



Anställdas tankar om miljöarbetet

Inflytande, förutsättningar, hinder och en ny metod på arbetsplatsen.

Employees thoughts on environmental practices

Influence, prerequisites, barriers and a novel work method.

Petter Lundström

Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap

Miljövetenskap

Examensarbete 15 hp

Katarina Schough

Eva Svensson

2013-10-31

Abstract

This study is an investigation of the attitudes, motivations and thoughts concerning environmentally responsible practices of employees within health care and schools in three municipalities in the county of Dalsland, Sweden. Two of these have implemented a program that allows their employees to set their own goals, as a team, for environmentally responsible practices in the workplace. Inspiration for the study was drawn from Self-Determination Theory (Ryan & Deci 2000) and Value-belief-norm Theory (Stern 2000). Data was collected and analyzed by qualitative and quantitative methods. Quantitative data from 169 questionnaires on motivation and attitudes was used mainly as background information to the qualitative data from five interviews. The results show that the public sector employees were aware of the consequences of their behavior. They were ready to take responsibility and they were motivated to work in an environmentally responsible way. The results of the interviews displayed a more complex situation where the respondents expressed five prerequisites that promote or impede environmentally friendly behavior. The results are discussed in relation to Theory of Planned Behavior (Ajzen 1991). The main barriers to environmentally friendly behaviors were found to be within the factor Actual Behavioral Control, and to some extent Perceived Behavioral Control, as presented in that theory. The most pronounced were ignorance of which specific actions to take, the relative beneficial impacts of different actions, economic constraints and budget processes, but most of all; physical factors that directly impede behavior.

Keywords: Environmentally responsible behavior, attitudes, barriers to action, employee influence.

Sammanfattning

I detta arbete undersöks attityder, motivation och tankar kring miljövänligt beteende på arbetsplatsen bland anställda inom skola och omsorg i tre Dalslandskommuner. Två av dessa har infört en arbetsprocess som låter de anställda, tillsammans i arbetslaget, sätta sina egna mål för miljövänliga arbetsrutiner på arbetsplatsen. Inspiration till studien kommer från *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci 2000) och *Value-belief-norm Theory* (Stern 2000). Data samlades in och analyserades med både kvalitativa och kvantitativa metoder. Kvantitativa data från 169 frågeformulär som behandlade motivation och attityder användes främst som bakgrundsdata till fem stycken intervjuer. Resultaten visar att dessa offentliganställda är medvetna av konsekvenserna av sitt agerande. De är beredda att ta ansvar och har god motivation till att arbeta på ett ansvarsfullt sätt ur miljösynpunkt. Intervjuerna visade på en mer komplex situation där respondenterna gav uttryck för fem förutsättningar som främjar eller hindrar miljövänligt beteende. Dessa resultat diskuteras i relation till *Theory of Planned Behavior* (Ajzen 1991). De främsta hindren mot miljövänligt beteende upptäcktes inom faktorer som styr faktisk förmåga att utföra beteendet (*Actual Behavioral Control*), och till viss mån uppfattad förmåga att utföra beteendet (*Perceived Behavioral Control*), som Ajzen beskriver dem i sin teori. De tydligaste var okunskap om vilka specifika ageranden man skulle företa sig, vilka ageranden som var bättre än andra, ekonomiska begränsningar och budget processer, men framför allt; fysiska faktorer som direkt hämmar beteenden.

Nyckelord: Miljövänligt beteende, attityder, hinder, barriärer, anställdas inflytande.

Innehåll

Bakgrund.....	1
Miljöledningsarbetet i Bengtsfors och Dals-Eds kommun	2
Dialogmöten	3
Syfte och frågeställningar	4
Teorier och tidigare forskning.....	4
Om autonomi (självbestämmande) och motivation.....	4
Dialog och förändring av beteende.....	6
Teorier om attityd och beteende	7
Theory of Planned Behavior	7
Metod.....	8
Överväganden.....	8
Enkäter	9
Utdelning och bortfall.....	9
Val av frågor.....	9
Sammanställning	10
Intervjuer	10
Urval	10
Intervjuguide	10
Bearbetning och analys	11
Om resultatredovisning av intervjuer	12
Resultat	12
Enkäter: högt miljöengagemang och vissa skillnader för A- och B kommuner	12
Allmän inställning till miljövänligt arbetssätt.....	13
Betydelse.....	13
Ansvar	13
Motivation	14

Skillnader mellan A- och B-kommuner	15
En första diskussion utifrån enkätresultaten	15
Intervjuresultat: Ansvar, motivation och förutsättningar	17
Ansvar	17
Motivation	19
Förutsättningar.....	20
Diskussion.....	27
Metoddiskussion.....	27
Resultatdiskussion	30
Hur ser medarbetarna på att arbeta på ett miljövänligt sätt i sitt vanliga arbete?.....	30
Hur ser medarbetarna på sin betydelse och sitt ansvar för miljön och miljöarbetet?	30
Hur ser motivationen för miljöarbetet ut?	31
Vilka faktorer uppfattar personalen som främjande eller hindrande för miljöarbetet?	32
Slutsatser - stötta de anställda att agera enligt de normer och attityder de har	35
Referenser	37

Att jorden som ekosystem, och vi människor med den, står inför stora förändringar och utmaningar borde inte vara ett radikalt uttalande för de flesta av oss. Förlust av arter, överutnyttjande av naturresurser och global uppvärmning har blivit en del av det dagliga nyhetsflödet. Problemen och utmaningarna är lika ofta globala som de är regionala eller lokala. Många åtgärder som skulle kunna ge stora effekter dröjer eller motarbetas, men samtidigt som det är lätt att misströsta eller lägga skulden på andra så finns det ett beteende vi verkligen kan bestämma över – vårt eget. Vi kan bestämma vad vi köper i butiken, vi kan påverka vad vi gör i hemmet, men vi är också en del av många kollektiva sammanhang. Arbetsplatsen är ett sådant. Kan vi agera efter våra miljöövertygelser där? Kan vi påverka vårt beteende och våra val på den plats vi spenderar mest tid utanför hemmet? Kan vi vara den vi vill vara även där? Spelar det någon roll för oss om vi inte har den kontrollen? Finns det sätt att öka individens möjligheter att påverka miljöarbetet på arbetsplatsen och hur viktigt är det för oss att känna att vi kan göra det?

Den här uppsatsen har sin upprinnelse i dessa stora och svåra frågor, men med den vill jag försöka ge en inblick i tankegångarna hos några av de människor som, likt många av oss, brottas med dem.

Bakgrund

Sveriges kommuner anställer över 700 000 personer (SKL 2011). Det är cirka 16 procent av Sveriges arbetande befolkning. Hur dessa i sitt arbete påverkar miljön är en viktig fråga bara på dessa grunder. Men de kommunalt anställda har också genom sina arbeten - till exempel inom myndighetsutövning, utbildning eller omvårdnad - ofta en hög interaktion med övriga medborgare i kommunen de arbetar i. De kan därigenom även indirekt, genom agerande, förhållningssätt och attityd till miljöfrågor, påverka andra.

Kommuner är till sin organisation hierarkiskt uppbyggda. Politiker har att bestämma agendan, tjänstemän såsom högre chefer, avdelningschefer och till sist arbetsledare genomför fattade beslut. Det är en arbetsgång med sina självklara meriter och orsaker. De demokratiskt valda ska vara de som styr och alla större organisationer behöver personer som kan ha ett övergripande ansvar, överblick och fatta beslut. Men detta kan också ske på bekostnad av att kommunens arbetstagare, de lägst ner i den kommunala hierarkin, riskerar att känna ett avstånd och oförståelse till de beslut som fattas. Detta är inte minst tydligt i många kommunala miljöledningssystem där ibland utomstående (inhyrda experter), och/eller

personer från en högre position i systemet (politiker och högre chefer), sätter mål för arbetet, inför nya rutiner för verksamheten och delegerar ansvar främst till personer i lägre chefsposition och arbetsledare. De anställda har att anpassa sig till nya mål och visioner men har sällan något större inflytande över vilka dessa ska vara eller hur detta ska ske.

I två Dalslandskommuner, Bengtsfors och Dals-Ed, har det införts en arbetsmetod som kan ha potential att motverka dessa negativa aspekter av styrning. Man genomför i alla kommunala verksamheter vad man kallar dialogmöten. Syftet med dessa är att låta medarbetarna själva föra fram vilka miljöaspekter som finns i deras verksamhet, samt vilka av dessa de väljer att åtgärda och på vilket sätt de ska göra det.

Jag kom i kontakt med denna arbetsmetod våren 2011, då jag under min utbildning hade praktik vid Dalslands miljökontor. Mitt första intryck var att den tycktes engagera deltagarna på ett sätt som stämmer överens med idéer och teorier kring vikten av deltagande och personligt inflytande som jag kommit att intressera mig för. Jag ville därför studera dessa förhållanden närmare.

Miljöledningsarbetet i Bengtsfors och Dals-Eds kommun

Det huvudsakliga miljöarbetet i Bengtsfors och Dals-Ed skiljer sig inte väsentligt från hur det ser ut i många svenska kommuner. Dock samarbetar fyra av Dalslands fem kommuner på miljöområdet och har bland annat ett gemensamt miljökontor. En övergripande miljöpolicy har tagits fram gällande hela Dalsland för att styra miljöledningsarbetet. Kommunstyrelsen i respektive kommun är ytterst ansvarig för genomförandet av miljöledningssystemet.

Kommunerna Bengtsfors och Dals-Ed införde 2010 ett miljöledningssystem som är inspirerat av EMAS, *Eco Management and Audit Scheme* (European Commission 2010). Inom ramen för dessa har en miljöutredning kartlagt alla kommunala verksamheter ur miljösynpunkt.

Bengtsfors kommun skriver att:

Miljöstyrning syftar till ett systematiskt miljöarbete med miljö och hållbar utveckling i kommunens alla verksamheter och ska utmynna i en miljöpolicy för Bengtsfors kommun. Det är viktigt att skapa ett engagemang för miljöförbättringar på arbetsplatserna. Ansvaret ligger förutom på chefen också på alla medarbetare.

I arbetet ingår även att medarbetarna ska ta miljökörkortet, vilket är en datorbaserad utbildning i grundläggande miljöfrågor som tar 5-8 timmar att genomföra (Bengtssfors kommun 2010).

Dialogmöten

Som en del av miljöledningsarbetet har man sedan starten 2010 hållit dialogmöten. Deltagare på mötet är hela arbetslag eller avdelningar i den kommunala verksamheten, från fem personer vid ett särskilt boende till över 30 lärare och anställda på en grundskola. Vid dessa möten får arbetslaget/arbetstagarna själva formulera vilka saker de gör eller upptäckt i sin verksamhet som kan vara dåligt ur miljösynpunkt, vilka åtgärder de kan tänka sig genomföra för att motverka detta samt tidsplan och ansvarig för genomförandet. Mötesledaren ser till att de punkter som arbetstagarna ser som mest angelägna och/eller lätta att åtgärda (vanligtvis tre till fem stycken) sammanställs och skickas vidare för att bli en del av kommunens officiella miljöledningssystem/miljöåtgärder. Tanken är att dessa åtgärder ska följas upp i kommunens övergripande miljöledningssystem samt att nya åtgärder ska införas på arbetsplatsträffar cirka en gång per år i takt med att de första åtgärderna har genomförts eller förts in i arbetsprocessen. Man utför alltså vad som kan liknas vid en miljöledningscirkel för arbetsplatsen (se bilaga 1).

De miljöaspekter och förslag på åtgärder som tas fram av arbetslag och grupper varierar naturligtvis beroende på hur verksamheten ser ut och vad medarbetarna själva tar upp. Ibland är de unika för den egna arbetsplatsen och skulle förmodligen aldrig kommit fram om inte arbetstagarna själva hade fått ta fram sina miljömål. Men ofta återkommer också samma faktorer och åtgärdsförslag på olika avdelningar och verksamheter. De miljöaspekter som förekom oftast och fördes vidare till kommunens officiella miljöplaner var: att spara på energi, transporter och papper, att sortera avfall samt att se över inköp (övergå till etiskt och miljömärkta produkter).

Mitt intresse här kretsar kring det som händer efter dialogmötet. Hur ser arbetstagarna själva på miljöarbetet och sin del i det? Och hur ser det ut på arbetsplatser där man inte haft dialogmöten och satt upp sina egna miljömål?

Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att visa hur medarbetare i några utvalda kommunala verksamheter ser på miljöarbetet på sina arbetsplatser. De konkreta frågor jag sökt svar på är:

1. Hur ser medarbetarna på att arbeta på ett miljövänligt sätt i sitt vanliga arbete?
2. Hur ser medarbetarna på sitt eget respektive ledningens ansvar för att miljöarbetet skall fungera?
3. Hur ser medarbetarna på sin egen betydelse för miljön/miljöarbetet?
4. Hur ser motivationen för miljöarbetet ut?

Vid analysen av intervjuerna uppstod ytterligare en frågeställning:

5. Vilka faktorer uppfattar medarbetarna som främjande eller hindrande för miljöarbetet?

Teorier och tidigare forskning

Eftersom studien kretsar kring dialogmöten, där personal efter gruppdiskussion själva bestämmer sina miljömål, baseras studien på tidigare forskning om hur självbestämmande påverkar motivationen att arbeta mot ett mål. Jag har också inspirerats av forskning om beteendeförändringar där man jämfört gruppdiskussioner med t.ex. föreläsning. Dessutom har jag använt teorier om attityder och beteende för att få en uppfattning om vilka faktorer som tidigare ansetts viktiga för miljövänligt beteende.

Om autonomi (självbestämmande) och motivation

Deltagarna i dialogmötena har fått bestämma vilka mål de ska arbeta mot och hur de ska göra det på sin arbetsplats. Enligt *Self-Determination Theory* (SDT) utarbetad av Edward Deci och Richard Ryan (2000) påverkar sådant självbestämmande individernas motivation för att arbeta mot målet.

SDT beskriver sex olika slags motivation som varierar vad gäller graden av inre självbestämmande och kontroll utifrån. I ena änden av detta kontinuum befinner sig *Amotivation* som innebär att individen är helt omotiverad för uppgiften eller inte tycker sig ha några möjligheter att arbeta mot målet. I den andra änden finns s.k. *Intrinsic Motivation* (inre/inneboende motivation). *Intrinsic Motivation* innebär att individen väljer att göra något enbart därför att utförandet i sig är lustfyllt. Det finns ingen avsikt att uppnå något annat än den glädje beteendet i sig ger. Barns lek ges ibland som exempel på detta. På skalan däremellan

ligger fyra typer av motivation som i varierande grad regleras inifrån individen själv (autonom motivation) eller genom påverkan utifrån (kontrollerad motivation). Individen kan alltså ha införlivat målen eller beteendet i sitt eget sätt att vara, i olika hög grad. I analogi med benämningen *Intrinsic Motivation* används beteckningen *Extrinsic* (yttre) *Motivation* på de fyra mellanliggande typerna av motivation eftersom de alla på något vis har sitt ursprung utanför individen och också alla har en instrumentell funktion, alltså innebär en avsikt att uppnå något. De fyra mellanliggande motivationstyperna benämns efter graden av införlivande som Extern, Introjicerad, Identifierad och Integrerad.

Nedanstående figur är gjord efter en förlaga som används av bland annat Gagné & Deci (2005), Ryan & Deci (2000) och Eriksson & Kruse (2009).

<i>Amotivation</i>	<i>Extrinsic motivation</i>				<i>Intrinsic motivation</i>
	Extern	Introjicerad	Identifierad	Integrerad	
Frånvaro av styrning	Styrs av belöningar och straff	Styrs av önskan att få uppskattning från andra	Individen själv värderar målen / aktiviteten	Målen/aktiviteten stämmer helt med individens värderingar och sätt att vara	Aktiviteten i sig är lustfylld
Ingen motivation	Kontrollerad motivation	Måttligt kontrollerad motivation	Måttligt autonom motivation	Autonom motivation	Inneboende autonom motivation

Fig. 1 Olika typer av motivation enligt *Self-Determination Theory*

Om man bortser från de två ytterändarna kan man förenkla det hela genom att tänka sig en skiljelinje mitt i figuren och se på motivationen som antingen *kontrollerad* eller *autonom*.

Det som gör SDT intressant för denna undersökning är sambandet mellan individens möjligheter att själv bestämma sina mål och vilken typ av motivation hon sedan har, samt hur detta i sin tur påverkar genomförandet av målen. Just detta har studerats av bl. a. Osbaldiston och Sheldon (2003). Dessa författare undersökte vad som leder fram till att människor

införlivar nya ansvarsfulla miljöbeteenden. Deltagarna i deras studie, 162 studenter, fick välja tre av nio föreslagna miljömål (nya beteenden) som de skulle kunna utföra under den kommande veckan. Man undersökte i vilken grad deltagarna uppfattade att experimentledaren stödde deras självbestämmande (autonomi), d.v.s. om de gavs möjlighet till eget val, om de fick god förklaring till varför beteendet skulle utföras och om experimentledaren visade förståelse för deltagarnas perspektiv.

Som väntat fann forskarna att deltagare som uppfattade att experimentledaren stödde deras självbestämmande uppvisade mer autonom motivation för de självvalda beteendena. Autonom motivation visade sig ge bättre utförande av målen (*goal performance*) vilket, i sin tur, hade positivt samband med avsikten att fortsätta med dessa mål. Ingen uppföljning gjordes dock efter experimentveckan.

Osbaldiston och Sheldon använde i ovan nämnda undersökning ett frågeformulär kallat *Motivation Toward the Environment Scale* (MTES). Denna skala konstruerades av Pelletier et al. (1998) och utgår från de olika motivationstyper som ingår i SDT. Skalan består av 24 påståenden, fyra för var motivationstyp, som respondenten fick ta ställning till. Validiteten mättes genom jämförelse med ett tiotal andra skalor, bland dem en uppsättning frågor om hur ofta respondenterna faktiskt agerade miljövänligt på olika exemplifierade områden. Man fann att frekvensen miljövänligt beteende hade samband med typen av motivation, så att ju mer autonom motivation individen hade desto högre frekvens miljövänligt beteende. Reliabilitet och validitet befanns vara ”väldigt acceptabel”.

Dialog och förändring av beteende

De dialogmöten jag intresserat mig för kan jämföras med gruppdiskussioner. Det finns gott om undersökningar där man studerat människors benägenhet att förändra sitt beteende på olika områden efter att ha deltagit i en gruppdiskussion. På miljöområdet har Werner, Sansone och Brown (2008) jämfört guidad gruppdiskussion med föreläsning om att byta ut giftiga produkter mot giftfria. Gruppdiskussionerna ledde till större attitydförändringar än föreläsningarna. Resultatet gällde för både män och kvinnor men analysen visade att det för kvinnorna var det normativa inflytandet som var avgörande medan det för männen handlade om möjligheten att kognitivt bearbeta informationen.

Teorier om attityd och beteende

En av de första teorier som användes för att förklara miljövänligt beteende är Schwartz (1973) teori om normaktivering. Denna teori antar två villkor för att personliga normer skall aktiveras och ha inflytande på beteendet. För det första måste individen bli medveten om konsekvenserna av ett beteende (AC, *Awareness of Consequences*) och för det andra måste individen acceptera ett ansvar för dessa konsekvenser (AR, *Ascription of Responsibility*). Om individen inte tillskriver sig själv ansvar spelar normerna ingen roll för beteendet. Senare teorier på området, t.ex. *Value-belief-norm-teorin* (Stern 2000) har på olika sätt (ibland underförstått) inkorporerat ansvaret, AR, i teorin.

Båda dessa teorier gör det intressant att studera individers uppfattning om vilken betydelse deras agerande har för miljön (AC) liksom deras ansvarstagande (AR). Ingen av dessa teorier räckte dock till när jag skulle analysera resultaten från mina intervjuer. För de, för mig, oväntade resultat som framträdde där behövdes en teori som tog hänsyn till fler faktorer vilket gäller för *Theory of Planned Behavior*, TPB (Ajzen 1991). Jag redogör kortfattat för den här även om den alltså inte ingick i det jag studerade innan min undersökning gjordes.

Theory of Planned Behavior

Theory of planned behavior (Ajzen 1991) tar upp tre faktorer som påverkar intentionen att utföra ett visst beteende: attityd mot beteendet, subjektiv norm och uppfattad förmåga att utföra beteende. Ajzen menar att utförandet av de flesta beteenden beror både på motivationella faktorer (intentionen) och på icke-motivationella faktorer som tillgång till nödvändiga resurser (t.ex. tid, pengar, skicklighet, samarbete från andra). Teorin framställs i nedanstående figur.

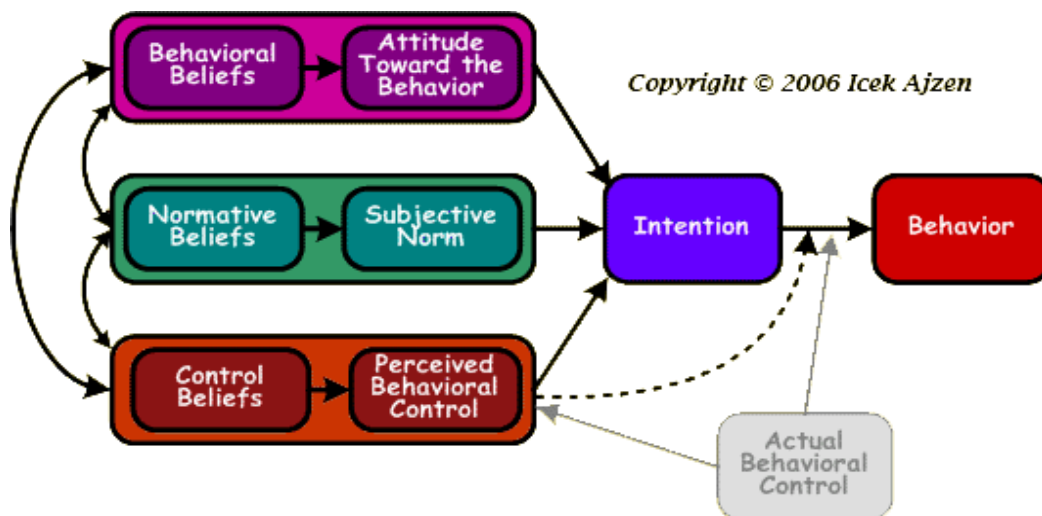


Fig. 2. *Theory of Planned Behavior* (TPB, hemsida, använd med tillstånd för icke kommersiellt bruk.)

Behavioral Beliefs motsvarar ungefär det som i tidigare teorier kallats *Awareness of Consequences*, d.v.s. de tankar man har om konsekvenserna av ett visst beteende. *Attitude Toward the Behavior* är den sammanvägda, positiva eller negativa, uppfattning man har gentemot beteendet. *Normative Beliefs* rör de tankar man har om vilka normer som är förhärskande i ens närmaste omgivning och den subjektiva normen blir då individens egen sammanvägning av dessa. *Control Beliefs* har att göra med de faktorer som kan stödja eller försvåra utförandet av ett beteende som man uppfattar (tror) är närvarande. Detta i sin tur styr individens *Perceived Behavioral Control*, som är hennes uppfattning om hur stor förmåga (kontroll) hon har att utföra ett visst beteende. När alla tre faktorerna attityd, norm och uppfattad kontroll gentemot ett beteende är goda så kommer individen också att ha intentionen att genomföra det. En faktor som då tillkommer är om det föreligger några faktiska (ofta praktiska eller fysiska) hinder, eller om man har förutsättningarna att utföra beteendet, *Actual Behavioral Control*. Som figuren antyder så verkar de direkt mellan intentionen att utföra ett beteende och det faktiska utförandet av det, men de kan då också påverka individens uppfattning av kontroll (*Perceived Behavioral Control*).

Metod

Överväganden

Innan jag redovisar metoden och senare resultatet så vill jag ge en kort förklaring till valet av metod och förhoppningsvis underlätta läsandet av detta arbete. Mitt ursprungliga intresse var människorna som hade deltagit i dialogmöten och hur de såg på den arbetsmetoden. Under arbetets gång breddades och ändrades fokus något. För att få en inblick i hur personalen såg på dessa dialogmöten valde jag att genomföra semistrukturerade intervjuer. Arbetet är alltså i grunden kvalitativt. Jag valde dessutom att genomföra en kvantitativ enkätundersökning, eftersom jag ansåg att det på detta sätt gick att få en mer komplett bild av arbetsplatserna och personalens attityd till olika aspekter av miljöarbetet till en rimlig arbetsinsats. Jag ville dessutom genomföra denna enkätundersökning på så sätt att det skulle vara möjligt att se om det var skillnader mellan de arbetsplatser som haft dialogmöten jämfört med de som inte haft dessa. På grund av nya överväganden av enkätundersökningens utformning har jag under arbetets gång valt att tona ner (men inte helt undvikit) den jämförande aspekten av denna. Jag har främst använt enkäterna som bakgrund till intervjuerna och för att fördjupa och förstärka den bild av arbetsplatserna och dess medarbetare som dessa ger.

Mina fyra första frågeställningar - som rör personalens syn på betydelse och ansvar samt deras motivation för att arbeta på ett miljövänligt sätt - har jag undersökt med hjälp av enkäter. Enkäterna utformades utifrån mina egna idéer samt tidigare kunskap och teorier om miljövänligt beteende. Även intervjuerna berör och ger svar på flera av dessa frågor. Den sista frågan – som rör vilka faktorer personalen uppfattar som främjande eller hindrande för det miljövänliga beteendet – kom fram ur- och besvarades helt i intervjuer.

Enkäter

Frågeformuläret består av 20 påståenden om betydelse, ansvar och motivation för miljövänligt arbetssätt på arbetsplatsen. Formuläret har fem svarsalternativ som går från ”Instämmer helt” till ”Instämmer inte alls”. Det delades ut till tre enheter (två äldreboenden och en skola) i de två kommuner som haft dialogmöten (A-kommunerna) och tre enheter (ett äldreboende och två skolor) i den kommun som inte haft dialogmöten (B-kommunen).

Utdelning och bortfall

215 enkäter delades ut till de deltagande enheterna, 169 besvarades. I A-kommunerna (som haft dialogmöten) besvarades 99 enkäter av 128 utdelade och i B-kommunen (som inte haft dialogmöten) besvarades 70 av 87 utdelade. Utdelningen skedde genom kontakt med arbetsledare (enhetschef eller rektor) som sedan antingen anvisade en plats för att placera enkäterna eller tog på sig att genomföra utdelningen själv, vilket kan ha lett till att bortfallet varierar mellan 10,5 % och 40 %. Orsaker till bortfallet är bland annat sjukfrånvaro och ledighet men det finns förmodligen också skillnader i hur aktivt avdelningscheferna har uppmärksammat arbetstagarna på enkäterna. Att viss snedvridning har skett av vilka personer som valt att fylla i enkäterna beroende på intresse kan förstås inte heller uteslutas.

De enkäter som delades ut i de två A-kommunerna hade också en baksida där frågor ställdes om deltagarnas uppfattning om dialogmötena och dess eventuella påverkan. P.g.a. en formulering i instruktionen blev bortfallet här mycket stort (nästan 69 %) och dessutom förmodligen snett. Svaren på dessa frågor kommer därför inte att redovisas.

Val av frågor

Frågorna har valts så att:

En inledningsfråga rör allmän inställning till miljötankande på arbetet.

Åtta frågor rör ansvar (eget fyra st., gemensamt två st. och ledningens två st).

Fyra frågor rör betydelse (egen tre st. och ledningens en st).

Sju frågor rör motivationen (autonom tre st., kontrollerad två st. och amotivation två st).

Av de sju frågorna om motivation har sex hämtats från MTES, *Motivation Toward the Environment Scale* (Pelletier Green-Demers, Tuson & Noels 1998). En fråga om amotivation har jag konstruerat själv.

Sammanställning

Enkätresultaten fördes in och sammanställdes i Excel för vidare bearbetning. Svaren presenteras genom att de två instämmande svarsalternativen (fråga 1 & 2) slagits samman liksom de två alternativen med icke-instämmande svar (fråga 4 & 5).

Intervjuer

Här presenteras processen för de fem intervjuer som jag utförde under våren 2011. De ägde rum på respondenternas arbetsplats. Ljudupptagning skedde under hela samtalen, som tog mellan 30 och 70 minuter.

Urval

Urvalet gjordes successivt för att uppnå så stor bredd som möjligt i intervju svaren. Först valdes en person från var och en av de tre enheterna (arbetsplatserna) i A-gruppens två kommuner. Efter en första genomgång av dessa intervjuer kontaktades ytterligare en person från skolvärlden, en pedagog vid ett fritidshem i en av A-kommunerna, vilket gav ett lite annorlunda perspektiv. Efter att ha studerat svaren på enkäterna kom jag fram till att jag behövde information också från kommun B, men även att det fanns aspekter av lärarnas utsagor som jag borde studera närmare, varför jag intervjuade en lärare i den kommunen. Samtliga kontakter utom en förmedlades via de utvalda arbetsplatsernas respektive chefer. Intervjupersonerna blev alltså: två vårdpersonal och två lärare (varav en arbetade på fritidsverksamheten) från de två A-kommunerna och en lärare från B-kommunen.

Intervjuguide

Intervjuguiden utgjordes av en enklare checklista som utvecklades och förändrades under arbetets gång.

Från början var denna i princip uppbyggd utifrån samma tema som i enkäterna d.v.s. uppfattningen om den egna betydelsen för miljön/miljöarbetet, synen på det egna ansvaret för detta miljöarbete och om motivationen. När det gällde motivationen ställde jag också frågor

om hur det var att få bestämma sina miljömål själv jämfört med om någon annan hade bestämt dem. För att få en uppfattning om dialogmötenas betydelse försökte jag få fram om, och i så fall hur, man ändrat sitt arbetssätt eller sin syn på miljöarbetet efter detta möte.

Intervjuguiden, eller snarare de frågor jag ställde för att föra samtalet framåt, kom att ändras tidigt i processen. I en tidig analys av materialet, men även redan under den pågående andra intervjun, upptäckte jag att många utsagor styrde bort från min första, till viss del teoriinspirerade, utgångspunkt. Då frågorna kom in på de mål man ställt upp och hur det gått att genomföra dem kom mycket kommentarer om förutsättningar som hindrar eller skulle vara till hjälp för genomförandet. Det var tydligt att detta var ett viktigt ämne för respondenterna och jag lät detta utvecklas mer i de senare intervjuerna. Förutsättningar togs då ofta upp spontant av respondenten tidigt i intervjun när frågorna hölls så öppna som möjligt. Jag ställde även frågor direkt om detta eller sökte mer utvecklade resonemang med hjälp av följdfrågor. Det visade sig också vid kodningen av de första intervjuerna att dialogmötena inte var de enda igångsättarna av miljövänligt beteende. Vid den sista intervjun ville jag se om det kom fram andra aspekter av miljöarbetet från en anställd i den kommun som inte haft dialogmöten. Jag var också intresserad av om det var så att lärararbetet i sig gav särskilda effekter på miljöarbetet, vilket den första lärarintervjun hade antytt.

Bearbetning och analys

Bearbetning och analys är gjord med inspiration av Glaser och Strauss *Grounded Theory* beskriven av Aron Bryman (2009). Speciellt har jag tagit fasta på metodiken där analysen med kodning, kategorisering och tematisering pågår parallellt med datainsamlingen och tillåts influera denna (Langemar 2005).

Intervjuerna transkriberades, lästes igenom och kodades allteftersom de gjordes. Den öppna kodningen gav dels begrepp som rörde sådant som jag, i enlighet med min ursprungliga frågeställning, hade frågat om i intervjun och dels sådana som rörde ämnen som kom upp mer spontant under intervjuns gång.

Noteringarna/begreppen och de utsagor de markerade, jämfördes med varandra och sammanfördes genom en första preliminär kategorisering till fem kategorier: Ansvar, Före och efter dialogmötet, Motivation, Kunskap och Förutsättningar (med fyra underkategorier). Hela materialet gick därefter igenom igen och dessa kategorier eftersöktes och färgmarkerades i alla intervjuerna. Denna genomgång, med ytterligare jämförelser av

utsagorna mellan och inom kategorierna, gjorde att två kategorier ”Före/efter dialogmötet” och ”Kunskap” ändrades. ”Kunskap” fördes istället in som en underkategori till ”Förutsättningar” och utsagor från kategorin ”Före/efter dialogmötet” fördes in i flera redan existerande underkategorier. De slutliga kategorierna blev tre: Ansvar, Motivation och Förutsättningar, där den senare fick fem underkategorier.

Hela kategorin Förutsättningar med sina fem underkategorier uppstod alltså helt förutsättningslöst ur materialet. De två kategorierna Ansvar och Motivation finns där därför att jag – utifrån ett förhandsintresse – har ställt frågor om just detta. Bearbetningen och analysen kan därför sägas vara delvis teorigen (deduktiv) och delvis empirigen (induktiv).

Om resultatredovisning av intervjuer

Vid bearbetningen av intervjuresultaten har inga jämförelser gjorts mellan de olika kommunerna eller mellan anställda i skola och vård. Därför anges inte heller respondenternas arbetsplats. Vissa gånger när jag bedömer det som relevant finns dock beskrivningar om vilka som uttrycker olika åsikter i texten. För att ge spårbarhet i originalmaterialet så har respondenterna vid direkta citat numrerats 1 till 5. Om det inte uttryckligen står att det är en enskild respondents mer unika och intressanta utsaga så är de citat som redovisas är oftast utvalda för att de visar på något som flera respondenter gett uttryck för. Vissa respondenter har dock fått lite mer utrymme i form av fler citat än andra, då de har haft fler uttrycksfulla och beskrivande uttalanden.

Citaten som redovisas har i några fall justerats för talspråk men utan att innebörden ändrats.

Resultat

I detta avsnitt redovisar jag först enkätresultaten och för en kort diskussion om dessa. Därefter redovisar jag intervjuresultaten.

Enkäter: högt miljöengagemang och vissa skillnader för A- och B kommuner

En stor majoritet av respondenterna, i såväl A-kommunerna som i B-kommunen anser att det är en del av deras arbetsuppgift att agera miljövänligt och att det sätt de själva agerar på har betydelse för miljön. De anser också att de själva och arbetsgruppen de tillhör har ansvar för miljöarbetet. Majoriteten har en autonom motivation för att arbeta på ett miljövänligt sätt.

Påståenden om kontrollerad motivation får betydligt färre instämmanden. Svarsfördelningen för alla frågor finns i bilaga 2. Här ges endast ett sammandrag.

Allmän inställning till miljövänligt arbetsätt.

Fråga 1 lyder: ”Det är en del av min arbetsuppgift att agera miljövänligt på arbetsplatsen”. I detta påstående instämmer 83,8 % av respondenterna från A-kommunerna och 3 % ger ett icke-instämmande svar. I B-kommunen är andelen instämmanden något lägre, 74,3 % medan 2,9 % inte instämmer i detta.

Betydelse

Tre frågor tar upp frågan om hur man ser på sin egen betydelse för miljön och för miljöarbetet. En fråga tar upp hur man ser på ledningens betydelse. Fråga 9 betraktar jag som kärnfråga eftersom den tar upp den egna betydelsen för själva miljön: ”Det har betydelse ur miljösynpunkt hur jag själv agerar och vad jag gör i arbetet”. Där är svaren ganska samstämmiga. I A-kommunerna instämmer 87,9 %. Andelen som inte instämmer är 0 % på alla enheterna. I B-kommunen instämmer 82,9 %. En individ instämmer inte, alltså 1,4 %.

Ansvar

Frågor ställdes om eget, gemensamt och ledningens ansvar för att arbetet utförs på ett miljövänligt sätt.

Eget/gemensamt ansvar

Frågan om vem som har ansvar att bestämma hur arbetet skall utföras ur miljösynpunkt har ställts i tre olika versioner: i fråga 16 (mitt ansvar), fråga 11 (arbetsgruppens ansvar) och fråga 3 (ledningens ansvar). I såväl A- som B-kommunerna är de flesta respondenterna (drygt 70 %) inne på att det är arbetsgruppen de ingår i, som har ansvar för att bestämma hur deras arbete skall utföras ur miljösynpunkt. Det något annorlunda påståendet (i fråga 7) ”Arbetsgruppen (jag och mina kollegor) har tillsammans ett ansvar för att miljöarbetet på min arbetsplats skall fungera” får ännu högre instämmanden; 85,9 % i A-kommunerna respektive 87,1 % i B-kommunen.

Ledningens ansvar

Påståenden om ledningens miljöansvar (fråga 3 och 19) ger lägre andel instämmanden, mellan drygt 50 och drygt 60 %.

Motivation

De sju frågor som rör motivationen för miljövänligt agerande på arbetsplatsen har delats in i tre grupper, i enlighet med *Self-Determination Theory* (SDT).

Autonom motivation

Den typ av motivation som de flesta respondenterna känt igen sig i är *identifierad motivation*. Fråga 20 mäter denna och lyder: ”Jag agerar miljövänligt för att jag tycker det är en vettig sak att göra.” Andelen instämmanden från A-kommunerna är här 91,9 %. Väldigt få individer tar avstånd från detta. Andelen icke-instämmandet ligger på 0 %. För B-kommunen ligger instämmandena på 82,9 % samt icke-instämmandena på 5,9 % (= 2 individer).

Fråga 6 och 17 som är avsedda att ta reda på förekomsten av *integrerad motivation* har inte fått riktigt lika många instämmanden även om det fortfarande är en klar majoritet som instämmer. Fråga 6 lyder: ”Jag agerar miljövänligt för att jag tycker om känslan att göra saker för miljön.” Instämmandena från A-kommunerna ligger på 78,8 %. För B-kommunen ligger andelen på 74,3 %. Fråga 17 lyder: ”Jag agerar miljövänligt för att det är en del av hur jag valt att leva mitt liv.” Med denna formulering får påståendet 69,7 % instämmande från A-kommunerna och 57,1 % från B-kommunen.

Kontrollerad motivation

Utifrån styrd motivation, så kallad kontrollerad motivation, mäts av frågorna 13 och 15. Frågorna är hämtade från MTES och alltså utprovade för att mäta samma sak. De har ändå fått stora skillnader i svarsfördelningen. Fråga 13 lyder: ”Jag agerar miljövänligt för att jag känner mig skyldig om jag inte gör det” och i detta instämmer 39,4 % från enheterna i A-kommunerna och 32,9 % från B-kommunen. Av A-kommunernas respondenter svarar 27,3 % att de inte instämmer i detta påstående och från B-kommunen 37,1 %. När frågan lyder ”Jag agerar miljövänligt för att mina kollegor skulle ogilla om jag inte gjorde det” (fråga 15) så sjunker andelen instämmande rejält. I A-kommunerna instämmer 11,1 % och i B-kommunen 17,1 %.

Motivationen för att agera miljövänligt är alltså sällan att man är rädd för kollegornas ogillande däremot kan ändå runt en tredjedel av de svarande instämma i att de känner sig skyldiga om de inte agerar miljövänligt.

Amotivation

Få personer i mitt material instämmer i de två påståenden som skall visa på avsaknad av motivation. Fråga 10 lyder: ”Jag vet inte varför jag agerar miljövänligt, saker blir ju inte bättre för det.” I detta instämmer 7,1 % från A-kommunerna och i B-kommunen 10,0 %. Fråga 12 lyder ”Jag vill inte behöva tänka på miljön när jag jobbar.” Andelen instämmanden i A-kommunerna ligger på 7,1 % och i B-kommunen på 8,6 %.

Skillnader mellan A- och B-kommuner

När det gäller den allmänna inställningen (fråga 1) och autonom motivation (fråga 6, 17 och 20), kan man se skillnader mellan de enheter som haft dialogmöten och de som inte haft det. På fråga 1 ligger andelen instämmanden från A-kommunerna 9,5 procentenheter högre än de från B-kommunen. På de tre frågorna om autonom motivation är andelen instämmandena också högre från de enheter som haft dialogmöten. Skillnaderna är 4,5, 9,0 respektive 12,6 procentenheter. Man kan också se skillnader i hur man svarat på ansvarsfrågorna. För dessa blir dock bilden något mer komplicerad, se bilaga 2. Ett mönster som kan ses är att A-kommunerna har högre andel instämmande i alla frågor som rör individens eget ansvar. På t.ex. fråga 2 (”Jag har ett ansvar för att miljöarbetet på min arbetsplats ska fungera”) ligger A-enheternas instämmanden 19,1 procentandelar högre än B-kommunens. Det tycks vara så att de personer som deltagit i dialogmöten är villigare att tillskriva sig själva ett ansvar för miljöarbetet än de som inte haft sådana.

En första diskussion utifrån enkätresultaten

Frågeformulärets första fråga - om man ser det som en del av sin uppgift att agera miljövänligt - ger instämmande från 83,8 % i A-kommunerna och 74,3 % i B-kommunen. Att det har betydelse ur miljösynpunkt hur man agerar instämmer över 80 % av de svarande i. Motivationen till att agera miljövänligt är för en stor majoritet av de svarande autonom. Dessa resultat stämmer väl med resultat från andra svenska undersökningar t.ex. Naturvårdsverkets (Naturvårdsverket, 2009) undersökning av 1000 svenskar i åldrarna 15 till 75 år. Resultaten därifrån är särskilt intressanta att jämföra med eftersom man också delat upp svaren på undergrupper. Kvinnor ser sig som mer miljömedvetna än män (93 % respektive 86 %) och offentliganställda är mer miljömedvetna än privat anställda. På frågan om man gjort något för att minska sin klimatpåverkan svarar 83 % att de källsorterat mer, 81 % att de sänkt sin energiförbrukning och 78 % att de återanvänder mer. Också på dessa områden ligger kvinnor högre än män och offentliganställda högre än privatanställda.

Respondenterna i min undersökning är alla offentliganställda och majoriteten är kvinnor. Det är därför troligt att de svar jag fått fram speglar en verklighet där miljömedvetandet är stort. När miljömedvetandet genomgående är högt är det förstås svårare att med interventioner, som t.ex. dialogmöten, åstadkomma tydliga förändringar uppåt. Trots detta finns det vissa skillnader mellan de enheter som haft dialogmöten och de som inte haft det.

På vissa områden (allmän inställning och autonom motivation) är skillnaderna tydliga, på andra områden (betydelse, kontrollerad motivation och amotivation) är skillnaderna mindre eller går åt olika håll. Inom ansvarsområdet, där skillnaderna går åt olika håll, kan ett mönster ses i det att de som haft dialogmöten i högre utsträckning har svarat instämmande på påståenden om eget ansvar (2, 8, 16 och 18) och att en marginellt högre andel av de som inte haft dialogmöten instämmer i de påståenden (7 och 11) som behandlar gemensamt ansvar.

Att tillskriva sig ett personligt ansvar är en förutsättning för att sätta igång ett (miljövänligt) beteende som beskrivs i både Schwartz (1973) normaktiveringsteori och Sterns (2000) *Value-belief-norm*-teori. (Se sid 7.)

Att personer som fått bestämma sina miljömål själva i högre grad har en autonom motivation stämmer väl med Self Determination Theory (SDT) (Ryan & Deci 2000) och med tidigare forskning som gjorts med SDT som grund (Osbaldiston och Sheldon 2003). I denna del av enkäten har jag också använt tidigare prövade frågor från MTES (Pelletier 1998; Villacorta, Koestner & Lekes 2003) varför jag betraktar dessa resultat som tämligen tillförlitliga.

Jag vill dock vara försiktig med att dra för långtgående slutsatser av de skillnader som kan ses. När det gäller de allmänt höga resultaten hos alla sex enheterna finns andra undersökningar att jämföra med, vilket styrker resultaten från min undersökning. Jag vågar därför använda mig av dem som en beskrivning av verkliga förhållanden på arbetsplatserna var för sig. När det gäller skillnaderna mellan A- och B-enheterna har jag inga motsvarande undersökningar att jämföra med. Men framförallt så anser jag att studien har för stora problem med urvalet, där andelen lärare respektive vårdpersonal skiljer sig ganska betydligt mellan de båda grupperna. Även utformningen av enkäten försvårar en jämförelse mer än jag från början insåg, då den gjordes bred för att fånga många aspekter men då inte ger så många punkter som mäter samma aspekt och kan vägas samman. Skillnaderna säger inte heller någonting om

kausaliteten. Det finns stora möjligheter att andra faktorer kan göra att dessa arbetsplatser skiljer sig åt på dessa punkter. Man kan inte utan vidare dra slutsatsen att det är dialogmötena som gett denna skillnad. En liknande undersökning före och en tid efter dialogmöten på flera arbetsplatser hade kunnat undvika många av dessa problem och skulle vara intressant att genomföra. Jag nöjer mig därmed med slutsatsen att enkäterna visar på goda förutsättningar för miljövänliga beteenden överlag och att det finns intressanta tecken på att dialogmötet kan ha haft effekter som är värda att undersöka närmare.

Intervjuresultat: Ansvar, motivation och förutsättningar

Från början var intervjuerna tänkta som ett komplement till enkätundersökningen. Jag ville ha fördjupad förståelse för det som efterfrågades i frågeformuläret: uppfattningar om eget och andras ansvar för miljöarbetet på arbetsplatsen, uppfattningar om vilken betydelse den egna insatsen hade samt information om hur motivationen för miljöarbetet såg ut. När jag frågade om dessa saker fick jag dock gång på gång svar som rörde förutsättningar av olika slag. Förutsättningarna kom att framstå som en huvudkategori som de övriga kategorierna var kopplade till. Analysen av data gav tre kategorier: ansvar, motivation och förutsättningar, där den sistnämnda hade fem underkategorier. Jag redogör här för dessa kategorier var för sig.

Ansvar

När mina intervjupersoner talar om sitt miljöansvar så berättar de om vad de gör som de uppfattar som bra för miljön. Återvinning och sopsortering återkommer såpass ofta och med sådan självklarhet att det nästan framstår som en definition på miljövänligt agerande. Vid intervjuerna försökte jag också få reda på mer om hur man såg på ledningens ansvar. Jag ville också veta om man också tog ansvar för sådant som man eventuellt såg att andra missade.

Eget/gemensamt ansvar

Återkommande i de flesta beskrivningar av hur man arbetar med miljöfrågor på arbetsplatsen är att man uttrycker både ett eget ansvar och att alla har ett gemensamt ansvar i arbetsgruppen. Det beskrivs också att det i det allra flesta fall fungerar väl och att de flesta, eller till och med alla, tar sin del av ansvaret för att miljöarbetet på arbetsplatsen ska fungera. Trots detta beskriver några intervjuade hur de ibland tar ett personligt ansvar för vissa saker när andra inte riktigt levt upp till sitt. En person stänger ofta av en apparat som lämnas påslagen längre

än nödvändigt och uttrycker att det kan vara bättre att göra det själv, än att säga till och kanske riskera att det tas emot på ett negativt sätt.

”Det kanske är att kliva nån på tårna om man säger att du har inte stängt av [apparaten] ... för då känns det som att man pikar nån för nånting ... då är det bättre att gå och göra det själv” (Respondent 1.)

Just att det skulle kunna vara känsligt att påpeka om någon gör fel beskrivs vid ett par tillfällen av olika personer. Man kan säga till men det är viktigt hur man gör det. Det finns även flera uttalanden att det inte är något problem alls att säga till och att det är fullständigt självklart att göra det:

”Man lägger inte plast i pappersåtervinningen, punkt. Och är det någon som gör det så säger man till om det en gång så sker det aldrig mer. ... ‘Vad är det nu för en dåre som lagt den här?’ ... Det var dumt, så får man göra om ... det är inte så allvarligt.” (Respondent 2.)

Samtidigt påpekas ofta i samband med dessa uttalanden att personen ser det som något ovanligt eller rent av som en hypotetisk situation att någon på arbetsplatsen inte tar sitt ansvar.

Ledningens ansvar

Några gånger beskrivs det hur beslut som påverkar miljön fattas högre upp i organisationen. Exempel som ges är oftast i form av energieffektiviseringar med nyinstallationer av belysning, uppvärmning och ventilation. Det beskrivs som ett delat ansvar där man själv gör vissa saker, som att återvinna och hushålla med resurser på arbetsplatsen medan man inte har koll på eller ansvar för ”större saker”. Det uttrycks inte som något negativt att beslut om dessa mer omfattande saker tas mer centralt, utan är mer av ett konstaterande eller rent av positivt.

En hypotetisk fråga som ställdes var vad som skulle hända om det kom direktiv uppifrån om hur man skulle arbeta med miljöfrågor på arbetsplatsen – alltså om man blev tillsagd vad man skulle göra. De flesta svaren uttryckte att man såg det som något naturligt att följa den typen av direktiv. En person kommenterade dock att det som, i så fall, beordrades måste uppfattas som relevant. Om en tänkt situation med en arbetsplats där man var dåligt miljömedveten säger respondent 2: ”Bestäm bara. Ledningen borde ta beslut bara och så får vi genomföra det.”

Motivation

En viktig distinktion när det gäller motivation för miljöarbete är om individer har en autonom, inifrån kommande, motivation eller om motivationen är kontrollerad, d.v.s. styrd utifrån.

Autonom motivation

Som jag diskuterade i teoriavsnittet så kan sättet att agera vara helt integrerat i individens person, som det naturliga sättet att bete sig (integrerad motivation) eller det kan röra beteenden mot mål som individen förnuftsmässigt betraktar som vettiga och viktiga (identifierad motivation). Många av informanterna uttrycker att det miljövänliga agerandet är något som känns naturligt. Uttalanden av typen ”man gör som man gör hemma” återkommer från samtliga intervjuade.

”Det är nog mycket så där att.. ja, jag vet inte men det är mycket så jag tänker hemma, jag sorterar ju och sådär och det blir liksom naturligt att man tänker så, ja det blir det.” (Respondent 3.)

De flesta uttrycker att det inte känns som en pålaga uppifrån att man ska tänka på miljön i den dagliga verksamheten. Att göra saker som att återvinna eller släcka ljuset när man går ur rummet ses som naturliga inslag i verksamheten eller att det är det normala sättet att agera.

”Mycket av vad man gör hemma tar man väl med sig till sin arbetsplats. Alltså, de allra flesta, eller ja.. skulle jag säga.. nästan alla, håller väl på med källsortering hemma och då gör man ju det.. i klassrummen gör vi ju det automatiskt.” (Respondent 4.)

Deltagarna förklarade att motivationen att agera som de gör kommer från ”sunt förnuft” eller att de inspireras från TV eller andra informationskällor och tar till sig dessa budskap. Detta använder de sedan både i hemmet och på arbetsplatsen.

”Jo men det är ju viktigt att tänka på miljön, det tror jag alla känner, ja det tror jag. För det är det ju. Det är ju viktigt.” (Respondent 5.)

Vetskapen, om att alla verksamheter i kommunen arbetar aktivt med miljöfrågor på liknande sätt bidrog, för en av de intervjuade, till att arbetet kändes viktigt:

”men om alla gör det, då förstår vi att det är så viktigt ... då känns det nog att det är något som rullar på, man förstår att det är viktigt.” (Respondent 1.)

Angående arbetsmetoden med dialogmöten så uttrycks det som någonting bra att man får ta fram sina egna mål. Några personer säger att ”man kan tro mer på något man får skapa själv”, eller ”det är lättare att hålla än om man skulle anamma det från någon annanstans”

att man kan ”känna att man äger frågan”. Detta står dock inte i motsättning till att man också kan ta ansvar för och anpassa idéer eller regler man fått utifrån till sin egen verksamhet. Detta sågs som bra och var något som man gjorde även helt oberoende av och långt före dialogmötet. Lärarnas arbete med läroplanen togs som exempel.

Två av respondenterna ger även uttryck för vad som gränsar till *intrinsic motivation*, att själva beteendet i sig är lustfyllt. En säger sig tycka om att spara energi och en annan att sopsortering i samband med undervisningen är något roligt.

Kontrollerad motivation

Det förekommer utsagor om att, ifall man inte skulle agera korrekt, så skulle man få ”skämmas för det”, något som skulle kunna tyda på att det även kan finnas en viss grad av introjicerad (måttligt kontrollerad) motivation. Dock var de flesta utsagor av den typen i princip mera en beskrivning av en hypotetisk situation och kom fram efter mer riktade frågor. Det uttrycktes som att det kunde förekomma att man fick en liten kommentar om man missade att återvinna något, men i samma utsaga sades också att ”hände det en gång så hände det inte mer” för att göra rätt ur miljösynpunkt var det naturliga.

Förutsättningar

De flesta av de förhållanden och företeelser som här räknas som förutsättningar kan vara antingen främjande eller hindrande för miljöarbetet. Vanligast var att man tog upp praktiska förhållanden som hindrade eller försvårade det miljöarbete som man faktiskt ansåg sig ha ansvar för och vara motiverad för. Förutsättningarna påverkar det konkreta beteende oavsett hur motivation och ansvars känsla ser ut. Detta ger kategorin en central roll. Alla respondenterna talade mycket om förutsättningar och ofta med stort engagemang. Allt detta sammantaget gör att jag betraktar kategorin Förutsättningar som en kärnkategori.

Fem typer av förutsättningar finns i materialet. 1) Man behöver något/någon som sätter igång miljötänkande och miljöarbete (underkategori: *aktualisera/hålla levande*) och 2) man behöver *kunskap* och idéer för att bestämma vad man skall göra. 3) *Praktiska förutsättningar*, som fysiska förhållanden, ekonomi och tidspress, kan hindra eller främja miljöarbetet. 4) *Återkoppling* under arbetets gång främjar arbetet genom att hålla motivationen vid liv. 5) Intervjuerna med lärare visade på specifika främjande förutsättningar som *lärarrollen* ger.

Aktualisera/hålla levande

Flera utsagor förekommer om vikten och förtjänsten att hålla miljöarbetet levande eller att det blir aktualiserat i stunden. Dialogmötet nämns som exempel på detta. Vissa saker som togs upp på mötet beskrivs som en aha-upplevelse eller att hela mötet sågs som en tankeställare.

”Ja, vi har ju inte jobbat så där jättemycket med miljöfrågor egentligen men efter att han [mötesledaren] var här så har vi ju tänkt till lite mer, när det gäller källsortering och sådant.” (Respondent 5.)

”När de kom hit och pratade om det så väcks det ju, kommer upp till ytan på ett annat sätt, så man diskuterar det mer, det är klart.” (Respondent 4.)

En person påtalar risken att mötet blir lite av en engångshändelse och menar att det behövs uppföljning, att ”man måste prata om det hela tiden så att det hålls levande” och skapa en känsla av ”att vi håller på med det här just nu”.

Dialogmötet sägs också ha gett vissa förändringar i hur man kan tala om miljöfrågor. Det framkommer från i synnerhet en av de intervjuade som har ett eget uttalat miljöintresse. Personen beskriver en känsla av att mötet har gjort det lite lättare att ta upp miljöfrågor på arbetsplatsen.

”För har man ett projekt, så kan man ju ta upp det utan att det känns konstigt. Hade man sagt innan det projektet då att man skulle börja slå av dom där [elförbrukande maskinerna] då hade- ’varför då?’ hade någon sagt. Då förstår man inte riktigt varför, men har man det som ett projekt då kan ju alla ta upp det och då kan ju alla tänka på det, så är det ju...”(Respondent 1.)

En annan sak som samma respondent tog upp i detta sammanhang var det så kallade miljöörkortet. Det är ett datorbaserat utbildningsprogram för grundläggande miljökunskap som kan genomföras i etapper och tar omkring fem timmar totalt att genomföra. Personen menade att det kanske var ännu bättre på att just aktualisera tankar kring miljö och miljöbeteende än dialogmötet.

”nästan att miljöörkortet var viktigare för då fick man tänka till så väldigt mycket, så att när man höll på med miljöörkortet så kändes det att det var mer levande.” (Respondent 1.)

Lärarna som intervjuades berättar även om hur man tar till sig projekt och kampanjer utifrån och införlivar i undervisningen. Exempel som gavs var Earth Hour (en kampanj för att minska

energianvändningen och sprida medvetenhet om klimatfrågan) och en dagstidning som haft en kampanj för att minska matsvinnet. Flera personer tar upp TV, tidningar och radio som både igångsättare och kunskapskällor.

Kunskap

På frågan var man fick sin miljökunskap ifrån så nämndes en rad olika källor: närmsta chefen, kollegor, TV och media, ”sunt förnuft” och sin utbildning. Andra exempel var besök och föreläsning från miljökontoret och den datorbaserade miljöutbildningen, ”miljöörkortet”.

Kunskap sågs som en faktor för att kunna komma på fler miljömål, eller miljöaspekter, vid dialogmötet och senare när målen skall vidareutvecklas. Andra aspekter var att veta vad som faktiskt är bäst ur miljösynpunkt när man har flera val och att veta vad som verkligen sker med t.ex. sorterat avfall.

Att komma på konkreta saker: Dels uttrycktes att det vid dialogmötet var svårt att komma på några mål alls, men också att det kan bli svårt att komma på nya saker nästa gång när målen ska vidareutvecklas. Någon gång antydde att man tyckte att de saker man tagit upp kändes lite självklara och att man kanske hade velat komma på något lite mer unikt för att vara helt nöjd med sin insats.

”Alltså. De här sakerna [lista med miljöaspekter] som vi gjorde nu behöver vi inte stöd för, för de kunde vi komma på, men det kändes ändå som om det tog lite stopp. Det var tur att vi kom på dem, för det kändes som att vi inte kunde tänka ut så mycket mer att spara på, när vi satt där.” (Respondent 1.)

Även när samtalet inte handlade om själva dialogmötet, utan mer generellt om miljöarbetet på arbetsplatsen, förekom uttalanden om att man hade svårt att se konkreta saker att förändra.

Inte sällan kom dessa uttalanden i samband med att man uttryckte att man redan gjorde ganska många saker för miljön. Till exempel kunde respondenten lista flera saker som att man släcker ljuset, kopierar dubbelsidigt samt återvinner och avsluta med uttalanden som:

”Jag kan inte se vad vi skulle kunna göra mer miljövänligt. Jag vet faktiskt inte vad vi kan göra mer på vår arbetsplats.” (Respondent 2.) En person tar också upp att kunskap i form av utbyte av tips mellan liknande verksamheter skulle vara bra.

Att veta vad som är bäst för miljön: Flera personer ansåg att det var svårt att veta vad som faktiskt var bäst ur miljösynpunkt i många frågor. Är det bättre att kompostera matavfall

lokalt än att skicka det med lastbil för biogasutvinning? Är etanol bättre än diesel?
(Etanolproduktionen hade just varit i många nyhetsinslag där det diskuterades hur mycket koldioxid som gick åt att producera den och hur mycket land den tog i anspråk.) Dessa funderingar uttrycktes både för miljöfaktorer på arbetet och till vardags. I samband med denna osäkerhet kom ibland utsagor som att det vore bättre om ”någon som kan det” talade om vad som var bäst och sen skulle det inte vara några problem att följa det.

Att veta vad som sker i senare led: Ett par personer tog upp osäkerheten om vad som sker med det sorterade materialet sedan, till exempel från lokalvårdarnas sida eller efter sophämtningen. En av dessa personer kom in på hur det påverkar motivationen.

”Jag jobbade i en annan skola där kom en grisbonde och hämtade. Då kändes det som det var nån vits med det. Men nu, ja vi bara slänger. Ja.”
(Respondent 1.)

Praktiska förutsättningar

De fysiska omständigheterna i och runt verksamhetens lokaler togs ofta upp som ett hinder för att agera som man ville, men också som ett svar på frågor om ansvar och motivation. Även ekonomiska faktorer nämndes av flera personer som ett hinder i olika sammanhang. Tidspress och målkonflikter togs också fram av flera personer. De praktiska förutsättningar som nämndes togs upp som hinder som skulle kunna undanröjas eller minskas på olika vis.

Fysiska förhållanden: Alla mina intervjupersoner betraktar återvinning och sopsortering som självklara saker. Men de flesta säger också att det har stor betydelse hur detta är ordnat rent praktiskt. Om avståndet till återvinningskärl är stort eller utrymmet för dem är begränsat så ökar risken att man inte återvinner.

”Nu har vi det i källaren, men det får ju finnas nära till hands, så man inte slänger dom i soporna istället då för att gå ner i källaren med.”(Respondent 5.)

En person jämför sin nuvarande arbetsplats med en tidigare där systemet var enkelt och lättskött medan de nya lokalerna är mindre och rutinerna för återvinning blir krångligare.
”Förutsättningarna fanns att vara miljömedveten, då är man det.” (Respondent 2.)

Det framkommer också att det har betydelse att kärlen är ordentliga och inte provisoriska eller improviserade av gamla kartonger och liknande. En person förklarar hur ett välordnat

permanent system ger en starkare känsla av att återvinningen är viktig och gör det tydligt vad som ses som korrekt beteende:

”... dom här gamla kartongerna som vi använder, dom är väl lika bra som vilket kärl som helst, men jag tror att det måste kännas att.. det måste vara lite .. det får inte vara så rackligt. Det måste kännas att det här, det känns bra.”

”Jag tror det har lite grann att göra med att det blir ordning och reda. Att så här är det, så här gör vi här.” (Respondent 1.)

I flera av dessa kommentarer finns en underton av frustration, att det känns onödigt krångligt att göra som man vill och att man tror att även andra oftare fuskar med återvinningen på grund av detta. I några fall beskrivs en osäkerhet på vem som har ansvaret, eller problem med ett helt delat ansvar. Två personer beskriver hur de utför vissa återvinningsrutiner efter arbetstid. I det ena fallet beskrivs det som ganska enkelt att ta med återvinnings material till den del av fastigheten där återvinningskärlen finns efter arbetstidens slut. I det andra fallet beskrivs att det inte finns några återvinningskärl alls för vissa fraktioner vilket gör att man själv måste ta på sig att ta med sig det till en återvinningsstation utanför arbetsplatsen.

Ekonomiska villkor (inklusive budgetprocesser och gjorda investeringar): Flera intervjuade uttrycker en vilja att agera på ett visst sätt, till exempel införskaffa energisnålare utrustning på arbetsplatsen men säger att det inte har gått att åstadkomma eller är onödigt att försöka på grund av att ekonomin inte tillåter det. En person beskriver hur det verkar gå i cykler, ibland finns pengar och ibland inte, och att om man kommer med ett förslag under rätt period så kan det nog gå igenom, men inte i nästa. Man tror inte heller att man får igenom byte av utrustning som ”trots allt fungerar”.

Tidsbrist och målkonflikter: Från både lärare och vårdpersonal finns uttalanden om en arbetssituation med tidspress. I några utsagor pekar man på att vissa aspekter av verksamheten måste fungera på ett visst sätt som inte tillåter miljöhänsyn som man kanske annars skulle vilja ta. Man menar att det är en faktor att ta hänsyn till när man sätter mål eller utformar rutiner och fysiska anpassningar.

Återkoppling

Återkoppling, feedback, på hur bra man nått de uppsatta målen, eller hur mycket man minskat till exempel sin elförbrukning, fördes fram som ett sätt att få eller behålla motivation för det arbete man utför. En annan aspekt av återkoppling som dök upp var att själva dialogmötet fungerade som en form av bekräftelse på redan utfört arbete och förändringar.

Att se resultaten: Framför allt en person uttryckte starkt och vid många tillfällen vikten av återkoppling i form av uppföljning av det man gjort. Det som framkom var en vilja att kunna se om man verkligen använder mindre energi eller når andra uppsatta mål.

”Och det ska bli intressant att se vad som händer med det här som vi har gjort om vi har en utvärdering av det. Vad hände? Blev det bättre?”

(Respondent 1.)

Även senare, när samtalet kretsat kring motivation och frågan är vad hen skulle vilja att någon gjorde för att miljöarbetet skulle kännas mer angeläget så betonas att det ges någon form av feedback som ett sätt att åstadkomma detta. ”Återkoppling tror jag, återkoppling. Jämförelser, man måste veta vad det ger.”

Jag undrar om det skulle hjälpa att se att till exempel kommunledningen minskade sin elförbrukning, föregick med gott exempel. Svaret blev att det nog skulle kännas lite för avlägset, däremot:

”En annan verksamhet, [av samma slag], för de har ju samma förutsättningar och då kan man börja tänka ’Aha, vad gör de som är så bra? Hur tänker dom? Hur klarar dom sin verksamhet utan att den blir sämre på något sätt? Så att det funkar?’ ” (Respondent 1.)

En annan person poängterar att den närmsta chefen är en källa till feedback och bekräftelse på om de insatser som arbetsgruppen gjort gett bra resultat eller inte.

Dialogmötet som en bekräftelse: Några uttalanden tyder på att deltagarna har känt att de fått en bekräftelse på att de redan gör mycket rätt ur miljösynpunkt när de har haft dialogmötet. Ett exempel är ett uttalande om att man tyckte att man hade svårt att komma på miljöåtgärder att sätta upp som mål och när slutligen mötesledaren nämnde några exempel för att få igång processen, så var det alla saker som man redan gjorde. En liknande utsaga var att ”han tyckte vi var duktiga”.

Lärarrollen

Lärarrollen framstår som något speciell i miljöhänseende. Genomgående för många uttalanden var att respondenterna inte gjorde skillnad mellan sitt eget miljöbeteende eller sina miljöattityder och interaktionen med elever, i undervisningen eller i övrigt på arbetsplatsen.

Modell för andra: En del av det speciella i lärarrollen är att man är en modell, eller förebild, för andra. Detta framkom som svar på frågor om ansvar och motivation, varför man agerar på ett miljövänligt sätt eller varför man tycker det är viktigt.

”Du vet vi lärare, vi är nog ganska ordentliga, vi är nog det tror jag. ... vi är ju något slags förebilder för barnen och då gäller det att man visar dem vad som är bra och vad som är dåligt och det gör vi nog - omedvetet.”

(Respondent 2.)

Lärare har ett offentligt synligt arbete. Detta används även som en förklaring till varför respondenten tror att lärare är ganska miljömedvetna i jämförelse med andra grupper: ”alltså ska man vara i det ljuset då behöver man vara miljömedveten för annars så går man inte hem.” (Respondent 2.)

Båda klasslärarna poängterar att miljöfrågorna inte bara ingår i undervisningen utan finns närvarande hela tiden.

”Alltså, man jobbar ju mycket med det där. ... Vi säger att ’nu släcker vi ljuset när vi går’ och ’se till nu så inte vattenkranen står och rinner’. ... och märker inte vi det så då märker barnen det ’fröken, nu lyser det’.”

(Respondent 4.)

Läroplanen: Läroplanen togs upp flera gånger som en viktig faktor till varför miljöfrågor var så framträdande i undervisning och samspel med elever. Respondenterna menade att miljöperspektivet var mycket tydligt i de riktlinjer som läroplanen gav. Detta och det sätt lärare arbetar på för att införliva läroplanen med undervisningen gjorde att miljöfrågor blev en självklar del i hela skolans verksamhet. Ett långt citat tycker jag beskriver både det komplexa i lärarrollen och hur närvarande läroplanen är. Läraren förklarar att det är viktigt att göra saker till något ” eget ” och använder läroplanen som ett exempel. Samtalet har kretsat kring metoden med dialogmöte och att ta fram sina egna mål.

”Det tror jag är mycket bättre än direktiv ovanifrån. För allting som du kommer på själv håller du på ett helt annat sätt än det du ska ta och anamma från någon annanstans, så är det ju. ... det lever vi med och införlivar. Vi får

nya läroplaner hela tiden som vi måste arbeta med och som vi måste få ur [det väsentliga] som vi sen ska delge- för att våra barn ska nå de mål som förväntas av dem. Det är ju hela vårt jobb att arbeta på det viset. Men det är ju ändå så att det du får skapa själv, det tror vi ju mer på... den nya läroplanen som kom här nu den håller vi ju på med för fullt nu att göra om så att vi ska kunna ta till oss den, så att vi vet exakt hur vi ska jobba med den. Vi tar ju något som vi får och håller på att göra om till vårt eget.”
(Respondent 4.)

Diskussion

Detta kapitel inleds med en metoddiskussion om faktorer som kan påverka arbetets kvalitet och avslutas med en resultatdiskussion utifrån arbetets fem frågeställningar.

Metoddiskussion

Det finns en mängd uppfattningar och åsikter kring begreppen validitet och reliabilitet i kvalitativ forskning. Begreppen kommer från kvantitativ forskning och det kan på grund av skillnaderna i de vetenskapliga metoderna vara vanskligt att överföra dem direkt och med samma betydelse till kvalitativ forskning. Vissa forskare argumenterar för att överföra begreppen validitet och reliabilitet från kvantitativ metodik så oförändrat som det låter sig göras men att tona ner de aspekter som rör mätning. Andra forskare argumenterar för att behålla begreppen men justera deras innebörd medan åter andra argumenterar för att använda alternativa kriterier och terminologi (Bryman 2009, s. 257-258). De begrepp som vanligen innefattar reliabilitet i kvalitativ metod rör i vilken omfattning en undersökning kan upprepas (extern reliabilitet) eller att skapa gemensamma sätt att tolka data i ett forskarlag (intern reliabilitet) (Bryman 2009, s. 257). Jag argumenterar inte för replikerbarhet och jag har arbetat ensam. Av dessa anledningar har ingen av dessa aspekter har någon större relevans i detta arbete, varför jag valt att inte använda mig av reliabilitetsbegreppet i den fortsatta metoddiskussionen.

Det finns som beskrivits ingen allennarådande konvention när det gäller bedömandet av kvalitativa arbeten. Det finns dock flera ganska allmänt accepterade aspekter för att säkerställa kvalitén på kvalitativa arbeten, de viktigaste av dem som jag har tagit fasta på för

detta arbete redogör jag för nedan. Många av de saker som tas upp här har jag berört tidigare i arbetet men jag utvecklar här resonemanget något och sätter det i relation till resultatet.

Två aspekter för att bedöma och säkerställa kvaliteten på ett arbete är *perspektivmedvetenhet* och det närliggande *reflexiv validitet*. Perspektivmedvetenhet innebär att vara medveten om sin egen position och inställning till ämnet samt hur detta samspelar med forskningsprocessen. Reflexiv validitet uppnås om det kontinuerligt sker en växelverkan mellan data och teori så att teorin ändras och utvecklas utifrån empiriska data. Viktigt är också att vara öppen med, och redovisa, sin egen förförståelse och antaganden. Även själva forskningsprocessen i sin helhet bör redovisas så öppet som möjligt (Langemar 2005).

Inför det här arbetet tog jag del av en del forskning främst kring motivation för konstruktionen av enkäten. Jag hade även en uppfattning om att faktorer som individens känsla av ansvar - eller betydelse - för både miljön och det egna agerandet var viktigt för om man skulle välja att agera miljövänligt. Utgångspunkten var att se om arbetsmetoden med dialogmöte påverkade detta och hur den uppfattades utifrån bland annat dessa aspekter. Min förförståelse kring hur detta skulle förhålla sig eller påverka var ganska begränsad men däremot så var det något som jag till stor del inriktade mina intervjufrågor mot, i synnerhet inledningsvis. Därför är uppkomsten av kategorierna Ansvar och Motivation inte så förvånande och kan kanske sägas komma från tidigare teorier, även om målet med arbetet inte har varit att testa dessa. Frågor kring individens känsla av sin egen betydelse, kom vid analysen att delvis sammanfalla med Identifierad motivation (i kategorin Autonom motivation), som anger att personen agerar utifrån vad hon anser vara viktigt.

Det som jag har funnit mest intressant, och som har genererat mest material, är de utsagor som slutligen bildade kategorin Förutsättningar. Dessa har på ett helt annat sätt sprungit ur materialet och var inget som jag hade några förväntningar på att finna. Jag har senare tagit del av en hel del forskning som kan förklara rikligheten av dessa utsagor, men vid tiden för intervjuerna och analysen av dem så var denna forskning obekant för mig. Detta minskar risken för att jag ska ha varit förhandsstyrd under analysen och stärker förutsättningarna att förankra resultaten i data - den *empiriska förankringen* (Langemar 2005, sid. 39). Jag menar därför att dessa resultat har särskilt hög validitet och dessutom är de intressantaste. De har kommit naturligt från de intervjuade själva och pekar på många av de problem de ser, men stakar även ut en väg framåt mot olika möjligheter och lösningar.

De utsagor som förts till kategorin Förutsättningar ger många konkreta förslag på åtgärder och kategorin visar på reella barriärer för miljövänligt agerande som de intervjuade ser. I det avslutande stycket Slutsatser utvecklar jag ytterligare några synpunkter och förslag som jag tycker att man kan ta med sig. Detta är faktorer som bidrar till att öka *användbarheten* av arbetet vilket brukar betraktas som ett viktigt kriterium i kvalitativa arbeten (Langemar 2005, sid. 43).

Jag finner dessutom stöd för mina resultat i tidigare forskning, vilket kan föras till begreppet *Samstämmighet* och kan tyda på god validitet (Langemar 2005, sid. 44).

Resultatet från enkäterna stämmer väl in med tidigare studier av miljöattityder. (Se sid. 17) I diskussionsavsnittet nedan visar jag att det finns samstämmighet i resultaten av både enkäter och intervjuer - och etablerad forskning.

För de fyra första frågeställningarna i min undersökning har jag använt två olika datainsamlingsmetoder - enkäter och intervjuer. De ger båda en likartad bild av dessa frågor. En sådan *triangulering* bidrar till att öka tillförlitligheten (Bryman 2009, sid. 260).

För den femte frågeställningen, om förutsättningar, som undersökts endast med intervjuer är det avgörande för tillförlitligheten att respondenterna verkligen uttryckt sin egen inställning och inte blivit påverkade av mig som intervjuare. Jag har varit medveten om detta problem under samtals gång men också vid analysen av de utskrivna intervjuerna. De gånger som jag själv, i utskriften, upptäckt en fråga som kan uppfattas som ledande så har jag undvikit att använda svaret i analysen. De har dock, enligt min bedömning, varit få och troligen inte påverkat själva intervjuerna i någon större utsträckning.

Som jag tidigare nämnt gäller vid analysen att validiteten kan försämrans om man låter sig styras av sin egen förförståelse eller sina egna förväntningar på resultatet. Jag har därför följt rekommendationen från Pia Langemar (2005, sid. 53), som undervisar i kvalitativ metod vid Stockholms universitet:

Om man då kanaliserar denna förförståelse i vissa förhandsstyrda fokus och teman, är det lättare att sedan lägga dessa åt sidan och mer koncentrera sig på vad nytt som kan tänkas upptäckas; att ta reda på och att sedan tematisera på ett datastyrt sätt.

På detta sätt fördes kategorierna Ansvar och Motivation åt sidan på ett sätt som jag tror gjorde det lättare att se de utsagor som slutligen bildade kategorin Förutsättningar.

Resultatdiskussion

Enkäter och intervjuer ger en båda en bild av att motivationen, viljan och känslan av personligt och gemensamt ansvar är mycket gott. Det som tycks ha störst inverkan på hur man agerar är faktorer, förutsättningar, som kan ta vara på den generellt goda inställningen och hjälpa den att komma till uttryck. Jag vidareutvecklar detta resonemang i diskussionen nedan under rubriker som följer arbetets fem frågeställningar. Som ett sätt att se på resultaten och förstå dem sätter jag dem också i relation till *Theory of Planned Behavior* (TPB; Ajzen 2006) där det är tillämpligt.

Frågeställning 1: Hur ser medarbetarna på att arbeta på ett miljövänligt sätt i sitt vanliga arbete?

I intervjuerna framkom en hel del information som visar på att man till största delen ser det som något naturligt och självklart att agera miljövänligt på arbetsplatsen. Det finns gott om utsagor där personerna uttrycker detta. Frågeformulärets första fråga kan vara till hjälp för att validera resultatet. Den söker svar på om man ser det som en del av sin uppgift att agera miljövänligt och 83,8 % i de två A-kommunerna och 74,3 % i B-kommunen instämde i detta. Som tidigare nämnts stämmer detta dessutom väl med andra svenska studier (Naturvårdsverket 2009).

Frågeställning 2 och 3: Hur ser medarbetarna på sin betydelse och sitt ansvar för miljön och miljöarbetet?

Över 80 % (87,9 resp. 82,9) av de som besvarat enkäten instämmer i att det har betydelse ur miljösynpunkt hur man agerar. Intervjuerna bekräftar detta och visar på olika vis att den rådande normen är att miljöarbetet är viktigt och att man anser att man själv har ansvar för det. I viss mån sammanfaller uttalanden om betydelse och vikt med de uttalanden som kategoriserats som autonom motivation. Man vill arbeta på ett miljövänligt sätt därför att man ser det som viktigt.

De två villkoren som uppställs i Schwartz (1973) teori om normaktivering betraktar jag som uppfyllda. Respondenterna har *Awareness of Consequences* (AC) och *Ascription of Responsibility* (AR). Förutsättningarna skulle därmed finnas för att de ”rätta” normerna aktiveras och ger rätt beteende. Resultatet av mina intervjuer ger dock en mer komplicerad bild där fler faktorer har betydelse. För att också kunna diskutera den stora kategorin Förutsättningar har jag därför valt att använda *Theory of Planned Behavior* (TPB) (Ajzen,

1991), som tar hänsyn till fler faktorer än de tidigare teorierna. (Se avsnittet Teorier och tidigare forskning på sidan 7.)

Mina respondenter har uttryckt positiv attityd mot miljövänligt arbete grundat i en förståelse för konsekvenserna för miljön av sitt eget sätt att agera vilket alltså motsvarar TPB:s första faktor *Attitude Toward the Behavior*. Vad gäller den andra faktorn, *Subjective Norm*, så är de normer jag varit intresserad av hur man ser på sitt ansvar i miljöfrågor. Utifrån mina resultat, både på enkäterna och i intervjuerna, är det tydligt att både den allmänna normen på arbetsplatserna och de enskilda individernas subjektiva norm är att ta ansvar för miljön och miljöarbetet.

Innan jag går in på den tredje faktorn i teorin, *Perceived Behavioral Control* vill jag med några ord beröra motivation, som behandlas i min fjärde frågeställning. Också motivationen ingår i TPB.

Frågeställning 4: Hur ser motivationen för miljöarbetet ut?

Svaren från såväl enkäter som intervjuer pekar på att de allra flesta personerna på de studerade arbetsplatserna har en autonom motivation för att arbeta på ett miljövänligt sätt. Detta borde, enligt *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000) också resultera i ett miljöriktigt arbetssätt överlag. Om det verkligen är så, är inte vad jag undersökt. Däremot gav intervjuerna indikationer på att man inte på alla ställen arbetade riktigt så som man själv ansåg att man borde eller som man skulle vilja.

I figur 2 motsvaras motivationen närmast av Intention(s) som i TPB enligt Ajzen (1991, sid 181) ”are assumed to capture the motivational factors that influence behavior”. Enligt tidigare versioner av TPB var Intentionen direkt beroende av de tre föregående faktorerna. När individens eller gruppens motivation att agera på ett visst sätt är stark – som i mitt material - så skulle man kunnat anta att beteendet ifråga också med stor sannolikhet också utfördes. Som framgår av fig. 2 har man numera via en streckad linje och genom tillägg av ännu en faktor *Actual Behavioral Control* visat att en individ kan vara motiverad/ha intentionen att utföra ett visst beteende men påverkas av faktorer som påverkar möjligheten att utföra beteendet – sådant som i mitt material kategoriserats som förutsättningar.

Frågeställning 5: Vilka faktorer uppfattar personalen som främjande eller hindrande för miljöarbetet?

Den femte frågeställningen innefattar till största delen det resultat och de utsagor som fördes till huvudkategorin Förutsättningar. Detta avsnitt blir därför i princip en diskussion och analys av kategorin Förutsättningar. Många gånger blev frågor om andra saker, såsom motivation och ansvar, behandlade nästan i förbifarten av respondenten och som en ingång till att föra fram de saker som nu utgör denna huvudkategori. Det föreföll uppenbart att det var detta som respondenterna själva tyckte var viktigast för miljöarbetet på arbetsplatsen. Självt hade jag en mycket begränsad kunskap om dessa saker innan studien. Att det slutligen blev till en egen kategori var en process där detta kom naturligt ur materialet. Att det dessutom, som jag ska visa, finns stöd i forskning för just de underkategorier jag fann, var något som jag var helt omedveten om när analysen av materialet gjordes. Jag tycker därmed att trovärdigheten och validiteten i resultatet stärks betydligt samt att det faktiskt beskriver verkligheten som de intervjuade uppfattar den.

De fyra första underkategorierna: Aktualisera/hålla levande, Kunskap, Praktiska förutsättningar och Återkoppling, följer alla en logisk röd tråd för hur en handling kan initieras, möjliggöras och utvärderas. Man kan här jämföra med Osbaldiston och Sheldon som i sin forskning tagit fram en modell med tre steg: Nya beteenden ska 1) initieras, 2) vidmakthållas och 3) generaliseras (Osbaldiston, R. & Sheldon, K. M., 2003, s. 355). Underkategorin Lärarrollen faller utanför dessa, den behandlar de unika förhållanden som påverkar just lärarnas situation. De flesta exemplen på förutsättningar som framkom i mitt material kan inordnas i det som i TPB kallas *Actual Behavioral Control*.

Aktualisera/hålla levande/påminnelser

Dialogmötet uppgavs fungera både som igångsättare och en "aha upplevelse". Den igångsättande funktionen som dialogmötet uppenbarligen haft kan ha att göra med att det presenterar en mall att agera efter och att det på så sätt kan hjälpa till att starta en process. En tolkning av "Aha-upplevelsen" skulle kunna vara att det kan tydliggöra kopplingen mellan personernas värden och normer och beteendet på arbetsplatsen. Enligt Schwartz (1973) normaktiveringsteori räcker det inte med att normerna finns. De måste också aktiveras. En annan effekt som beskrevs var hur dialogmötet och det pågående miljöarbetet hade gjort det lättare att föra upp miljöfrågor till diskussion, vilket i sin tur kan hjälpa till att befästa just miljönormer som något viktigt och aktuellt.

Kunskap

Kunskap är den andra underkategorin i huvudkategorin Förutsättningar. De flesta utsagorna handlar antingen om den kunskap som krävs för att komma på konkreta mål för miljöarbetet eller att veta vad som är bäst för miljön när man har flera val. En annan sak som togs upp var en möjlig osäkerhet för vad som faktiskt sker efter man agerat och slutresultatet står utanför den egna kontrollen.

Det finns forskning som tyder på att information i sig sällan påverkar attityder eller beteende. Men däremot, när attityden eller motivationen är god så har individer lättare att till sig information (Petty & Cacioppo 1986). Eftersom mycket tyder på att motivationen är god hos de flesta så är möjligheterna att de tar till sig information och agerar efter den också större. Har man en önskan att agera miljövänligt så är naturligtvis bristande kunskap en möjlig barriär mot detta. Svårigheter att komma på konkreta saker skulle kunna innebära försämrad både uppfattad och faktisk kontroll när det gäller att ta fram miljömål och som en konsekvens av detta påverka även beteendet negativt. Att veta vad som är bäst för miljön är en annan aspekt av kunskap som kom fram vid analysen. Även här är det tydligt att även om motivationen är god att agera på det sätt som är bäst för miljön så kan detta försvåras om det är osäkert vad som faktiskt är bäst. Sådana brister i kunskap skulle även de kunna föras till *Actual Behavioral Control*. Att veta vad som faktiskt är bäst för miljön är många gånger svårt, även för en expert.

Praktiska förutsättningar

Till de praktiska förutsättningarna, den tredje underkategorin, fördes först och främst de väldigt konkreta omständigheterna som kärl för sopsortering, plats för dessa, anordningar och rutiner för återvinning och liknande. Det var med utsagor om detta som det blev tydligt att för de intervjuade så var olika praktiska förutsättningar viktigast för om de skulle agera miljövänligt eller inte. Om man vill sortera sina sopor men inte har några sopkärl hindras självklart detta beteende. Att sådana konkreta omständigheter har betydelse för miljövänligt beteende visar många andra studier. Schultz, Oskamp och Mainieri (1995) fann till exempel i sin metastudie av rapporter om återvinning stöd för att närhet till uppsamlingsplatsen (Witmer & Geller, 1976) ökade återvinningen. Hur krånglig sortering som krävdes vid återvinningen hade också betydelse (Gamba & Oskamp, 1994).

Det är tydligt att de intervjuade känner att de har mycket liten kontroll över de frågor som gäller ekonomiska villkor, men även vid tidsbrist och målkonflikter. Om detta speglar verkligheten, och alltså handlar om *Actual Behavior Control* kan jag inte säga med säkerhet men det är mycket rimligt att anta att det till stor del är så. När det gäller de mer fysiska förhållanden så som återvinningskärl och liknande är de intervjuade ofta mer inriktade på att hitta lösningar. De kan många gånger beskriva en låg både uppfattad och faktisk kontroll i situationen som den är nu, men samtidigt se möjligheter till förändring. Jag anser att detta är en mycket viktig faktor och en resurs värd att ta vara på. Risker finns annars att personer som inte lyckas agera enligt sina attityder med tiden istället ändrar dem på grund av kognitiv dissonans (Festinger 1957).

Återkoppling

Det var få uttalanden om att man fick någon direkt återkoppling på sina miljörelevanta beteenden. Det kan bero på detta inte var något som jag själv hade fokus på i frågorna, men att det inte togs upp spontant kan ju även bero på att det inte är så vanligt förekommande. Att det ändå togs upp som något önskvärt flera gånger av en av de intervjuade är därför mycket intressant. Återkoppling (feedback), eller som undertiteln beskriver ”att se resultaten”, är ofta effektivt vid förändring av beteenden och är välkänt sedan länge inom psykologin.

Flera studier har gjorts där man studerat effekten av feedback för att främja miljövänligt beteende av olika slag. Ett exempel är en studie av Amanda R. Carrico och Manuel Riemer (2011) där man studerade effekten av feedback för energikonsumtionen på arbetsplatsen. Feedback resulterade i en 7 % minskning av energianvändningen samtidigt som den hos kontrollgruppen ökade med 4 %.

Läraryrollen

Denna underkategori är lite annorlunda än de övriga. I den finns inga uttalanden om möjliga förändringar eller brister som de intervjuade ger uttryck för. Istället kom den till för att lärarna som intervjuades återkom så ofta till just läraryrollen och de speciella omständigheter som omgav den. I efterhand kan det tyckas självklart att detta skulle vara en faktor som påverkar dessa personers agerande. Men att läraryrollen skulle återkomma som en referens på så många och vitt skilda frågor var en överraskning för mig. De som återgetts här var bara en mindre del. Det tycks inverka på nästan alla ställningstaganden, dessutom i riktning mot mer miljöhänsyn. Att på djupet diskutera dessa aspekter utifrån det insamlade materialet tycker jag skulle vara något övermodigt. Men att den offentliga insynen och läroplanens utformning

tycks påverka inte bara undervisningen, utan även lärarens agerande i stort tycker jag är en intressant nog observation. Att vara en modell för eleverna innebär ju att det mer eller mindre per definition påverkar beteendet och kan därför tänkas ha haft stort genomslag både i enkätundersökning och intervjuer. Jag tror att fördjupade studier om lärarrollen och dess effekter på lärarens miljörelevanta ageranden och inflytande på elever skulle vara intressanta.

Slutsatser - stötta de anställda att agera enligt de normer och attityder de har

Det mesta i resultatet tyder på att motivationen och viljan att agera miljövänligt är goda bland personalen på de studerade arbetsplatserna. Detta gäller både på de arbetsplatser som har haft dialogmöten och de som inte haft sådana. Om man sätter resultatet i relation till *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) så tycks alla steg fram till intention att agera vara uppfyllda i de flesta fall. Attityder och normer för miljövänligt agerande finns och man uppfattar att det man gör har betydelse för miljön. I några fall, som med budgetprocessen, kan det vara svårt att säga om det rör sig uppfattad eller faktisk brist på kontroll, eller båda delarna. Men i de flesta fall, som med återvinningskärl eller kunskap, tycks faktisk kontroll över beteendet (*Actual Behavioral Control*) vara den främsta barriären mot miljövänligt agerande.

I många sammanhang när det gäller att få människor att agera miljövänligt så ligger fokus på att ändra attityder eller stärka incitamenten att agera på vissa sätt. När det gäller de undersökta arbetsplatserna så tolkar jag resultatet som att detta skulle vara ett ganska onödigt steg och att det viktigaste snarare är att stötta de anställda att agera enligt de normer och attityder de har. Till exempel har de anställda gott om idéer i synnerhet när det gäller att undanröja faktiska hinder att agera miljövänligt, men även hur de skulle kunna bibehålla motivationen genom feedback.

Metoden med dialogmöten har potential att ta vara på dessa idéer. Men några av de saker som de intervjuade ser som problematiskt bör tas i beaktande och kanske ges stöd för utanför dialogmötets ram. Jag tänker till exempel på den kunskap som krävs för att komma på nya miljömål eller veta vad som är bäst för miljön när detta kan vara otydligt. Det skulle med andra ord handla om att i möjligaste mån undanröja alla hinder som kommit fram och som i TPB ryms under *Actual Behavioural Control*. I andra fall, som med budgetprocessen eller tid och målkonflikter, uppfattar man att man har låg kontroll (*Perceived Behavioral Control*). I dessa fall skulle det kunna vara till hjälp att analysera i vilken utsträckning denna uppfattning stämmer överens med verkligheten. Om man inte finner det lönt att ens försöka så spelar de

faktiska förutsättningarna ingen roll. Kanske finns det sätt att påverka så att arbetstagarna får ökad kontroll eller klarhet i att de har mer möjligheter än de tycker sig ha. En budget har alltid definitiva gränser, men kanske finns det möjligheter att ta vara på de idéer som kräver investeringar så att man ger medarbetarna både en tro på att de har kontroll (*Perceived Behavioral Control*) och en faktisk påverkansmöjlighet (*Actual Behavioral Control*).

Arbetstagarna behöver känna att deras idéer eller önskemål inte ”glöms bort”, även om de inte kan genomföras genast. På samma sätt är det viktigt att underlätta genomförandet av de idéer arbetstagarna tar fram eller uppmärksamma och åtgärda de hinder de uppfattar. Att inte göra det skulle innebära att den resurs som de anställdas goda motivation och attityder utgör går till spillo och i förlängningen riskeras att dessa miljöattityder försämras. Att inte kunna genomföra de handlingar man önskar, eller känna att ansträngningar är bortkastade, kan leda till en kognitiv dissonans som ger risken att man istället omformar sina attityder till att passa det beteende man faktiskt utför (Festinger, 1957).

Avslutningsvis, med Icek Ajzens ord:

“To the extent that a person has the required opportunities and resources, and intends to perform the behavior, he or she should succeed in doing so.”
(Ajzen 1991, sid 182.)

Eller, ett av många guldkorn från intervjuerna:

”... vi måste ta ansvar för det... ge oss förutsättningarna så vi kan göra't bara.”
(Anonym 2011.)

Ett varmt tack till er alla.

Referenser

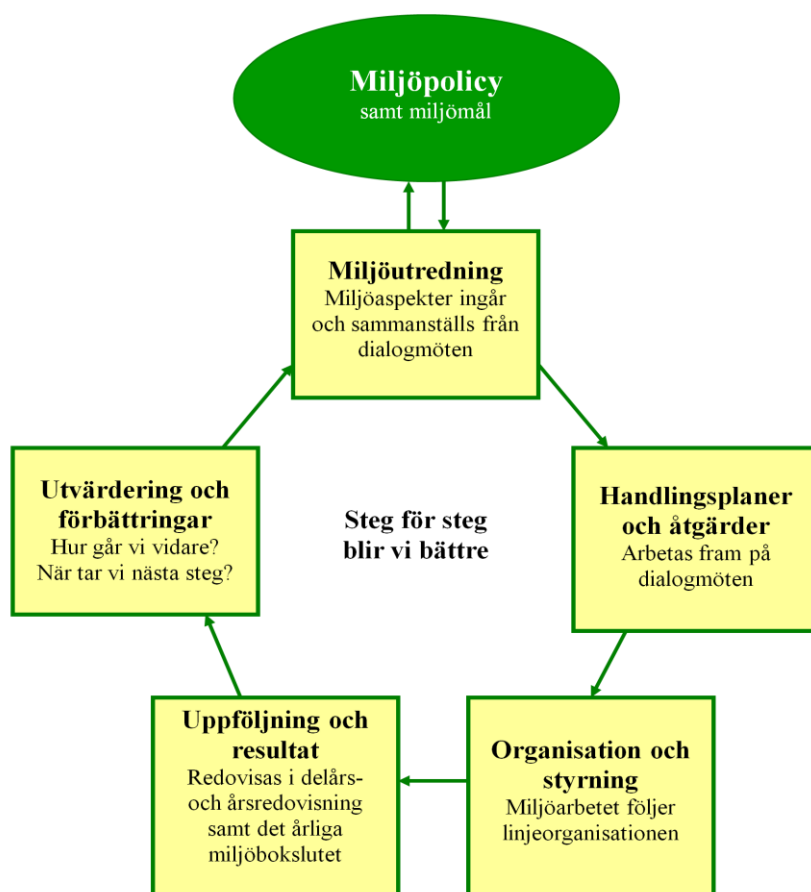
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, s. 179 – 211.
- Ajzen, I. (2006). Hemsida. Massachusetts Universitet.
<http://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html>
- Bengtsfors kommun (2010). Sammanträdesprotokoll KS 2010-05-04, s. 13.
- Bryman, A. (2009). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Carrico, A. R. & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31, 1, sid. 1-13
- Eriksson, A & Kruse M. (2009). *Self Determination Theory – olika tillämpningar inom elitidrott*. Idrottspsykologi 16-30:2008. Gymnastik och Idrottshögskolan.
- European Commission. (2010). *What is EMAS?*
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
- Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanstone, Ill., Row, Peterson.
- Gagné, M. & Deci, E.(2005). Self-Determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26, s. 331 – 362.
- Gamba, R. & Oskamp, S. (1994). Factors influencing community residents' participation in commingled curbside recycling programs. *Environment and Behavior*, 26, s.587-612.
- Langemar, P. (2005). *Att låta en värld öppna sig - Introduktion till kvalitativ metod i psykologi* (kompendium/förlaga) Psykologiska institutionen. Stockholms universitet. s. 53-54
- Naturvårdsverket (2009). Allmänheten och klimatförändringen. Kap. Attityder och konsumtionsbeteenden. Rapport 6311. 2009.
<http://www.naturvardsverket.se/Documents/publikationer/978-91-620-6311-5.pdf>
- Osbaldiston, R., & Sheldon, K. M. (2003): Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals. *Journal of Environmental Psychology* 23, s. 349 – 357.
- Pelletier, L. G., Green-Demers, I., Tuson, K.M., & Noels, K. (1998). Why are you doing

things for the environment? The Motivation Toward the Environment Scale (MTES). *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 5, s. 437 – 468.

- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). *Communication and Persuasion: Central and Peripheral Routes to Attitude Change*. New York: Springer-Verlag.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L., (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, s.54 – 67.
<http://acmd615.pbworks.com/f/IntrinsicExtrinsicMotivation.pdf>
- Schultz, P. W., Oskamp, S. & Mainieri, T. (1995). Who recycles and when? A review of personal and situational factors. *Journal of Environmental Psychology*, 15, s. 106-121.
- Schultz, P.W. (1999). Changing Behavior With Normative Feedback Interventions: A Field Experiment on Curbside Recycling. *Basic and Applied Social Psychology*, 21, 1, s. 25-36.
- Schwartz, S. H. (1973). Normative Explanations of Helping Behavior: A Critique, Proposal and Empirical Test. *Journal of Experimental Social Psychology*. 9, 349 – 364.
- SDT, Self-Determination Theory. <http://www.selfdeterminationtheory.org/theory> Hemsida. University of Rochester
- SKL (2011) Sveriges kommuner och landsting, Kommunal personal 2011, tabell 1
http://www.skl.se/vi_arbetar_med/statistik/statistik-personal/kommunal-personal/kommunal-personal-2011
- Stern, P. C. (2000). Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior. *Journal of Social Issues*, 56, 3, s. 407 – 424.
- TPB. Theory of Planned Behavior. <http://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html>. Hemsida. University of Massachusetts.
- Werner, C. M., Sansone, C. & Brown, B.,B. (2008). Guided group discussion and attitude change: The role of normative and informational influence. *Journal of Environmental Psychology*, 28, 1, s. 27 – 41.
- Villacorta, M., Koestner, R. & Lekes, N. (2003) Further validation of the Motivation Toward the Environment Scale. *Environment and Behavior*, 35, 34, s.486 – 505.
- Witmer, J. & Geller, E.S. (1976). Facilitating paper recycling: effects of prompts, raffles, and contests. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 9, 315-322.

Bilaga 1

Miljöledningscirkel med dialogmöten. Som den beskrivs och används för intern kommunikation av det gemensamma miljökontoret., till anställda och förtroendevalda i dalsandskommunerna.



Bilaga 2

Resultat, enkäter - uppdelat efter område: ansvar, betydelse och motivation

I tabellen har procentandelen för de två instämmande svarsalternativen 1&2 slagits samman liksom de två icke-instämmande alternativen 4&5.

A= kommuner som har haft dialogmöten. B= kommun som inte har haft dialogmöten.

Ansvar eget/gemensamt

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
2 Jag har ett ansvar för att miljöarbetet på min arbetsplats ska fungera.	67,7	8,1	48,6	20,0
7 Arbetsgruppen (jag och mina kollegor) har tillsammans ett ansvar för att miljöarbetet på min arbetsplats ska fungera.	85,9	3,0	87,1	2,9
8 Om jag upptäcker något som är dåligt ur miljösynpunkt på mitt arbete så har jag ett ansvar att åtgärda det.	87,7	0,0	82,9	1,4
11 Jag tycker arbetsgruppen (jag och mina kollegor) har ett gemensamt ansvar att bestämma hur vi utför vårt arbete, ur miljösynpunkt.	72,7	6,1	74,3	8,6
16 Det är mitt ansvar att bestämma hur jag utför mitt arbete, ur miljösynpunkt.	69,7	11,1	58,6	15,7
18 Om jag upptäcker något som är dåligt ur miljösynpunkt på mitt arbete så har jag ett ansvar att berätta det.	82,8	5,1	71,4	8,6

ledningens

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
3 Det är min chefs, kommunledningens eller politikernas ansvar att bestämma hur jag ska utföra mitt arbete, ur miljösynpunkt.	50,5	21,2	57,1	14,3
19 Det är min chefs, kommunledningens eller politikernas ansvar att ta reda på och åtgärda saker som är dåligt ur miljösynpunkt på min arbetsplats	61,6	12,1	61,4	12,9

Betydelse egen

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
4 Jag är som enskild individ ganska oviktig i sammanhanget för hur vi lyckas med miljöarbetet på min arbetsplats.	12,1	73,7	14,3	74,3
5 Det är mycket viktigt hur jag själv agerar och vad jag gör, för att miljöarbetet på min arbetsplats ska fungera.	83,8	5,1	75,7	4,3
9 Det har betydelse ur miljösynpunkt hur jag själv agerar och vad jag gör i arbetet	87,9	0,0	82,9	1,4

ledningens

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
14 Det är mycket viktigt hur min chef, kommunledningen eller politiker agerar och gör, för att miljöarbetet på min arbetsplats ska fungera.	70,7	8,1	77,1	5,7

Motivation

Autonom (integrerad och identifierad)

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
6 Jag agerar miljövänligt för att jag tycker om känslan att göra saker för miljön.	78,8	1,0	74,3	7,1
17 Jag agerar miljövänligt för att det är en del av hur jag har valt att leva mitt liv.	69,7	9,1	57,1	12,9
20 Jag agerar miljövänligt för att jag tycker det är en vettig sak att göra.	91,9	0,0	82,9	2,9

Kontrollerad (extern och introjicerad)

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
13 Jag agerar miljövänligt för att jag känner mig skyldig om jag inte gör något.	39,4	27,3	32,9	37,1
15 Jag agerar miljövänligt för att mina kollegor skulle ogilla om jag inte gjorde det	11,1	66,7	17,1	68,6

Amotivation

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
10 Jag vet inte varför jag agerar miljövänligt, saker blir ju inte bättre för det	7,1	82,8	10,0	74,3
12 Jag vill inte behöva tänka på miljön när jag jobbar	7,1	73,7	8,6	72,9

Allmän inställning

Fråga	A		B	
	1&2	4&5	1&2	4&5
1 Det är en del av min arbetsuppgift att agera miljövänligt på arbetsplatsen	83,8	3,0	74,3	2,9