci, 2020). Tilhørighet handler også om å høre til og føle seg signifikant viktig for andre, og å føle at en bidrar med noe til andre. Følelse av tilhørighet er ikke bare viktig ovenfor enkeltindivider og nære andre, men også til sosiale grupper og samfunnet generelt (Ryan & Deci, 2017, s. 11). Dette grunnleggende behovet for tilhørighet er også mye omtalt av Baumeister og Leary (1995), som har funnet bevis på at mennesker har et grunnleggende behov for å knytte sosiale bånd. Dette ledet de til konklusjonen om at tilhørighet er fundamentalt i menneskelig motivasjon (Baumeister & Leary, 1995). I følge Wormnes og Manger (2005) skapes tilhørighet ved å bry seg om andre.

Forskning og sosiale omgivelser

Forskning av blant annet Deci et al. (2001) understreker betydningen av de grunnleggende psykologiske behovene. Ifølge Deci et al. (2001) har tilfredsstillelse av ansattes behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet på jobb direkte sammenheng med grad av behovtilfredshet, arbeidsengasjement og trivsel på jobb. I tillegg fant Baard et al. (2004)

sammenheng mellom å ha disse behovene tilfredsstilt og de ansattes ytelse på jobb. Det å ha disse behovene tilfredsstilt vil altså være viktig for individets velvære og motivasjon. Dersom behovene ikke er tilfredsstilt kan individet oppleve mer frustrasjon, angst, stress og sykdom, og generelt sett fungere dårligere (Ryan & Deci, 2017). Sosiale omgivelser som legger til rette for autonomi, kompetanse og tilhørighet, fører til mer autonomi, effektivitet og tilfredshet. Som en kontrast til dette kan sosiale omgivelser som ikke legger til rette for de psykologiske behovene, bidra til kontrollert motivasjon eller demotivasjon, som igjen kan føre til mindre effektivitet og tilfredshet (Ryan & Deci, 2017).

Metode

Denne 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». Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan bærekraftige endringsagenter opplever det å jobbe med bærekraftige løsninger knyttet til produksjon og salg av mat i Norge i dag. For denne studien forelå det et krav om å bruke kvalitative datainnsamlingsmetoder, i form av semi-strukturert intervju med en allerede etablert intervjuguide. Kvalitativt design var også et krav, i den betydning at analysen skulle følge prinsipper for tematisk analyse.

I arbeidet med datainnsamlingen og analysen har jeg hatt en deduktiv tilnærming, som kjennetegnes av å skulle bevege seg fra det «mer teoretiske» til det «mer empiriske». I praksis betyr dette at jeg i forkant av datainnsamlingen utarbeidet en problemstilling og gjorde meg kjent med litteratur på tema. Jeg ønsket likevel å møte informantene med åpenhet, og være åpen for at intervjuet kunne ta den retningen informanten ønsket.

Kvalitativ metode og kvalitativt intervju

En kvalitativ tilnærming innenfor psykologi handler generelt sett om å utforske, beskrive og tolke informanters personlige og sosiale erfaringer (Smith, 2015, s. 2), og er derfor en passende tilnærming for denne studien. Deltakerne i denne studien ble spurt om å delta via telefon. Under denne samtalen fikk de en kort beskrivelse av tema og mål for prosjektet, og informasjon om hvorfor de ble kontaktet. I forkant av intervjuet hadde jeg som mål å skape en situasjon for en relativt fri samtale basert på spesifikke tema som var bestemt på forhånd. Det var dermed viktig å etablere en avslappet stemning og sette av nok tid, slik at informantene fikk mulighet til å grundig reflektere over egne erfaringer og meninger knyttet til tema. Det å benytte åpne spørsmål kan gi informantene mulighet til å gå

i dybden der de har mer å fortelle (Tjora, 2018, s. 114). Dette var også tilfellet i denne studien hvor intervjuet noen ganger tok andre retninger enn det jeg hadde forutsett. I ettertid viste det seg at informasjonen likevel var relevant for studien.

Intervjuguiden ble også brukt fleksibelt, ved at spørsmålene ble stilt i ulik rekkefølge, og at det ble stilt oppfølgingsspørsmål underveis. Semi-strukturert intervju egnet seg godt i studien, fordi problemstillingen ønsket å undersøke opplevd motivasjon knyttet til bærekraftig drift, noe som igjen krever informasjon om meninger, holdninger og erfaringer sett fra informantens ståsted.

Intervjuene hadde en varighet på 20-60 minutter. Begge intervjuene ble holdt fysisk og fant sted i kjente omgivelser for informantene. Det ene intervjuet ble avholdt i et lokale hvor det også var andre mennesker, mens det andre intervjuet ble avholdt i roligere omgivelser. I forkant av intervjuene ble det gjennomført et pilotintervju. Dette var svært nyttig for å kunne avdekke eventuelle svakheter ved intervjuguiden, men også for å øve meg og bli trygg i rollen.

Intervjuguide

Intervjuguiden (Vedlegg A) besto av 14 spørsmål knyttet til informantenes arbeidshverdag og temaet bærekraftig mat. I tillegg inkluderte jeg to tilleggsspørsmål som var mer rettet mot temaet for min problemstilling. Utover dette ble det stilt oppfølgingsspørsmål til det informanten sa underveis. Dette ga meg som forsker mulighet til å få ytterligere relevant informasjon fra informanten, og slik få mer utfyllende svar. Intervjuguiden var delt inn i seks deler: *bakgrunn, bærekraftig kjøtt og bærekraftighetsprinsippet, motivasjon og drive, barrierer og verdikonflikter, egne tilleggsspørsmål og avslutning og oppsummering*. I første del av intervjuet ønsket jeg å gjøre informanten trygg og skape tillitt for å legge grunnlaget for et så godt intervju som mulig. Videre ble det stilt spørsmål knyttet til bærekraft, motivasjon og lederrollen, samt barrierer og verdikonflikter. Til slutt fikk informanten mulighet til å dele tanker om bedriftens fremtid og komme med kommentarer om ønskelig. Det ble lagt vekt på at informanten skulle forlate intervjuet med en god følelse.

Utvalg

Utvalget i undersøkelsen besto av to kvinnelige informanter som er ledere i restauranter- og cafeer med spesielt fokus på bærekraftig mat, i form av plantebasert og økologisk mat. Informantene ble valgt ut på bakgrunn av sine erfaringer innenfor bærekraftig drift og deres lederstillinger. Informantene ble orientert om og fikk informasjon om prosjektet før intervjuet, gjennom et informasjonsskriv med tilhørende samtykkeskjema som de signerte (Vedlegg B).

Etikk

Prosjektet, samt datainnsamlingen og håndteringen av dataen, ble vurdert og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Informantene ble i forkant av intervjuene informert om anonymisering og muligheten for å trekke seg. De fikk også en gjennomgang av hva prosjektet gikk ut på, hvem som sto bak og hvordan materialet skulle brukes. Navn og annen personidentifiserende informasjon ble endret for å sikre at informantenes anonymitet ble ivaretatt. I tillegg ble lydopptak og transkripsjonsdokumentene lagret på en sikker NTNU-disk og senere slettet av sikkerhetsmessige årsaker.

Transkripsjon

Lydopptakene av intervjuene ble gjort ved hjelp av en diktafon lånt av psykologisk institutt ved NTNU. Opptakene av intervjuene ble transkribert ord-for-ord med pauser, og brukt som råmateriale for studien. Jeg gjennomførte transkriberingen kort tid etter intervjuene, for å skape mest mulig nærhet til datamaterialet. Det var også en fordel å ha intervjuet ferskt i minne, for å kunne avdekke eventuelle feil og korrigere disse.

Analyse

I behandling av datamaterialet ble det benyttet en kvalitativ tilnærming til refleksiv tematisk analyse. En refleksiv tematisk analyse innebærer en fullstendig kvalitativ tilnærming, hvor mening er kontekstuell, og forskeren har en aktiv rolle. I tillegg brukes forskerens subjektivitet som en ressurs (Braun & Clarke, 2019). Refleksiv tematisk analyse hører til under big-Q som er en tradisjon innenfor kvalitativ forskning. Innenfor big-Q er det umulig å finne universelle sannheter, og mening må alltid forstås ut ifra kontekst. Sentralt i tradisjonen står tanken om at man ikke skal skape kvantitative representasjoner av et tema, men heller vise dybde og nyansering av tema (Braun & Clarke, 2019). Under analyseringsprosessen møtte jeg dataen fra et sosialkonstruktivistisk ståsted. Dette innebar at jeg som forsker så enkeltindividet i relasjon til det språket, den kulturen og det samfunnet individet var en del av. Språk, kultur og enkeltindivider påvirker hverandre gjensidig, og slik vokser også konstruksjoner frem gjennom disse (Burr, 2015).

Analyseringsprosessen tok utgangspunkt i Braun og Clarkes' seks steg for gjennomføring av tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006). Tematisk analyse er en god analyseringsform i håndtering av kvalitativ data, og er mye brukt både innenfor og utenfor psykologien (Braun & Clarke, 2006). Analyseringsprosessen startet allerede i gjennomføringen og transkripsjonen av intervjuene, hvor jeg gjorde meg kjent med dataene. I denne fasen brukte jeg tid på å lese over det transkriberte materialet flere ganger, før jeg benyttet en tabell i Word til å notere ned umiddelbare tanker. Dette var nyttig for å få en

oversikt over datamaterialet. I fase to begynte jeg å generere innledende koder. Etter at begge datasettene var kodet, skrev jeg ned alle kodene på «Post-it»-lapper før jeg organiserte de i mulige temaer, som tredje fase handler om. Her tok jeg i bruk dataprogrammet «MindNode», hvor jeg lagde et elektronisk tankekart som ga en oversikt over potensielle tema og undertema, og tilhørende koder og sitater. I denne fasen satt jeg igjen med en del koder som jeg ikke visste hvor jeg skulle plassere. Disse kodene ble samlet i en gruppe før noen av de ble fordelt, mens andre ble forkastet. Fjerde fase innebærer en systematisk og kritisk gjennomgang av temaene. Her sjekket jeg om jeg hadde nok transkribert datamateriale til de ulike undertemaene, og om noen tema eventuelt skulle forkastes eller slås sammen.

Analysen trer inn i fase fem når forskeren har et oversiktlig og tilfredsstillende tematisk kart over dataen, og er i stand til å definere og navngi temaene (Braun & Clarke, 2006). For å utarbeide så gode navn på tema som mulig, var jeg opptatt av å finne beskrivende temanavn som illustrerte essensen i dataene. Fase seks i analyseringsprosessen er den siste, og handler om å skrive en sammenfattende rapport. Her er det ikke et klart skille mellom analyse og rapportskrivning, og jeg valgte å koble disse sammen. Braun og Clarke (2006) understreker at analysen ikke er en lineær prosess, men heller en ikke-lineær prosess hvor man etter behov går frem og tilbake gjennom fasene. Analysen er også en tidkrevende prosess, som utvikles over tid, og derfor bør den heller ikke forkastes (Braun & Clarke, 2006). Under arbeidet med analysen gikk jeg mye fram og tilbake mellom de ulike fasene, for å til slutt kunne si meg fornøyd med resultatet.

Utgangspunktet for denne studien var basert på tidligere forskning og teori, men jeg hadde også et ønske om å berike allerede eksisterende forskning med nye funn. Analysen ble også styrt av min interesse for å samle data relevant til problemstillingen og det teoretiske rammeverket for studien. Dermed er den tematiske analysen jeg har gjort deduktiv. Kodingen hadde likevel et induktivt preg ettersom den var drevet av min interesse for å undersøke informantenes opplevelse. Kodingen var også semantisk, som betyr at jeg kodet det som eksplisitt ble sagt i intervjuene (Braun & Clarke, 2006). Dette gjorde at jeg klarte å holde meg nær informantenes opplevelser.

Resultater

Formålet med denne studien var å undersøke opplevd motivasjon hos bærekraftige endringsagenter innenfor restaurant- og cafébransjen. Derfor er funnene basert på informantenes subjektive opplevelse. Som et resultat av tematisk analyse ble temaet *motivasjon* identifisert som hovedfunn. For å gi bedre oversikt over funnene, ble temaet delt

inn i tre undertema: *relasjonsorientering, emosjons- og verdiorientert motivasjon og interessekonflikt*. Funnene indikerte at informantenes atferd var en kombinasjon av å være indre og ytre motivert. I tillegg var den opplevde motivasjonen de satt inne med formet av en relasjonsorientering og bærekraftsrelaterte emosjoner og verdier. Den opplevde motivasjonen var også i en utsatt posisjon når det kommer til konflikten mellom ønsket om å ivareta bærekraftsrelaterte verdier på den ene siden og økonomiske begrensninger på den andre siden. Slik illustrerer funnene en differensiert opplevelse av motivasjon. Dette kapitlet består av sitater hentet fra datamaterialet, som vil være interessante for å besvare studiens problemstilling: *Hvordan oppleves motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen?* Informantene refereres til som I (1) og I (2) for at det ikke skal være mulig å identifisere dem.

Motivasjon

Hovedtema *motivasjon* beskriver hvordan informantene generelt opplevde arbeidshverdagen, og hvordan motivasjonsfaktorer hadde betydning for den opplevde motivasjonen. Informant I (2) opplevde blant annet utfordringer knyttet til autonomi.

I (2): ... *det er jo litt godt å ha en vanlig jobb hvor du begynner klokka syv og er ferdig klokka tre også har du liksom din egen tid fra tre og utover for eksempel. Og det har jeg savnet litt med denne jobben her da, eller, det har vært greit i en stund, men så vil jeg ja, eh, nå prøver jeg å lage en sånn ramme at jeg får det sånn, men jeg må lage det selv, det er ingen andre som sier det liksom.*

Hos informant I (1) ble resultater nevnt som en motivasjonsfaktor.

I (1): *Det er jo krevende til tider, det er jo det, men når man får gode resultater ut av det så vet man jo at man gjør noe bra. Da er det bare å fortsette og da veier det på en måte opp for de tunge tidene da, hvor man kanskje ikke har så lyst til å gå på jobb.*

Relasjonsorientering

Undertema *relasjonsorientering* illustrerer ledernes vektlegging av godt arbeidsmiljø og hvordan dette sammen med gode relasjoner opplevdes som motivasjonsfaktorer for arbeidet. Informantene ga uttrykk for at dette sto sentralt i deres trivsel generelt. Derfor prioriterte de sosiale aktiviteter utenom arbeidstid.

I (1): ... jeg føler vi er en veldig god gjeng. Veldig godt team. Mange unge og mange som kommer godt overens på fritida. Pluss at vi arrangerer litt sånne aktiviteter sammen for å bevare samholdet og ha forskjellige konkurranser og, på fritida, og ja.

I (2): ... det er jo en gjeng som (..) er mye sammen, på fritiden og liksom ... det er kjempeviktig. Så det føler jeg vi er veldig heldig med da, at vi stort sett er liksom venner på fritiden også da.

Emosjons- og verdiorientert motivasjon

Undertema emosjons- og verdiorientert motivasjon illustrerer hvilke bærekraftsrelaterte emosjoner og verdier som lå til grunn for informantenes opplevde motivasjon. Informant I (1) trakk fram visshet om at man gjorde noe bra for verden og dyrevelferd som en motivasjonsfaktor i arbeidet.

I (1): ... det er jo bare det å vite at du gjør en god ting for kloden på en måte. Og da tenker jeg spesielt på dyrene også. Det er litt det som på en måte er min motivasjon da, at dyrene og sånn skal ha det bra ...

Informant I (2) opplevde ønsket om en mer bærekraftig verden og det å lykkes som liten bedrift som motivasjonsfaktorer.

I (2): ... jeg har lyst til at verden skal være mer bærekraftig da. Så det er fint å kunne bidra til det. Og jeg tror mer på små, både små, alt som er småskala, jeg tror det er bedre. Mange små framfor en stor. Så det har egentlig vært litt motivasjonen også, til å ikke gi opp da. Bare det at vi er en liten bedrift.

Informant I (1) trakk fram både utfordringer og variasjon som motivasjonsfaktorer, mens informant I (2) også ble motivert av å inspirere andre til å spise mer plantebasert.

I (1): Det er jo at det er utfordringer hele tiden på en måte. Du må gjøre nye ting, tenke nytt, ehm, ja, det at du har det gøy på jobb da med å treffe masse hyggelige folk, flinke medarbeidere, motivere de videre, og ja alle utfordringer man støter på da, og variasjonen.

I (2): ... *det er fint å bidra til det at det blir spist mindre kjøtt liksom generelt, og det var ekstra artig når det er folk som ikke er vant til å spise vegetar eller vegansk og bare synes at det er godt og har lyst å gjøre det mer. Og hvertfall sånn for eksempel julebord da, der hele selskapet spiser vegansk, så tenker man på at alternativet har vært at de har spist vanlig julemat, det er artig.*

Funnene indikerer at både bærekraftsrelaterte emosjoner, verdier og ambisjoner hadde betydning informantenes opplevde motivasjon. Dette hadde også betydning for motivasjonens bakgrunn og opprettholdelse.

Interessekonflikt: bærekraftighetsrelaterte verdier vs. økonomisk begrensning

Undertema *interessekonflikt* illustrerer hvordan det oppstår en konflikt mellom ønsket om å ivareta bærekraftsrelaterte verdier på den ene siden og økonomiske begrensninger på den andre siden. Denne konflikten kan ha betydning for informantenes opplevde motivasjon. Informantene ga uttrykk for at det var meningsfullt, men også dyrt å drive bærekraftig.

I (2): ... *det er meningsfullt da. Når vi kjøper økologisk, vi kjøper økologisk mel og ja, tørrvarer og sånn da. Og det er jo dyrere, så det kan være litt vanskelig at, det er dyrere i innkjøp, men, vi kan kanskje ikke selge det så dyrt som ja, det burde være i forhold til prisen det koster å kjøpe inn. For da vil ikke folk*

I tillegg opplevde informanten at økonomiske begrensninger og mangel på lønn bidro til at motivasjonen gikk i bølger. Dette medførte at informanten måtte ha en annen jobb i tillegg, noe som igjen bidro til at arbeidet i restauranten fikk mindre oppmerksomhet.

I (2): *Jeg tror det er litt sånn at det går i bølger tror jeg. Så, og vi har jo vært sånn, vi har aldri vært i den situasjonen at vi har kunnet tatt ut minstelønn, vi har vært sånn, vi alle som er her er på en måte med-drivere og det og er jo en ting som gjør at det er ekstra vanskelig å jobbe her. At vi ikke får nok lønn. Og jeg og har jo vært nødt til å jobbe en annen plass, og det, det gjør at jeg (..), det er mye jobb da. Fordi da må jeg bruke tiden på en annen plass, og da kan jeg ikke være så mye her ...*

Informanten uttrykte et ønske om å kunne ha mer åpent, men også her var økonomiske begrensninger et hinder.

I (2): *Så har vi jo lyst til å ha åpent mer, men på grunn av at vi ikke er nok folk, og vi har ikke nok penger til å ha lønn, så har vi ikke klart å ha det åpent hver dag nei.*

Mens informant I (2) opplevde at økonomiske begrensninger var et hinder for å lykkes som liten bedrift i en dyr bransje, opplevde informant I (1) at pris var noe som påvirket kundeforhold; **I (1):** *«Det er jo enkelte ganger folk reagerer på prisen, men det er på en måte ikke noe jeg kan gjøre noe med. Det koster jo det det koster å drive på den måten vi gjør».*

Disse funnene illustrerer at det eksisterer en konflikt mellom ønsket om å drive bærekraftig, og i tråd med bærekraftsrelaterte verdier på den ene siden, og de økonomiske begrensningene dette medfører på den andre siden. Samtidig illustrerer funnene hvordan informantene ikke er sammenlignbare ettersom vi ser variasjon i deres økonomiske situasjon.

Diskusjon

Formålet med studien har vært å undersøke problemstillingen: *Hvordan oppleves motivasjon blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen?* Dette har jeg gjort gjennom å studere subjektive opplevelser hos to ledere innenfor denne bransjen. Dette resulterte i hovedtema *motivasjon* og undertema *relasjonsorientering, emosjons- og verdiorientert motivasjon, og interessekonflikt*.

Funnene i studien tyder på at motivasjon knyttet til bærekraft ikke nødvendigvis er forskjellig fra motivasjon generelt i arbeidslivet. Dette ser vi i at den opplevde motivasjonen reflekterer i hvilken grad behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er tilfredsstillt. Videre indikerer funnene at informantenes atferd var både indre og ytre motivert. Den opplevde motivasjonen informantene satt inne med var formet av en relasjonsorientering og bærekraftsrelaterte emosjoner og verdier. Det som kan skille motivasjon i et bærekraftperspektiv fra ellers i arbeidslivet er funnene som indikerte at bærekraftsrelaterte emosjoner og verdier var viktige motivasjonsfaktorer i arbeidet. I tillegg viser funnene en konflikt mellom ønsket om å ivareta bærekraftsrelaterte verdier på den ene siden og utfordringer knyttet til økonomiske begrensninger på den andre siden. Med dette illustrerer funnene en differensiert opplevelse av motivasjon.

Flere av funnene samsvarer med studiens teoretiske rammeverk. Dette kapittelet diskuterer funn i lys studiens teoretiske rammeverk bestående av selvbestemmelsesteorien av Ryan og Deci (2017) og empiri. Diskusjonskapittelet avsluttes med en metodisk refleksjon, diskusjon av studiens praktiske implikasjoner og implikasjoner for videre forskning.

Motivasjon

Hovedtema *motivasjon*, tilhørende funn og ledernes opplevelse av autonomi samsvarer med selvbestemmelsesteoriens behov for autonomi. Det faktum at informantene i studien var ledere, innebærer at de til en viss grad hadde frihet til å legge opp arbeidshverdagen slik de selv ønsket. Denne friheten kan knyttes til behovet for opplevd autonomi, som Ryan og Deci (2017) mener kan fremme indre motivasjon, som er prototypisk autonom fordi den kjennetegnes av frivillighet. Vi kan dermed anta at behovet for autonomi er tilfredsstilt hos lederne og at atferden er indre motivert.

Ett funn ved studien argumenterer derimot imot selvbestemmelsesteoriens oppfatning av autonomi. Funnet indikerte at den autonome friheten lederne hadde ikke alltid opplevdes som utelukkende positiv, da en leder opplevde det som vanskelig å sette faste rammer for arbeidstid, og at skillet mellom arbeid og fritid dermed ble visket ut. Forskning viser at det å ha en tilfredsstillende balanse mellom arbeid og fritid kan fremme helse, trivsel og arbeidsglede (Hanson, 2012). Dette kan igjen gi økt arbeidsenergi, motivasjon og tilfredshet (Nijp et al., 2012). På bakgrunn av dette er det rimelig å anta at fraværet av denne balansen kan føre til manglende motivasjon og arbeidsenergi.

En av lederne ga uttrykk for at gode resultater ga motivasjon til å fortsette arbeidet, og veide opp for de tyngre tidene. Dette funnet samsvarer med det selvbestemmelsesteorien omtaler som ytre motivasjon, som igjen er prototypisk kontrollert. Dette innebærer at atferden er drevet av resultater som fungerer som en form for ytre belønning, framfor iboende tilfredsstillelse som kjennetegner indre autonom motivasjon (Ryan & Deci, 2020). Dette indikerer at lederens opplevde motivasjon og atferd ikke er fullt ut indre motivert, men heller kontrollert av ytre faktorer som resultatene i seg selv og dermed relatert til ytre kontrollert motivasjon og følelsen av å måtte delta (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a). Funnet samsvarer også med selvbestemmelsesteoriens behov for kompetanse, og eksemplifiserer hvordan mestring av utfordrende oppgaver fremmer indre motivasjon (Ryan & Deci, 2017).

På bakgrunn av funnene som diskuteres ovenfor, kan det argumenteres for at ledernes opplevde motivasjon bidrar til en kombinert atferd, som både er indre og ytre motivert. Ett av funnene indikerer også at autonomi ikke alltid fremmer indre motivasjon.

Relasjonsorientering

Undertemaet *relasjonsorientering* samsvarer med det teoretiske rammeverket som omhandler selvbestemmelsesteoriens behov for tilhørighet og indre motivasjon. I analyseprosessen kom det fram at lederne opplevde gode arbeidsmiljø og gode relasjoner til medarbeidere som viktige motivasjonsfaktorer i arbeidet. For å legge til rette for dette

arrangerte begge lederne sosiale aktiviteter utenom arbeidstid. Dette kan relateres til det Ryan & Deci (2017) beskriver som «behov for tilhørighet», og at det å få dette behovet tilfredsstilt fremmer indre motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Videre samsvarer dette temaet og tilhørende funn med Baumeister og Leary's (1995) forskning som også understreker menneskets grunnleggende behov for å knytte sosiale bånd. De konkluderer med at tilhørighet er fundamentalt i menneskelig motivasjon (Baumeister & Leary, 1995). Gjennom å danne nære relasjoner til andre opparbeider individet en følelse av å høre til sosialt og å føle seg viktig for andre. Dette gir igjen en følelse av at en bidrar med noe som er positivt for andre (Ryan & Deci, 2017). Dette er i aller høyeste grad relevant for ledere, fordi lederrollen i stor grad handler om å få andre til å handle (Ryan & Deci, 2000b). For å få til dette er det nødvendig at den ansatte har tillitt til lederen, noe som kan opparbeides gjennom å danne nære relasjoner. Slik dannes et gjensidig avhengighetsforhold hvor den ansatte opplever en følelse av å bidra med noe til lederen, og lederen føler seg viktig for den ansattes motivasjon til å handle. Formidling av denne typen respekt og omsorg tilrettelegger for individets følelse av tilhørighet og tilknytning (Ryan & Deci, 2020). Også Wormnes og Manger (2005) understreker at tilhørighet skapes ved å bry seg om andre. Ifølge Ryan og Deci (2017) er støttende sosiale omgivelser viktig for tilfredsstillelsen av de tre psykologiske behovene, spesielt tilhørighetsbehovet. På bakgrunn av funnene som diskuteres ovenfor, kan vi argumentere for at lederne i studien bryr seg om sine ansatte og tilrettelegger for støttende sosiale omgivelser. Dette kan igjen være med på å skape tilhørighet og fremme indre motivasjon.

Emosjons- og verdiorientert motivasjon

Undertemaet *emosjons- og verdiorientert motivasjon* samsvarer i likhet med undertemaet *relasjonsorientering* med behovet for tilhørighet. Behovet for tilhørighet gjelder også til sosiale grupper og samfunnet generelt (Ryan & Deci, 2017, s. 11). Blant lederne i denne studien var det tydelig at de opplevde ønsket om dyrevelferd og en mer bærekraftig verden som motivasjonsfaktorer for å drive bærekraftig. Disse følelsene av å være til nytte for andre og å bidra til et mer bærekraftig samfunn som lederne opplever, samsvarer med andre ord med tilhørighetsbehovet som igjen fremmer indre motivasjon.

Undertemaet *emosjons- og verdiorientert motivasjon* samsvarer i likhet med hovedtemaet *motivasjon* med behovet for kompetanse. I selvbestemmelsesteorien handler kompetanse om at individet skal oppleve mestring og effektivitet (Ryan & Deci, 2017). En av lederne i studien trakk fram ønsket om å lykkes som liten bedrift som en motivasjonsfaktor. Det å lykkes som liten bedrift kan være utfordrende, noe som igjen kan kobles opp mot

tilfredsstillelse av behov for kompetanse, hvor mestring av en vanskelig oppgave vil bidra til høy mestringsfølelse og at oppgaven blir mer interessant (Ryan & Deci, 2020). Det er med andre ord viktig at utfordringen ikke er så vanskelig at vi ikke mestrer den, da dette vil føre til at kompetansebehovet ikke tilfredsstilles, påfølgende av at motivasjonen svekkes (Ryan & Deci, 2017). Dette kan også være tilfellet når man arbeider i grønne bedrifter, fordi dette ofte innebærer utfordringer knyttet til å produsere produkter som er bra for miljøet, samtidig som man ønsker å få tilstrekkelige inntekter til drift (Carollo & Guerci, 2018; Pastakia, 1998). Å mestre slike utfordringer vil ikke bare tilfredsstill kompetansebehovet, men også ha en klimafordel, og inspirere andre til å tørre å starte grønne bedrifter.

En leder opplevde også utfordringer og variasjon som motiverende, noe som indikerer at kompetansebehovet hos vedkommende er tilfredsstillt og at varierte arbeidsoppgaver gir både motivasjon og påfølgende mestring (Ryan & Deci, 2017). Som leder i en grønn bedrift vil kompetanse som gjelder økologisk og plantebasert mat være avgjørende for å få kompetansebehovet tilfredsstillt og å oppleve mestring i arbeidshverdagen. Begge lederne ga gjennom sin formidling uttrykk for å ha mye kunnskap om økologisk og plantebasert mat, noe som indikerer at deres kompetansebehov som gjelder bærekraftig mat var tilfredsstillt.

Undertemaet *emosjons- og verdiorientert motivasjon* samsvarer i likhet med hovedtemaet *motivasjon* med det selvbestemmelsesteorien omtaler som indre og ytre motivasjon. Arbeidet med å bidra til en mer bærekraftig verden handler i stor grad om å inspirere andre til å spise bærekraftig. Dette var en tydelig motivasjonsfaktor hos lederne. Dette forteller oss at ledernes opplevde motivasjon og atferd er indre motivert fordi ønsket om å inspirere er drevet av verdier, interesse og fornøyelse, noe som kjennetegner indre motivasjon (Ryan & Deci, 2020). Ønsket om å inspirere er ikke drevet av ønsket om å «oppnå noe annet» (Ryan & Deci, 2020), hvor sistnevnte kjennetegner ytre motivasjon.

Interessekonflikt: bærekraftighetsrelaterte verdier vs. økonomisk begrensning

Også undertemaet *interessekonflikt* samsvarer med studiens teoretiske rammeverk. Temaet illustrerer hvordan lederne opplevde en konflikt mellom ønsket om å ivareta bærekraftsrelaterte verdier på den ene siden og økonomiske begrensninger på den andre siden. Lederne opplevde det som dyrt å drive bærekraftig, men følelsen av å gjøre noe meningsfullt veide stort sett opp for de økonomiske begrensningene. Mangel på inntekt gikk også ut over motivasjonen i perioder. Dette funnet kan forklares med selvbestemmelsesteoriens behov for kompetanse, fordi teorien understreker at det vil være negativt for individets indre motivasjon om utfordringen blir så vanskelig at individet ikke opplever mestring og kompetanse (Ryan & Deci, 2017).

Økonomiske begrensninger gikk ikke bare ut over motivasjonen, men sto også i veien for ønsket om å holde restauranten mer åpen. Dette funnet støttes av forskning som viser at individer som innehar bærekraftsrelaterte roller ofte opplever frustrasjon, fordi det kan oppleves som vanskelig å balansere personlige mål på den ene siden, med organisatoriske mål på den andre siden (Carollo & Guerci, 2018). Det at lederen klarer å opprettholde motivasjonen til tross for økonomiske begrensninger, fordi hun synes arbeidet er meningsfullt, tyder på at hennes opplevde motivasjon og atferd er indre og autonomt motivert (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2017). Ønsket om å drive bærekraftig og de økonomiske begrensningene dette medfører kan forstås som en konflikt hvor de positive sidene ved arbeidet bør veie tyngre enn de negative sidene.

Mens en av lederne opplevde at økonomi var et hinder for den bærekraftige driften i seg selv, opplevde den andre lederen at enkelte kunder mente at prisen på varene var for høy. Dette funnet illustrerer hvordan lederne befinner seg på ulike nivå når det kommer til økonomisk situasjon, dette gjør at lederne ikke blir sammenlignbare med tanke på opplevd motivasjon.

Opplevd motivasjon blant denne studiens bærekraftige endringsagenter

Jeg har nå diskutert mine funn opp mot relevant teori og empiri. Ettersom lederne vektlegger bærekraftsrelaterte emosjoner og verdier når de forteller om sin opplevde motivasjon, kan vi argumentere for at opplevd motivasjon og påfølgende atferd hos de bærekraftige endringsagentene i denne studien ser ut til å være indre og autonomt motivert. Verdier sammenfaller med indre motivasjon fordi denne typen motivasjon kjennetegnes av at aktiviteten er motivert på bakgrunn av egne interesser og iboende verdier (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2017). På den andre siden opplever en av lederne at resultater motiverer. Dermed kan vi argumentere for at den opplevde motivasjonen og atferden også er kontrollert og ytre motivert. Resultater sammenfaller med ytre motivasjon fordi denne typen motivasjon kjennetegnes av at aktiviteten er motivert på bakgrunn av ønsket om å oppnå noe annet, i dette tilfellet en belønning i form av resultater. Resultater er en type ytre regulering, og skiller seg dermed fra verdier som er indre regulert (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2017).

Videre indikerer funnene at den opplevde motivasjonen hos lederne kan ha vært et resultat av til hvilken grad selvbestemmelsesteoriens behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet, som fremmer varig indre motivasjon, var tilfredsstillt. Behovet for autonomi anses som viktigst å tilfredsstille, og er en forutsetning for tilfredsstillelse av behovene for kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2017). Hos lederne så behovene ut til å være tilfredsstillt og vi kan derfor argumentere for at den opplevde motivasjonen hos lederne og

deres atferd var indre og autonomt motivert. Likevel indikerer ett av mine funn at også at høy grad av autonomi kan ha negativ innvirkning på individets motivasjon, og føre til svekket motivasjon og arbeidsenergi. Dette er noe overraskende, ettersom selvbestemmelsesteorien ikke tar høyde for dette, men heller argumenterer for at høy grad av autonomi er utelukkende positivt for å fremme indre motivasjon. Dette kan muligens forklares med at lederen også opplevde arbeidet som meningsfullt, noe som også er viktig for at atferden skal være indre motivert. Den negative opplevelsen knyttet til autonomi kan ha fått redusert betydning ettersom lederen opplevde arbeidet som meningsfullt. I tillegg ble motivasjonen for arbeidet opprettholdt til tross for utfordringer knyttet til økonomi, fordi arbeidet opplevdes som meningsfullt.

Funnene indikerte altså at den opplevde motivasjonen og motivasjonsfaktorer hos lederne i denne studien var differensiert. Dette kan muligens forklares med at lederne ikke var sammenlignbare når det kommer til økonomisk situasjon, og dermed vil de være ulike i hva de opplever som realistisk å oppnå.

Metodisk refleksjon, styrker og begrensninger

I løpet av arbeidet med studien har jeg bemerket meg noen begrensninger og styrker ved studien som jeg nå vil gjøre rede for. Den ene informant var mer forberedt til intervjuet. Årsaken til dette var at denne informanten fikk intervjuguiden på forhånd etter forespørsel om dette. Dermed hadde informantene ulike forutsetninger for å besvare spørsmålene. I praksis førte dette til at den forberedte informanten hadde mer utfyllende og reflekterte svar på spørsmålene. Informanten som ikke hadde mottatt intervjuguiden på forhånd ga kortere svar og reflekterte ikke rundt tematikken i like stor grad. Dette opplevde jeg som en svakhet ved studien.

Jeg opplevde også at min manglede erfaring med gjennomførelse av intervju kan ha hatt betydning for resultatet av studien, ettersom gjennomføringen av intervjuene er avgjørende for datakvaliteten (Smith, 2015, s. 30). Jeg fant det var utfordrende å stille gode oppfølgings spørsmål og jeg ble iblant fastlåst til intervjuguiden. Likevel opplevde jeg god flyt gjennom begge intervjuene, og særlig i det andre intervjuet, noe som kan forklares med at jeg hadde opparbeidet erfaring og høyere kompetanse.

I arbeidet med studien har jeg også reflektert over utfordringer knyttet til det faktum at informantene var ledere i bedrifter med ulike økonomiske forutsetninger. Det var stor variasjon i hvor etablerte de var innenfor den bærekraftige restaurant- og cafébransjen. En av bedriftene var lokal, mens den andre var landsdekkende. Til tross for at studien er temasentrert og ikke personsentrert, vil denne forskjellen mellom informantene ha betydning

for de perspektivene som kommer fram. På den andre siden vil informantenes ulike bakgrunn og utgangspunkt kunne være en fordel i studien, fordi det bidrar til en bredere forståelse av temaet som undersøkes.

Validitet og reliabilitet

Det er viktig å forholde seg kritisk til dataene som er samlet inn, dette gjøres gjennom å stille spørsmål om validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning. For å kunne vurdere hvor gode tolkningene av resultatene og de konklusjonene jeg har kommet fram til er, er det nødvendig å vurdere studiens validitet. Jacobsen (2015) skriver at validitet stiller spørsmål til hvorvidt resultatene fra studien er gyldige (s. 227). Intern gyldighet handler om hvorvidt vi har fått tak i det vi ønsker å få tak i (Jacobsen, 2015, s. 228), mens ekstern gyldighet handler om vi kan overføre funnene til å også gjelde andre sammenhenger (Jacobsen, 2015, s. 237).

Intern gyldighet handler ifølge Jacobsen (2015) om å reflektere hvorvidt studieobjektene har gitt en sann beskrivelse av virkeligheten, hvorvidt dataene er gjengitt og tolket riktig, og om konklusjonene som er gjort faktisk gir en god presentasjon av virkeligheten. For å overholde disse kriteriene, er det avgjørende at forskeren er kritisk til eget arbeid (Jacobsen, 2015, s. 229). Når det kommer til spørsmål om resultatene i denne studien er gyldige i forhold til det fenomenet som undersøkes, er min vurdering at det er tilfellet. Gjennom å intervju ledere med kunnskap og erfaring innenfor restaurant- og cafébransjen antar jeg at dette er gyldige og riktige kilder for å undersøke opplevd motivasjon hos bærekraftige endringsagenter. Det er vanskelig å vurdere hvorvidt informantene for denne undersøkelsen har gitt en sann beskrivelse av virkeligheten, men ettersom informantene var informert om anonymitet og konfidensialitet har jeg forutsatt at de også har vært ærlige i sin formidling. Likevel kan informantene ha hatt et ønske om å framstå på sosialt riktig måte, og å representere sin bedrift på en god måte, noe svarene kan ha blitt formet av (Jacobsen, 2015, s. 230). Informasjon om anonymitet og konfidensialitet er med andre ord ikke alltid tilstrekkelig for å unngå sosialt ønskelig rapportering. Det er også utfordrende å være sikker på om jeg som forsker har gjengitt og fortolket dataen riktig, og om mine konklusjoner faktisk gjenspeiler virkeligheten. Min vurdering er likevel at jeg gjennom å være kritisk og åpen til eget arbeid har lyktes med å sikre en troverdig formidling av informantenes subjektive opplevelse.

Ekstern gyldighet handler som nevnt innledningsvis om at vi kan overføre resultatene til andre sammenhenger (Jacobsen, 2015, s. 237). Det er ikke mulig å generalisere mine tolkninger og konklusjoner, og dette er heller ikke målet i kvalitativ forskning. Ettersom funnene kun er basert på subjektive opplevelser hos et lite utvalg kan de ikke overføres til å

gjelde bærekraftige endringsagenter generelt. Ettersom selvbestemmelsesteorien, som resultatene tolkes i lys av, i utgangspunktet et kvantitativt mål, vil vi ikke kunne generalisere ut ifra ledernes subjektive erfaringer.

Vi må også vurdere påliteligheten til våre data, vi snakker da om reliabilitet. Dette innebærer at vi må undersøke om trekk ved undersøkelsen kan ha påvirket resultatene våre (Jacobsen, 2015, s. 391). Informantene kan ha blitt påvirket av meg som forsker ettersom en samtale formes av de som deltar i den. Likevel er min vurdering at dette i liten grad kan ha vært tilfellet ettersom intervjuene ble holdt i kjente omgivelser for informantene, og de fikk beskjed på forhånd om tema for intervjuene. Dette tror jeg har skapt trygghet hos informantene, som var en fordel da jeg hadde som formål å undersøke opplevd motivasjon, som for enkelte kan være et privat tema. Jeg opplevde også at min interesse for deres opplevelser, skapte en trygghet hos informantene og at deres svar var ekte og sannferdige.

Gjennom å være nøyaktig under datainnsamlingen og i håndteringen av dataene, og kritisk til eget arbeid med en forståelse av mulige trusler mot troverdigheten, mener jeg at kvaliteten på forskningen min generelt sett er gyldig og pålitelig.

Implikasjoner for praksis og videre forskning

Funnene som er gjort i denne studien kan bidra til økt forståelse av motivasjon hos mennesker som innehar bærekraftsrelaterte yrker. Bakgrunnen for dette er studiens funn som indikerer at motivasjonen hos de bærekraftige endringsagentene bunnar i et iboende ønske om å utgjøre en forskjell når det gjelder dagens klimautfordringer. Som beskrevet ovenfor, er det derimot ikke mulig å generalisere deres subjektive erfaringer. Funnene kan likevel gi implikasjoner for praksis i arbeidet mot en mer bærekraftig verden og rekruttere flere til å satse på bærekraft i restaurant- og cafébransjen. Dette kan for eksempel gjøres gjennom å spre kunnskap som gjelder hvilke konsekvenser det har for miljøet å ikke være bevisst på maten vi spiser. Dette vil igjen legge grunnlag for videre etablering av bærekraftsrelaterte verdier hos enkeltindivider, og at flere dermed ønsker å bidra i arbeidet mot klimanøytralitet. I tillegg vil lederne fra utvalget i studien, som bærekraftige endringsagenter, fungere som et inspirerende eksempel for andre som ønsker å starte opp bærekraftige restauranter- og cafeer. Det å se andre lykkes kan med andre ord gi motivasjon til å selv tørre å satse.

For videre forskning ville det vært interessant å studere bærekraftige endringsagenter som befinner seg mer på samme «nivå» når det kommer til økonomisk situasjon og størrelse, for å i større grad kunne gi et helhetlig bilde på opplevd motivasjon hos bærekraftige endringsagenter. Det at informantene ikke var sammenlignbare førte til at de trakk fram ulike

perspektiver ved arbeidet, framfor informasjon som ga meg som forsker mulighet til sammenligning av fenomenet i noen særlig grad.

I tillegg ville det vært interessant å gjøre longitudinelle studier på opplevd motivasjon hos bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen, fordi atferd kan endre seg som følge av ytre påvirkninger, for eksempel endringer i økonomi, og ved tilegnelse av ny kunnskap om bærekraft. For å kontinuerlig være i tråd med det som anses som mest mulig bærekraftig, bør atferden endres parallelt. Denne studien har kun undersøkt subjektive opplevelser av motivasjon, basert på informantenes egne ord. Det er mulig å anta at denne motivasjonen utspiller seg annerledes i praksis, og videre forskning i form av observasjonsstudier kan undersøke dette nærmere. For videre forskning ville det også ha vært interessant å undersøke lederstil hos bærekraftige endringsagenter i lys av selvbestemmelsesteorien og hvordan denne påvirker de ansattes opplevde motivasjon. Dette ville vært interessant for å utvide forståelse av opplevd motivasjon hos bærekraftige endringsagenter, ettersom denne studien kun undersøker ledernes subjektive opplevelse av motivasjon, og ikke ansattes opplevelse av motivasjon.

Konklusjon

Denne studien viser at mange faktorer spiller inn på opplevelse av motivasjon. Det er viktig å understreke at de bærekraftige endringsagentenes motivasjon kun er følt og ikke målt, og de er altså kun basert på subjektive opplevelser. Den opplevde motivasjonen hos de bærekraftige endringsagentene i denne studien så ut til å være forankret i bærekraftsrelaterte verdier og emosjoner, og atferden var indre motivert. Det kan tenkes at disse verdiene veier tyngre enn økonomisk gevinst, fordi informantene bruker bærekraftsrelaterte argumenter når de forteller om sin opplevde motivasjon. Også det faktum at meningsfullhet bidro til å opprettholde motivasjonen til tross for økonomiske begrensninger argumenterer for dette. På den andre siden kom det fram at resultater var noe som motiverte. Dette argumenterer for at den opplevde motivasjonen og påfølgende atferd også er ytre motivert. Jeg sitter altså ikke igjen med et klart og entydig svar på problemstillingen som spør hvordan motivasjon oppleves blant bærekraftige endringsagenter i restaurant- og cafébransjen. Det er likevel rimelig å anta at den opplevde motivasjonen hos lederne bunnar i bærekraftsrelaterte verdier og at atferden i stor grad er indre motivert. I tillegg dannes og opprettholdes den opplevde motivasjonen og atferden gjennom behovstilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet i ulik grad.

Referanseliste

- 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>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). The relation of intrinsic need satisfaction to performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045–2068. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- 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. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health, 11*(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Burr, V. (2015). *Social Constructionism* (3.utg.). Routledge.
- Caldwell, R. (2003). Models of change agency: a fourfold classification. *British Journal of Management, 14*(2), 131-142. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00270>
- Carollo, L., & Guerci, M. (2018). ‘Activists in a suit’: Paradoxes and metaphors in sustainability managers’ identity work. *Journal of Business Ethics, 148*(2), 249-268. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3582-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne´, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 930–942. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167201278002>
- FN-Sambandet. (2020, 22. desember). *Parisavtalen*. <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/miljoe-og-klima/parisavtalen>
- FN-Sambandet. (2021, 28. Oktober). *Bærekraftig utvikling*. <https://www.fn.no/tema/fattigdom/baerekraftig-utvikling>

- FN-Sambandet. (2022, 23. februar). *Stoppe klimaendringene*.
<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/stoppe-klimaendringene>
- 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>
- González, N., Marquès, M., Nadal, M., & Domingo, J. L. (2020). Meat consumption: which are the current global risks? A review of recent (2010-2020) evidences. *Food Research International*, 137. Artikkel e109341.
<https://doi.org/10.1016/j.foodres.2020.109341>
- Hanson, A. (2012). *Salutogent lederskap - for helse og fremgang*. Salutogent ledarskap Sverige AB.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3.utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Lindner, R. J. (1998). Understanding employee motivation. *Research and Extension Associate. Journal of Extension*. 36(3).
<https://archives.joe.org/joe/1998june/rb3.php>
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P., & Kompier, M. A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 299-313.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3307>
- Norsk Klimastiftelse. (2019, 15. oktober). *Ny rapport: Redusert kjøttforbruk- en nøkkel til klimakutt*. Klimastiftelsen.
<https://klimastiftelsen.no/ny-rapport-reduert-kjoettforbruk-en-nokkel-til-klimakutt/>
- Pastakia, A. (1998). Grassroots ecopreneurs: change agents for a sustainable society. *Journal of Organizational Change Management*, 11(2), 157-173
<https://doi.org/10.1108/09534819810212142>
- 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. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Artikkel e101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- 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. <https://doi.org/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.
<https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Smith, J. A. (Ed.). (2015). *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (3.utg.). Sage.
- Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3.utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Vaerenbergh, Y. V., Leroy, H., Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Wormnes, B., & Manger, T. (2005). *Motivasjon og mestring. Utvikling av egne og andres ressurser*. (2. utg.). Fagbokforlaget.

Vedlegg A: 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. *Gründer: 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?
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 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 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. Hva er motivasjonen din for å drive en bærekraftig bedrift?
 - a. Hva øker/svekker motivasjonen?
 - b. Opplever du ofte positive emosjoner/følelser i arbeidshverdagen? Hvilke?

14. Hva gjør du for å holde dine medarbeidere motiverte?
 - a. Spesifikke tiltak for å øke/opprettholde motivasjon?

- b. I hvilken grad opplever du dine ansatte som motiverte?
- c. Hvilken type leder er du? (lederstil)

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 B: 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. Funnene 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)

