



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Corporate Social Responsibility och Motivation

*En studie om sambandet mellan hållbarhet och
arkitekters inre motivation*

Våren 2021

Jeroen Thijssen 980525

Adrian Couture 960908

Handledare: Gabriela Schaad

Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

SAMMANFATTNING

Titel: Corporate Social Responsibility och Motivation - en studie om sambandet mellan hållbarhet och arkitekters inre motivation

Bakgrund: Företags engagemang i samhällsfrämjande frågor har på senare tid blivit allt mer av en förutsättning snarare än en glad överraskning för intressenter. I en allt snabbare växande värld där vi går mot en kris sällan skådad i modern tid, i form av klimatkrisen, är denna förändring välkommen. Forskning har tidigare indikerat ett positivt samband mellan anställdas motivation och företags CSR-arbete samt att motivation är en av drivkrafterna bakom ökad prestation. Bygg- och fastighetsbranschen är en av de största bovarna vad gäller utsläpp av växthusgaser och samtidigt är det en bransch som i sin natur är här för att stanna.

Syfte: Den här studien syftar till att öka kunskapen om hur företags CSR-arbete påverkar anställdas motivation inom den svenska bygg- och fastighetsbranschen. Detta genom att undersöka om det finns ett samband mellan nivån av certifiering inom CSR hos ett nybyggnationsprojekt och medverkande arkitekters inre motivation.

Metod: Studiens empiriska datainsamling har kombinerat kvantitativa attitydformulär med kvalitativa intervjuer. Detta möjliggör ett tydligt jämförbart resultat tillsammans med djupare kunskap och förståelse om respondenters resonemang. Empirin samlades in genom intervjuer med arkitekter som har varit involverade i projekt med varierad uppnådd certifieringsnivå. Mätverktyget som är ämnat för att mäta arkitekters inre motivation har skapats av skribenterna själva. Inspirationen till verktyget har hämtats från tidigare forskning inom inre motivation.

Resultat och slutsats: Studien visar att det finns ett positivt samband mellan certifieringsnivå i nybyggnationsprojekt och involverade arkitekters inre motivation. Kortfattat har det uppmärksammats från studien att de arkitekter som arbetar i projekt med hög hållbarhetscertifiering visar en generellt högre inre motivation. Däremot är det inte respondenterna själva som uppger att detta är en direkt effekt av certifieringen som sådan. Studien har närmare visat på ett indirekt samband kopplat till innovationsgraden och stoltheten som hållbarhetsprojekt medför.

Nyckelord: CSR, Hållbarhet, Motivation, Arkitekter, Bygg- och fastighetsbranschen, Hållbarhetscertifiering

FÖRORD

Vi vill inleda denna uppsats med att tacka alla som har bidragit och stöttat oss på olika sätt. Tack till ledningen och lärare på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, för att ni har gjort denna uppsats möjlig. Vi vill även passa på att tacka samtliga respondenter för deras medverkande i denna studie. Det största tacket vill vi rikta till vår handledare Gabriela Schaad, för all stöttning och värdefull feedback längs vägen.

Göteborg, juni 2021

BEGREPPSLISTA

Bygg- och fastighetsbranschen: bygg- och fastighetsbranschen omfattar aktörer från alla skeden i en byggnads livscykel, från att de byggs, används, renoveras och tills byggnaden rivs (Boverket, 2021).

Nybyggnadsprojekt (även kallat "projekt"): Ett uppdrag som utförs av en tillfällig arbetsorganisation för att åstadkomma uppförandet av en ny byggnad.

Corporate Social Responsibility, CSR: företagets ansvar för den egna verksamhetens påverkan på samhället (Europeiska kommissionen, 2011).

Hållbarhetscertifiering: en standardiserad prövning av byggnadens samhällspåverkan, för utfärdande av ett certifikat eller intyg.

Certifieringssystem: Ett certifieringssystem omfattar de regler som ska följas och hur dessa ska kontrolleras.

Miljöbyggnad: ett certifieringssystem för hållbarhetscertifieringar inom byggnader.

BREEAM: ett certifieringssystem för hållbarhetscertifieringar inom byggnader.

Inre motivation: inre motivation är den drivkraft som bygger på intresse, nyfikenhet, lärande och glädje av själva uppgiften.

Yttre motivation: yttre motivation är den drivkraft som kopplas till externa faktorer såsom exempelvis belöningar i form av lön, beröm och befördran.

Organisatoriskt engagemang: anställdas grad av socialt engagemang i sin organisation.

Identifiering med organisationen: att medarbetaren känner en tydlig tillhörighet till organisationen samt upplever en emotionell anknytning till den (Ashforth et al., 2008).

Gröna lån och finansiering: att extra förmånliga villkor kan erbjudas vid lån och finansiering om projektet som ska finansieras uppfyller särskilda klimat och miljömässiga krav.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.1.1 Corporate Social Responsibility	1
1.1.2 Bygg- och fastighetsbranschen	2
1.1.3 CSR inom bygg- och fastighetssektorn	2
1.1.4 Motivation	4
1.2 PROBLEMATISERING	4
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	6
1.4 AVGRÄNSNINGAR	6
2. TEORETISK REFERENSRAM	7
2.1 MOTIVATION	7
2.1.1 Historisk tillbakablick	7
2.1.2 Self-Determination Theory	8
2.1.3 Inre motivation	9
2.2 MÄTVERKTYG FÖR MÄTNING AV INRE MOTIVATION	9
2.2.1 The Situational Motivation Scale (SIMS)	9
2.2.2 Motivational Potential Score (MPS)	11
2.3 CERTIFIERINGSSYSTEM INOM BYGG- OCH FASTIGHETSBRANSCHEN	11
2.3.1 Miljöbyggnad	11
2.3.2 BREEAM	13
3. METOD	15
3.1 VAL AV METOD	15
3.2 AVGRÄNSNING OCH URVAL	15
3.3 DATAINSAMLING	16
3.3.1 Metod för mätning av CSR	16
3.3.2 Utformning av mätverktyg	17
3.3.4 Utförande av intervjuer	19
3.4 ANALYSMETOD	20
3.5 METODENS TILLFÖRLITLIGHET	20
3.6 ETISKA ASPEKTER	21
4. RESULTAT OCH ANALYS	23
4.1 INTRESSE	24
4.2 NYFIKENHET	25
4.3 NÖJE	25
4.4 VÄLMÅENDE	26
4.5 MENINGSFULLHET	27
4.6 UTVECKLING	28
4.7 STOLTHET	29
5. SLUTSATS	31
5.1 METODDISKUSSION	32
5.2 FRAMTIDA FORSKNINGSFÖRSLAG	33
KÄLLFÖRTECKNING	34
BILAGA 1: FULLSTÄNDIGA RESULTAT	38

TABELLFÖRTECKNING

TABELL 1. MILJÖBYGGNADS SAMTLIGA 15 INDIKATORER OCH DESS FÖRKLARINGAR	12
TABELL 2. BREEAMS OLIKA BETYG OCH TILLHÖRANDE BETYGSNIVÅER	14
TABELL 3. SKRIBENTERNAS EGNA MÄTVERKTYG SOM ANVÄNDS FÖR ATT MÄTA DEN INRE MOTIVATIONEN HOS RESPONDENTERNA	17
TABELL 4. ÖVERBLICK AV RESPONDENTERNAS PROJEKT- OCH GRUPPTILLHÖRIGHET	19
TABELL 5. RESPONDENTERNAS SVAR TILLHÖRANDE SAMTLIGA PÅSTÅENDEN	23
TABELL 6. SVAR PÅ FRÅGA 6 - GRUPP A	28

1. Inledning

1.1 Bakgrund

“Right here, right now is where we draw the line. The world is waking up. And change is coming whether you like it or not” sa den då 16-årige klimataktivisterna Greta Thunberg inför världens ledare på FN:s klimatmöte 2019 (SVT, 2019). Det som Greta Thunberg syftar på i sitt tal är ett uppvaknande av den stora massan som börjar inse allvaret i klimatsituationen och att det kommer sätta hårdare press på politikerna. Att läget börjar bli allt mer akut finns det inga tvivel om och ett uppvaknande hade varit på sin tid. På norra halvklotet har de senaste årtionden sannolikt varit de varmaste i modern tid och vi har inte sett koncentrationer av växthusgaser i atmosfären i motsvarighet till dagens läge under åtminstone de senaste 800 000 åren (Naturvårdsverket, 2021; FN, 2018). I takt med att jordens population stiger och levnadsstandarden förbättras på många ställen har konsumtionen ökat dramatiskt under de senaste årtionden. Fram till 1970-talet levde jordens befolkning inom ramen för planetens resurser medan vi under 2020 förbrukade resurser som motsvarar 70% mer än planetens kapacitet (WWF, 2021).

De senaste åren har debatten om klimatpolitik blivit en viktigare punkt på politikernas agenda och initiativ som Parisavtalet och FN:s globala mål har fått länder världen över att engagera sig i frågan. Men trots detta går omställningen för långsamt och om vi ska kunna begränsa de mest radikala följderna av den globala uppvärmningen måste utsläppen minska drastiskt (Naturskyddsföreningen 2021). För att lyckas med detta behöver alla samhällets aktörer ta sitt ansvar i omställningen och den hållbarhetstrend som finns bland företagen idag kan bli en viktig del av detta. Men företags sociala ansvarstagande (Corporate Social Responsibility, CSR) har engagerat företag och teoretiker mycket längre än vad FN:s globala mål har gjort.

1.1.1 Corporate Social Responsibility

Begreppet Corporate Social Responsibility myntades för första gången av Howard Bowen år 1953 då han i sin bok på sida 6 beskrev CSR som *“the obligations of the businessmen to pursue those politics, to make those decisions, or to follow those lines of actions which are desirable in terms of the objectives and values of society”* (Bowen, 1953). Men det var inte förrän omkring 1980-talet som de svenska företagen började ägna sig åt CSR (Cerne, 2009). Däremot är det inte förrän under de senaste åren som CSR har blivit så centralt som det är idag. Detta menar Windell m.fl. (2009) att det finns tre möjliga förklaringar till. En av förklaringarna som presenteras är händelser som FN:s uppmaning till multinationella företag att ta ansvar för världens fattigdom och andra uppmärksammade händelser som företagsskandaler som ska ha varit utlösande faktorer. Därutöver presenteras möjligheten att ansvarstagande ska ha blivit förknippat med ett recept på framgång för företag och möjligheten att det ska ha varit det ökade engagemanget av experter för samhällsfrågor och att det ska ha lett till kunskapspridning gällande ämnet.

I denna uppsats väljs CSR att definieras i linje med EU-kommissionens definition som kan översättas till *“företagens ansvar för den egna verksamhetens påverkan på samhället”* (Europeiska kommissionen, 2011). CSR delas ofta upp i tre dimensioner, dessa är social-, ekologisk- och ekonomisk hållbarhet. Social hållbarhet innefattar välbefinnande, rättvisa, inflytande, rättigheter och individens behov och handlar om att främja delaktighet och social sammanhållning (Sveriges allmännyttan, 2021; KTH, 2020; FN, 2012). Den ekologiska dimensionen innefattar allt som har med jordens ekosystem att göra och handlar om att minska miljöpåverkan och resursförbrukning. Ekonomisk hållbarhet innebär att företagets ekonomi präglas av långsiktighet, resurseffektivitet, återbruk och återvinning (Sveriges allmännyttan, 2021; KTH, 2020; FN, 2012). Denna uppsats kommer att fokusera på den ekologiska och sociala dimension. Därmed kommer den ekonomiska dimensionen att uteslutas.

1.1.2 Bygg- och fastighetsbranschen

Bostadsbyggande är en gammal bransch och innovationsbenägenheten tenderar att vara låg då en bostad fyller sitt syfte så länge det finns någonstans att rengöra sig, ett kök och ett par rum (Gullberg och Rudberg, 2001). Under 1860-talet infördes en lag som innebar att vem som helst fick lov att uppföra byggnader. Till en början höll kvalitén på byggen och bostäderna sällan måttet och branschen fick ett dåligt rykte, men detta problem hade under början på 1900-talet till stor del försvunnit då en hantverksmässig bakgrund blev normen bland bostadsbyggare. Några decennier senare hade den teknologiska utvecklingen satt fart och under efterkrigstiden var den storskaliga produktionen igång (Gullberg och Rudberg, 2001).

Under 1960-talet ökade efterfrågan kraftigt på bostäder i storstäderna och staten skapade det så kallade miljonprogrammet. Syftet var att bygga en miljon bostäder under åren 1965-1975. Branschen slogs av en ökad utländsk konkurrens under 1980-talet och stor arbetslöshet rådde bland fackmän. Turbulensen fortsatte under 1990-talet då en lågkonjunktur ledde till minskad bostadsproduktion och lägre priser på bostäder. Det var inte förrän vid millennieskiftet som efterfrågan på bostäder i storstadsregionerna ökade igen, och då ökade efterfrågan till den grad att det blev omöjligt att tillfredsställa intresset vilket ledde till en kraftig ökning i bostadspriser (Sveriges byggindustrier, 2003).

1.1.3 CSR inom bygg- och fastighetssektorn

Under 2018 orsakade Sveriges bygg- och fastighetssektor utsläpp på ca 11,8 miljoner ton koldioxidekvivalenter (Boverket, 2021), det är mer än de totala utsläppen från alla personbilar i Sverige samma år (10,4 miljoner ton) (Naturvårdsverket, 2020). Sett ur ett livscykelperspektiv stod bygg- och fastighetsbranschen för en femtedel av Sveriges totala utsläpp av växthusgaser under 2018 (Boverket, 2021). Den stora klimatpåverkan som branschen har på vår planet har varit en betydande anledning till beslutet att fokusera uppsatsen på just denna bransch. Bygg- och fastighetsbranschen omfattar aktörer från alla skeden i en byggnads livscykel. Från att de byggs, används och renoveras, ända tills dess att byggnaden rivs (Boverket, 2021). Ett nybyggnadsprojekt definieras i denna uppsats som det ursprungliga uppförandet av en byggnad.

År 2006 infördes en ny lag (SFS 2006:985) med fokus på miljö och hållbart samhälle. Målet med den nya lagen var att minska energianvändningen med 20 procent fram till år 2020 och 50 procent till år 2050, denna sänkning skulle göras från nivån av energianvändning år 1995. För bygg- och fastighetsbranschen innebar den nya lagen att ägare av flerbostadshus, lokaler och även småhus behövde energideklarera för husen (SFS 2006:985). Energideklarationen var ett medel för att nå målet om mer energieffektiva bostäder. Under en energideklaration kan kostnadseffektiva åtgärder för minskad energianvändning föreslås. Därutöver kan press från allmänheten påverka energimedvetenheten positivt genom att särskilda byggnaders energideklaration skall finnas tillgänglig för allmänheten enligt lagen om energideklaration för byggnader (2006:985).

Utöver energideklarationen infördes även en rad olika bidrag för energieffektiva lösningar av staten under denna tidsperiod. Dessa bidrag ska motivera småhusägare och företagare att tänka energieffektivt (SOU, 2008:25) Bland annat infördes stöd för installation av solvärmeanläggningar i småhus och kommersiella lokaler och stöd för installation av energieffektiva fönster i småhus (Boverket, 2021). Bygg- och fastighetsbranschen omfattas även av en rad särskilda lagstiftningar (Hälsoskyddslagstiftningen, Hälsoskyddsförordningen och Arbetsmiljölagen) för att skydda människors hälsa både för husbyggarna under byggprocessen och för framtida boende i bostäderna (SOU, 2008:25).

CSR inom bygg- och fastighetssektorn kommer ofta i form av att byggprocessen och byggnaders prestanda är mer ekologiskt eller socialt hållbar än vad lagstiftningen kräver. Exempelvis kan ljusinsläpp, energianvändning, egen försörjning av förnybar energi och inomhusklimat vara faktorer som aktörer kan arbeta med i planeringsfasen. Under utförandet och byggprocessen finns andra åtgärder att ta för att minska utsläpp och avfall samt säkerställa byggarbetares säkerhet. När byggnaden är färdig så finns det återigen nya insatser som företag kan utföra i sitt CSR arbete. Exempel på detta är hållbara renoveringar och selektiv rivning, där materialet i byggnaden sorteras ut för återanvändning.

Denna uppsats kommer att rikta särskilt fokus mot planeringsfasen av nybyggnationer och analysera hur nivån av CSR inom nybyggnationsprojekt påverkar de inblandade arkitekternas motivationsnivå. Vid planering av nybyggnationer kan beställaren av byggnaden och den anlitade arkitektbyrån formulera en målbild att hållbarhetscertifiera byggnaden. Det innebär att parterna får ett kvitto på att byggnaden har uppnått särskilda kriterier inom hållbarhet. Certifieringen kan möjliggöra för nybyggnationsprojektet att få gröna lån och finansiering samt är en tydlig kvalitetssäkring av projektet. Därutöver kan det även hjälpa att stärka parternas varumärken (SGBC, 2021). Vanliga certifieringar är BREEAM, LEED, GreenBuilding och svenska Miljöbyggnad. Den lilla forskning som har gjorts på området tyder på att certifieringarna utgör ett kostnadspåslag på projektets totalkostnad om mellan 0,13-2% (Sandstedt, 2015). Det är dock inte förrän under de senaste åren som dessa certifieringar har fått intresse från branschen, antalet årliga registreringar har mer än tredubblats mellan 2017-2020 (SGBC, 2021) och numera har de största arkitektbyråerna hela hållbarhetsteam som

ständigt jobbar med dessa frågor (Liljewall, 2021; White 2021). För de som arbetar inom projekten kan certifieringarna även påverka motivationsnivån.

1.1.4 Motivation

I denna uppsats kommer motivation även att vara ett centralt område. En vanligt förekommande uppdelning som är till hjälp vid definitionen av motivation, är uppdelningen mellan inre motivation och yttre motivation. Yttre motivation på en arbetsplats är sådan som kopplas till externa faktorer såsom exempelvis belöningar i form av lön, beröm och befordran. Den inre motivation är mer direkt kopplad till individen och där ingår bland annat personlig utveckling, relationer med kollegor, ansvar och uppmärksamhet (Ryan & Deci, 2000b).

Det finns flera metoder som under de senaste decennierna har tagits fram för att mäta inre och yttre motivation. Fredric Guay, Robert Vallierand och Celine Blanchard beskriver i sin artikel från år 2000 ett sätt att mäta både inre och yttre motivation som kallas The situational motivation scale (SIMS) (Blanchard et al.2000). Hackman och Oldman skapade år 1976 en annan metod, också denna för att mäta motivation, som heter Motivation Potential Score (MPS). MPS är en metod som däremot enbart mäter den inre motivationen (Hackman RJ, Oldham GR, 1976).

1.2 Problematisering

Trots att det finns incitament och regleringar för att hålla nere den negativa miljöpåverkan av branschen så ökar fortfarande utsläppen av byggmaterial, energianvändningen och avfallsmängderna i branschen (Boverket, 2021). För att kunna vända denna ökande trend kan det behövas fler och/eller andra incitament för branschen. Forskning från andra branscher visar på att CSR-insatser ökar motivation och engagemang bland anställda (Brammer, Millington, och Rayton, 2007; Kim et al., 2010; Maignan, Ferrell och Hult 1999; Peterson 2004; Rego et al., 2010; Turker 2009). Detta borde i sin tur skapa bättre förutsättningar för företagen att prestera finansiellt då ytterligare forskning tyder på att det finns ett positivt samband mellan motivation och engagemang bland anställda och företagets finansiella prestation (Davydenko et al., 2017; Al-Kahtani, 2018; Kiruja & Mukuru, 2018; Lorincová et al., 2019; Bernardi, 2019).

Bland den tidigare forskning som har gjorts på området finns Brammer, Millington och Raytons studie (2007) där effekten som tre olika aspekter av CSR hade på organisatoriskt engagemang undersöktes. De tre aspekterna av CSR som undersöktes var anställdas uppfattning om företagets ansvarstagande i samhället, rättvisa inom organisationen och anställdas möjligheter till vidareutbildning. Studiens resultat antydde att det finns ett positivt samband och att CSR arbetets bidrag till organisatoriskt engagemang kan vara minst lika kraftigt som arbetstillfredsställelse ("job satisfaction"). Vidare visar studiens resultat på att även extern CSR som inte har en direkt påverkan på de anställda har en positiv påverkan på anställdas engagemang.

Forskningen av Kim, Lee, Lee och Kim (2010) undersökte sambandet mellan CSR-insatser och anställdas identifiering med organisationen. Resultatet de fann av studien tyder på att CSR-insatser har en direkt positiv påverkan på anställdas identifiering med organisationen. Däremot fann de att om organisationen endast associeras till CSR utan konkreta insatser så ger det ingen direkt ökning i anställdas grad av identifiering till sin organisation utan endast en ökning i s.k. "perceived external prestige" som kan översättas till företags anseende från externa parter.

Forskning från Maignan, Ferrell och Hult (1999) undersökte hur två olika företagskulturer, en marknadsorienterad och en HR-orienterad företagskultur, påverkar företags CSR arbete och om det i sin tur hade en positiv inverkan på företags prestationer. Undersökningen gjordes genom två oberoende dataset och visade på att båda företagskulturer ledde till proaktivt CSR arbete. Vidare visade studien på ett samband mellan CSR och ökade nivåer av engagemang hos anställda, kundlojalitet och företags generella prestation. Studiens resultat pekade på att socialt ansvarstagande är en potentiellt framgångsrik strategi för både intern och extern marknadsföring.

Om forskningens slutsatser kring CSR insatsers påverkan på motivation samt motivationens påverkan på företags finansiella prestationer skulle visa sig gälla även för bygg- och fastighetsbranschen. Då skulle arbetet med ambitiösa hållbarhetscertifieringar kunna möjliggöra för gröna lån och finansiering och visa på kvalitet samt vara positivt för varumärket, men därutöver även kunna generera mer motiverade medarbetare och bättre finansiell prestation. Kim och Sculions (2013) forskning visade att anställdas ökade motivation var en av de största positiva effekter kopplade till CSR insatser, och trots detta uppgavs det sällan vara det främsta målet med insatserna. I stället nämndes externa faktorer som PR, skattelättnader och lagstiftning som mer frekvent återkommande motiv till insatserna.

Denna uppsats skrivs för att utöka kunskapen om sambandet mellan CSR insatser och motivation bland medarbetare inom bygg- och fastighetsbranschen. Det är en bransch som hittills har saknat tydlig och heltäckande forskning på området samt har en stor påverkan på samhällets totala utsläpp av växthusgaser (Boverket, 2021). En utökad förståelse för om detta samband gäller inom branschen samt hur starkt det är skulle leda till ett bredare och mer rättvisande beslutsunderlag för beslutstagare om hållbarhetsambitioner för nybyggnationsprojekt vilket skulle kunna leda till fler nybyggnationsprojekt med ambitiös målsättning kring hållbarhet.

Inom den valda branschen kan undersökningens slutsatser användas som och vävas in i beslutsunderlaget som tas fram när framtida beslut om investeringar i mer hållbara nybyggnationsprojekt ska tas. Genom att öka förståelsen för vilka effekter ett ambitiöst CSR arbete kan ha på de anställdas motivation, och med vetskapen om att en eventuellt ökad motivation även bör påverka företags prestation positivt, finns det förhoppningar om att denna undersökning ska kunna göra beslutsunderlaget mer rättvisande och heltäckande. Trots att denna undersökning endast görs på en yrkeskategori inom en bransch så kan det även bidra till att ge en bättre bild om hur branschen fungerar som helhet. Ökad förståelse om effekten som certifieringarna har på branschen kan tillgängliggöra för dess aktörer att göra mer

forskningsbaserade beslut där en större andel av beslutets potentiella effekter har kunnat tas i beaktning.

1.3 Syfte och frågeställning

Denna studie ämnar öka förståelsen gällande huruvida det finns ett samband mellan nybyggnationsprojekts certifieringsnivå inom CSR och medverkande arkitekters inre motivation. För att uppnå syftet har följande frågeställning formulerats;

Finns det ett samband mellan nivån av certifiering inom CSR av ett nybyggnationssprojekt och medverkande arkitekters inre motivation?

1.4 Avgränsningar

Studien avgränsas till att endast omfatta svenska byggprojekt utförda tidigast 2018. Studien kommer att fokusera på nybyggnationer och därmed inte undersöka exempelvis renoveringsprojekt eller utbyggnationer.

2. Teoretisk referensram

Teorikapitlet innehåller en del om motivation och en del om certifieringssystem inom bygg- och fastighetsbranschen. Innehållet har antingen en direkt koppling till denna studie, alternativt skapar följande teorier en helhetsbild om motivation som skribenterna anser är nödvändig för läsaren. Majoriteten av kapitlet som berör motivation ligger till grund för skribenternas egna mätverktyg inom inre motivation. Vilka delar som ingår i mätverktyget blir tydligare i kapitlet. De två certifieringssystemen som berörs i slutet av kapitlet, har hjälpt skribenterna i urvalsprocessen av projekt.

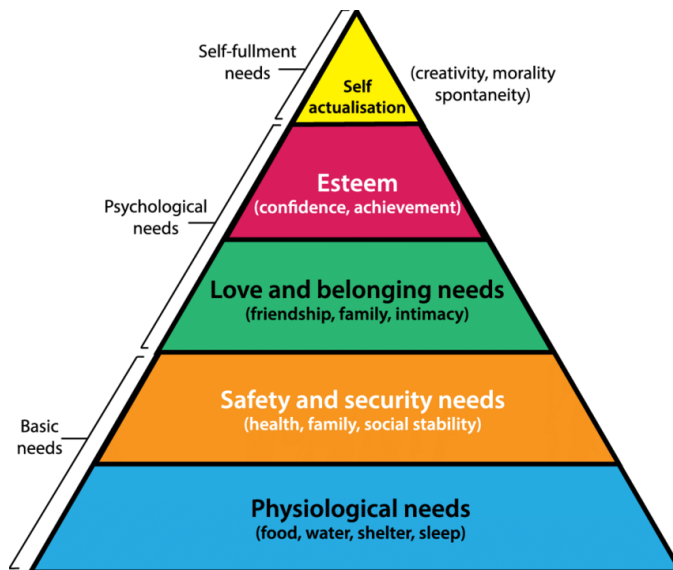
2.1 Motivation

2.1.1 Historisk tillbakablick

Genom historien har ett antal välkända motivationsteoretiker tagit fram forskning som ligger till stöd för att förstå vad som påverkar den inre och yttre motivationen. Definitionen av den inre och den yttre motivationen är varandras motsatser inom området. Den inre motivationen definieras som något som härstammar från människans spontana känsla och beteende. Inre motivation är en drivkraft som kommer från intresse, nyfikenhet, glädjen att vilja lära sig samt glädjen att vilja utföra en arbetsuppgift. För att ytterligare tydliggöra vad inre motivation innebär, är det hjälpligt att beskriva den yttre motivationen, vilket är motsatsen. Om en individ är yttre motiverad, drivs denna av yttre faktorer som inte hör till själva arbetsuppgiften, exempelvis pengar eller beröm (Ryan & Deci, 2000b).

Herzberg och Maslow är två av de mest hyllade forskarna inom området, som även hade en liknande syn på motivation. De båda såg på motivation som en kraft som har sin början inom människans behov. Herzberg fick inspiration och utvecklade sina tankar från Maslows behovstrappa. Behovstrappan från 1943 innebär kortfattat att man inte kan ta nästa steg i behovstrappan innan de mest basala behoven är uppfyllda, där bland annat mat och sömn ingår i första steget (Maslow, 1943). Mer ingående är Maslows behovstrappa, även kallad behovshierarki en modell som har fem olika steg som ingår i en hierarkisk ordning. Det första steget var likt nämnt ovan kopplat till det mest grundläggande i livet, det fysiologiska behovet. När detta är uppfyllt säger modellen att individen kan uppnå nästa steg, vilket är trygghet och säkerhet. Det tredje steget är social gemenskap och kärlek där det krävs att individen främst får kärlek från andra, men också möjligheten att kunna ge kärlek tillbaka. Det fjärde steget i hierarkin innefattar uppskattning och självrespekt, vilket i sin tur leder till modellens sista steg som är självförverkligande. När de tidigare fyra stegen är uppfyllda kan individen enligt Maslow uppnå det sista steget i form av självförverkligande. Maslow förklarar ytterligare att vad som är självförverkligande är individuellt och kan skilja sig mellan olika individer. En person kan uppleva självförverkligande genom att få utöva sin idrott medan en annan kan uppleva självförverkligande genom att vara en bra mamma till sina barn (Maslow, 1943).

Figur 1. Abraham Maslows modell, behovstrappan



Herzbergs teori som bär namnet tvåfaktorsteorin, delar upp hygienfaktorer och motivationsfaktorer i två olika grupper. Hygienfaktorerna behöver uppfyllas för att man ska kunna ta sig vidare till motivationsfaktorer, för att sedan kunna bli motiverad på sin arbetsplats. Privatliv, säkerhet, lön, relationer på arbetsplatsen och företagspolicy är samtliga exempel på vad som ingår i hygienfaktorer medan ansvar, befordran, erkännande och att arbetet fyller ett syfte, är delar av det som ingår i motivationsfaktorer. Majoriteten av Herzbergs motivationsfaktorer ingår i det som även kallas för inre motivation (Herzberg et al., 1959). Herzbergs synsätt på motivation har fått utstå kritik i från flera håll, bland annat i boken Organisationsteori (Lindqvist et al. 2014). I boken skriver författarna om hur Herzberg ser sambandet mellan motivationsfaktorer och hygienfaktorer lite för "svart och vitt" och att det därav saknas en gråzon. Med detta menar författarna i Organisationsteori (Lindqvist et al. 2014) att hygienfaktorer och motivationsfaktorer har ett ständigt förhållande där dessa går mer eller mindre in i varandra, vilket innebär att det inte är så enkelt och strukturerat som Herzberg förklarar det i sin modell (Lindqvist et al. 2014). Trots att Herzbergs modell har fått utstå kritik från flera håll är forskningen fortfarande central i den akademiska världen, vilket visar på modellens och forskningsresultatens storhet.

2.1.2 Self-Determination Theory

Herzbergs tvåfaktorsteori låg sedan till grund för Ryan och Decis forskning som utvecklades på 2000 talet och bär namnet *Self-Determination Theory* (SDT) (Ryan & Deci, 2000a). Kortfattat baseras teorin på tre olika behov som människan behöver uppfylla för att ge sig själv möjlighet att uppnå positiv motivation till en viss arbetsuppgift eller inom ett visst projekt. Det första behovet är samhörighet, vilket innebär att människor känner en gemenskap med andra människor i olika grupper. Själständighet eller autonomi i själva arbetet är ytterligare ett behov enligt Ryan och Decis modell, som syftar på att en individ behöver genomföra ett arbete

utan att ständigt bli kontrollerad av andra medarbetare på sin arbetsplats. Det behöver slutligen finnas en viss känsla av att individen upplever att den besitter kompetens inom sitt område. Om samtliga fundamentala behov är uppfyllda kan människan enligt modellen nå positiv motivation till sina arbetsuppgifter, samtidigt som när dessa behov är motverkade leder det till minskad motivation och minskat välmående (Ryan & Deci, 2000b).

2.1.3 Inre motivation

Motivation kan, enligt Ryan och Deci även delas in i två olika områden, *inre* och *yttre* motivation (Ryan & Deci, 2000b). Genom att endast koppla an till den inre motivation i denna studie och därav bortse från den yttre motivationen, kommer fokus att ligga på det spontana beteendet hos individen. Den yttre motivationen kan också beskrivas som den motsatta motivationen gentemot den inre. Den yttre motivationen sammanlänkar till externa belöningar så som pengar, beröm, priser etc. Ju mer tid som en individ spenderar på att utföra en specifik uppgift i vetskap om att individen själv inte kommer få någon extern belöning, desto mer inre motivation har individen kopplat till denna specifika arbetsuppgift. Vidare är den inre motivationen också sammanlänkad till att utföra en uppgift av "ren vilja".

Redan från födseln är en skapad på ett sätt som får oss människor att vara nyfikna och intresserade av att utforska saker och ting, detta trots avsaknaden av yttre incitament eller belöningar. Det som driver människan i sådana lägen är den inre motivationen, vilket visar på att det är en medfödd känsla som kommer inifrån. Som ledare eller chef på ett företag finns det kopplat till detta, två olika sätt att motivera sina anställda på. Antingen genom att locka med belöningar som påverkar den yttre motivationen. Eller att se till att tillfredsställa den inre motivationen genom att säkerställa att de anställda trivs med sina arbetsuppgifter och dess syfte (Ryan & Deci, 2000b).

Edward Deci har även skrivit om relationen mellan inre och yttre motivation. En av Edwards studier undersökta han vilken effekt yttre belöningar hade på inre motivation, för att kunna gräva djupare i relationen mellan dessa två. I studien undersöktes hur mycket tid som spenderades på en arbetsuppgift vid tre olika tillfällen. Det ena tillfället var utan yttre belöningar, det andra var med pengar och muntlig beröm som yttre belöning och det tredje var även det utan någon yttre belöning. Resultatet visade att pengar som belöning minskade den inre motivationen medan den muntliga berömmen däremot höjde den inre motivationen. Viktigt att poängtera här enligt Deci var att den totala motivationen inte sjönk när det gällde yttre belöningar som pengar, utan endast den inre motivationen. (Deci, 1971)

2.2 Mätverktyg för mätning av inre motivation

2.2.1 The Situational Motivation Scale (SIMS)

Ryan och Decis forskning har i sin tur även legat till grund för mätverktyget The situational motivation scale (SIMS). Författarna till verktyget SIMS har skapat ett sätt att mäta fyra olika kategorier inom motivation. SIMS skapades delvis för att kunna mäta de begrepp som Ryan & Deci nämner i SDT. Dessa fyra kategorier är inre motivation, identifierad reglering, extern

reglering och demotivation. Metoden inleds med frågan “*why are you currently engaged in this project?*” för att sedan dela upp skalan i 16 olika påståenden, där varje motivationskategori innehåller fyra av de 16 påståendena vardera. Sedan är det upp till respondenten i undersökningen att betygsätta varje påstående utifrån en likertskala mellan 1-7, där 1 (instämmer inte alls), 2 (instämmer väldigt lite), 3 (instämmer lite), 4 (instämmer måttligt), 5 (instämmer tillräckligt), 6 (instämmer mycket) till 7, vilket innebär att respondenten (instämmer helt) (Blanchard et al.2000). Figur 1 nedan visar samtliga 16 påståenden från modellen.

Figur 2. 16 Påståenden från The Situation Motivation Scale (SIMS)

Intrinsic motivation

Because I think that this activity is interesting

Because I think that this activity is pleasant

Because this activity is fun

Because I feel good when doing this activity

Identified regulation

Because I am doing it for my own good

Because I think that this activity is good for me

By personal decision

Because I believe that this activity is important for me

External regulation

Because I am supposed to do it

Because it is something that I have to do

Because I don't have any choice

Because I feel that I have to do it

Amotivation

**There may be good reasons to do this activity,
but personally I don't see any**

I do this activity but I am not sure if it is worth it

I don't know; I don't see what this activity brings me

**I do this activity, but I am not sure it is a good thing
to pursue it**

Endast tre påståenden från “Intrinsic motivation” kommer att användas i skribenternas egna mätverktyg som har skapats för denna studie. Påstående nummer 1 har delvis tagits rakt av, men det har också legat till grund för ett påstående om nyfikenhet i skribenternas egenskapta mätverktyg. Nyfikenhet är ett värdeord inom inre motivation, då forskare som bland annat Freeman pratar om nyfikenhet som en inre motivation, som i sin tur skapar effektiv inläring och personlig utveckling (Freeman et al, 2014). “*Because I think this activity is pleasant*” är det påståendet som skribenterna har valt att inte ta med inom inre motivation, medan resterande tre har tagits med som inspiration i mätverktyget som har skapats.

2.2.2 Motivational Potential Score (MPS)

Motivational Potential Score (MPS) (Hackman RJ, Oldham GR, 1976) är också ett av flera mätverktyg inom motivation, där fem olika perspektiv tillsammans väger samman hur stor en respondents inre motivation är. *Variation* är det första perspektivet av fem, från Hackman och Oldhams MPS, vilket mäter huruvida medarbetaren upplever att ens arbetsuppgifter är varierande eller inte. Den andra mäter något som Hackman och Oldman kallar för task *identity*, vilket undersöker om medarbetaren känner att en får vara med i helheten av processer, exempelvis att man på något sätt är delaktig från början till slut, vilket kan få en att känna sig behövd. *Task significance* är ett tredje perspektiv, eller uppgiftens betydelse som är översättningen till svenska. Denna mäter om medarbetaren upplever att ens arbetsuppgift spelar en stor roll i eller utanför organisationen Ett exempel på hur arbetsuppgifter kan spela roll för människor utanför organisationen är om uppgiften på något sätt bidrar positivt till deras välmående. *Självständighet* är den fjärde, vilket här visar om medarbetaren känner sig delaktig i viktiga beslut inom organisationen eller exempelvis har makten att kunna ta egna initiativ, utan att behöva be om tillåtelse från någon annan. Det femte och det sista perspektivet är *feedback*. Hur, var och när får en medarbetare feedback och är medarbetaren nöjd med detta? I modellen betygssätts dessa olika perspektiv från ett till sju i en likertskala, utifrån respondentens upplevelse inom de fem perspektiven, för att slutligen slås ihop enligt en ekvation (Hackman RJ, Oldham GR, 1976). Två av dessa fem perspektiv har använts som inspiration till skribenternas egna mätverktyg. *Task variety* och *Task significance* är de två perspektiven som har fungerat som inspiration till studiens egna mätverktyg. Dessa två perspektiv har legat som teoretiskt stöd till mätverktyget i enskilda påståenden som har skapats för att mäta den inre motivationen hos respondenter. Exakt på vilket sätt som dessa två perspektiv har använts i skribenternas egna mätverktyg blir ännu tydligare i metodkapitlet.

2.3 Certifieringssystem inom bygg- och fastighetsbranschen

2.3.1 Miljöbyggnad

Miljöbyggnad är en av flera certifieringar som administreras av Sweden Green Building Council (SGBC). För att ett nybyggnationsprojekt ska förtjäna att bli certifierade i form av Miljöbyggnad krävs det att projektet når kraven inom 15 olika indikatorer (dessa 15 indikatorer förklaras i tabell 1). Certifieringen kan nås i form av Guld, Silver och Brons som kvitto på tre olika nivåer av certifieringen. Om ett nybyggnationsprojekt ska nå nivån Brons i Miljöbyggnad räcker det att projektet visar på att det har följt lagkrav och rekommendationer inom de 15 indikatorerna. Silver Certifieringen kräver att projektet har gjort mer än bara följt lagar och rekommendationer, här krävs det att projektet har varit tydligt engagerade i hållbarhetsfrågor. Enligt SGBC är Silver den nivån som flest projekt har som uppsatt mål, om projektet i frågan har en inställning att certifiera med Miljöbyggnad. Silver innebär att projektet har nått en bra bit över lagkraven, inom exempelvis ljud och ljuskvalitén i byggnaden. Till sist ger SGBC även ut Guld som certifiering inom miljöbyggnad, vilket innefattar att projektet har uppnått höga resultat och mål inom samtliga miljöindikatorer, exempelvis är högsta tillåtna radonhalten en fjärdedel så högt som det lagstadgade kravet. Byggnader som når Guld är mestadels väldigt

ambitiösa projekt där det finns en tydligt uttalad miljöprofil. En kvalitetsmärkning för denna certifiering är sättet som certifieringen går till på. Som ovan nämnt mäts 15 olika indikatorer, dessa granskas sedan av en oberoende part för att säkerställa att kvalitén är på en hög nivå. Inom loppet av tre år återkommer en kontroll för att garantera att kvalitén bevaras i linje med certifieringen (SGBC, 2020). Miljöbyggnad Guld och Miljöbyggnad Brons har fungerat som underlag i urvalsprocessen gällande vilka nybyggnadsprojekt som tagits med i studien.

Tabell 1. Miljöbyggnads samtliga 15 indikatorer och dess förklaringar

Indikator	En enkel förklaring till varje indikator
1. Värmebehov	Ett mått på hur mycket effekt en byggnad behöver för att hålla önskad temperatur när det är som kallast ute på vintern. Effekt kan liknas med hästkrafter i en bil. Värmeeffektbehovet inkluderar både förluster av värme som sker t.ex. genom otätheter i bl.a. väggar, fönster och ventilationssystemet.
2. Solvärmelast	Den solvärme som bidrar till att höja innetemperaturen under sommarhalvåret och som tillförs en byggnad via solinstrålning genom fönster.
3. Energianvändning	Den mängd köpt energi som behöver levereras till byggnaden för värme, kyla, varmvatten och fastighetsenergi. I energianvändningen räknar man inte med energi som man producerat själv, t.ex. energi från solceller. För bostäder ingår inte heller den energi som används för hushållsändamål, s.k. hushållsenergi. För lokaler ingår inte energi som används för verksamheten, s.k. verksamhetsenergi.
4. Andel Förnybar Energi	Talar om hur stor del av byggnadens totala energianvändning som tillgodoses av energi från förnybara källor, som vattenkraft, sol- eller vindenergi.
5. Ljud	Hur bra ljud det är i en byggnad beror på hur mycket ljud "sprids" mellan t.ex. rum, våningar, trapphus och utifrån.
6. Radon	En radioaktiv gas som finns i jord och berggrund. För höga halter av radon kan ge skador på lungor som i sin tur kan öka risken för lungcancer. Radongas kan ta sig in i byggnader via otätheter i grunden men också genom byggmaterial som innehåller radon, t.ex. prefabricerade betongelement.
7. Ventilation	Innebär att frisk uteluft tillförs en byggnad och dålig luft vädras bort. En annan uppgift som ventilationssystemet har är att inte sprida dålig luft från t.ex. kök till sovrum.
8. Fuktsäkerhet	Att vidta åtgärder och följa rutiner som ska minska risken för skador i byggnaden som orsakats av vatten eller fukt. Det kan t.ex. handla om att se till att betong får torka innan andra material läggs ovanpå eller att byggmaterial inte utsätts för regn på byggarbetsplatsen. Rutinerna följs och åtgärderna vidtas från projektering tills dess att byggnaden byggts klart.
9. Termiskt klimat vinter	Handlar om hur bra inneklimatet i byggnaden är vintertid och hur många av de som vistas i byggnaden som kommer att vara nöjda. Det termiska klimatet vinter beror på en kombination av temperatur inomhus och drag. I alla byggnader och verksamheter eftersträvas inte samma termiska klimat, utan hänsyn tas till vilken typ av aktivitet som utförs av dem som vistas i byggnaden och vilken typ av kläder de antas ha på sig. Till exempel behöver det vara varmare på ett ålderdomshem än ett gym.

10. Termiskt klimat sommar	Handlar om hur bra inneklimatet är i byggnaden under sommartid och hur många av de som vistas i byggnaden som kommer att vara nöjda. Det termiska klimatet sommar beror på en kombination av solinstrålning, solskydd och möjligheten att öppna fönster. I alla byggnader och verksamheter eftersträvas inte samma termiska klimat, utan hänsyn tas till vilken typ av aktivitet som utförs av dem som vistas i byggnaden och vilken typ av kläder de antas ha på sig.
11. Dagsljus	För att ta reda på hur bra dagsljus en byggnad har tittar man på rummets fönsterarea i förhållande till dess golvyta. Desto mer fönsterarea i förhållande till golvyta, desto mer dagsljus. (Stora fönsterytor påverkar dock även solinstrålningen.) Rummens form påverkar också dagsljuset, t.ex. behövs större fönsteryta för att nå in i djupa rum.
12. Legionella	En bakterie som lever i vatten och fukt och förökas i vissa vattentemperaturer. Människor kan smittas av Legionella genom att inandas den fuktiga luften, t.ex. i en dusch där vattnet innehåller bakterien. Oftast leder det till lunginflammation, som i sin tur kan vara dödlig om man har nedsatt immunförsvar eller är äldre. Vattensystemets utformning samt temperaturen på vattnet är de faktorer som påverkar spridningen av legionella i en byggnad.
13. Loggbok med byggvaror	Genom att man har en Loggbok med byggvaror för en byggnad, kan man ha koll på vilka material och produkter som byggnaden består av. I loggboken kan man också föra in t.ex. materialet/produktens placering. Loggboken underlättar t.ex. eventuell framtida sanering av material eller produkter som visar sig innehålla farliga ämnen eller på andra sätt vara skadliga.
14. Utfasning av farliga ämnen	Genom att sträva efter utfasning av farliga ämnen i byggnaden undviker eller begränsar man användningen av material/produkter som innehåller ämnen som vi redan idag vet är farliga för människor och miljö.
15. Stommens/grundens klimatpåverkan	Stommens och grundens klimatpåverkan beror på hur mycket koldioxidutsläpp den orsakat. Det tar man reda på genom att göra en livscykelanalys.

Denna tabell är skapad av skribenterna, medan innehållet i tabellen såsom indikatorer och förklaringar till dessa, är hämtade från SGBCs egna hemsida (SGBC, 2019).

Något som är till certifieringen Miljöbyggnads nackdel är att den inte går att jämföra internationellt, då det endast är Sverige som använder sig av denna. En certifiering som däremot använder sig av en internationell standard och därav mer jämförbar certifiering är BREEAM.

2.3.2 BREEAM

BREEAM är det mest använda certifieringssystemet i hela Europa. Certifieringen är till för nya byggnader och byggnadens hållbarhetsprestanda bedöms inom en rad olika områden. Bland annat betygsätts energiförbrukningen, inomhusklimat, vattenhushållning och avfallshantering för byggnaden. Även externa faktorer såsom möjliga kommunikationsmedel i närheten poängsätts. Poängsättning inom varje område sammanräknas sedan till en totalpoäng för byggnaden och området (SGBC, 2018). Betygsnivåerna är bifogade i tabellen nedan. BREEAM Good är den nivån som skribenterna haft som underlag i urvalsprocessen för nybyggnadsprojekt.

Tabell 2. BREEAMs olika betyg och tillhörande betygsnivåer

Betyg	Betygsnivåer(procent av högsta möjliga sammanlagda poäng)
OUTSTANDING	≥ 85%
EXCELLENT	≥ 70%
VERY GOOD	≥ 55%
GOOD	≥ 45%
PASS	≥ 30%
UNCLASSIFIED	< 30%

Ovanstående tabell är skapad av skribenterna, medan innehållet i tabellen såsom betyg och betygets innebörd, är hämtade från SGBCs egna hemsida (SGBC, 2018).

3. Metod

3.1 Val av metod

Patel och Davidson (2019) skriver om hur det finns två centrala metoder som ofta präglar forskningen. Den ena metoden är den kvantitativa och den andra är den kvalitativa metoden. Kortfattat kan man förklara den kvantitativa metoden som en forskning där mätningar vid större datainsamling, statistisk bearbetning och olika analysmetoder är en stor del av arbetet. Ofta används enkätutskick som insamlingsmetod där mängd, frekvens och samband mellan variabler lättare kan tolkas ur dessa. Om syftet och forskningsproblemet istället kopplas till att förstå hur exempelvis en människa upplever ett visst socialt sammanhang, kan detta undersökas med hjälp av kvalitativa metoder, till exempel intervjuer (Patel & Davidsson, 2019). Efter att ha tagit del av ovanstående information om de två metoderna från Patel och Davidson (2019), föll vårt val på den kvalitativa metoden och en kombination av ett attitydformulär och kvalitativa intervjuer. Vi har därför skapat ett eget mätverktyg som är anpassat till studiens behov, där sju påståenden inspirerat från olika håll tillsammans har skapat skribenternas mätverktyg. Respondenterna har svarat på samtliga påståenden likt ett attitydformulär utifrån en likertskala, för att därefter ha haft möjlighet att förklara sitt val i likertskalan med sina egna ord. Inspirationen från och valet av attitydformuläret innehållande en likertskala, kommer från modellen The situational motivation scale (SIMS). Eftersom vi undersöker respondenternas motivation, behöver vi förstå människans djupa förklaring till varför eller varför inte den är motiverad. Motivation är något som Patel och Davidson beskriver som ett "mjukt" värde och därav kopplas detta till den kvalitativa metoden, där stor vikt ligger vid möjligheten att kunna ställa följdfrågor som fördjupar förståelsen (Patel & Davidson, 2019), vilket har varit en förutsättning även i vår undersökning. Sammanfattningsvis ansågs blandningen mellan ett attitydformulär innehållandes en likertskala och kvalitativa intervjuer som den bäst lämpade metoden för denna uppsats, då andra kvalitativa metoder som exempelvis observationer inte passar in i denna studiens syfte och utformning. Då valet av metod har inneburit en kvantitativ samtidigt som en kvalitativ metod, har vi fått både kvantifierbar data från likertskalan och kvalitativ data från dialoger med respondenterna.

3.2 Avgränsning och urval

Valet av att endast undersöka den inre motivationen kommer från att denna förknippas med CSR-arbete. Någon liknande sammankoppling finns inte gällande den yttre motivationen och det är därför exkluderat i denna studie (Kunz, 2020).

Undersökningen har gjorts på åtta nybyggnationsprojekt där byggnadens främsta användningsområde är planerat som kontorsutrymme, handelslokal eller universitetslokaler. Samtliga av dessa är nybyggnationer, men både färdigställda och projekt i byggprocessen inkluderas. Nybyggnationsprojekt som endast är i idé- och planeringsstadiet används inte i studien. Detta för att säkerställa att arkitekterna har hunnit arbeta med projektet under en

betydande tidsperiod vid tillfället för intervjun. Avgränsningen har gjorts till att inte inkludera projekt som har färdigställts tidigare än 2018 för att intervjupersonerna ska ha gjort projektet i någorlunda närtid och fortfarande ha en bra uppfattning om den upplevda inre motivationen under projektets utförande.

Bland de åtta nybyggnationsprojekt som valts, har fyra av dessa projekt uppnått Miljöbyggnad Guld (grupp A), medan de resterande fyra antingen har uppnått Miljöbyggnad Brons, BREEAM Good, alternativt att projektet saknar certifiering enligt SGBC (grupp B). Detta urval har skapat goda förutsättningar för att se möjliga skillnader inom inre motivation mellan fyra mer hållbara projekt (Miljöbyggnad Guld) respektive fyra projekt som har en lägre hållbarhetsstandard. Tre respondenter från respektive projekt har valts ut för att besvara skribenternas egna mätverktyg. Med tanke på uppsatsens avgränsning som innebär respondenter som ska vara aktiva inom bygg- och fastighetsbranschen, har ett urval gjorts på endast arkitekter från olika arkitektfirmor. Inom flertalet nybyggnationsprojekt som har använts i denna studie, har det varit cirka tre till fem arkitekter engagerade. Detta har begränsat möjligheten till att urvalet ska vara representativt av populationen sett till variabler såsom kön och ålder.

Värt att tillägga är att samtliga av de undersökta projekten är geografiskt belägna inom Sveriges gränser, detta har gjorts i ett försök att till viss del begränsa externa faktorer som kan ha en betydande påverkan på anställdas motivation. Däremot har även arkitekter från danska företag intervjuats då de har varit involverade i de svenska projekten. Valet av att undersöka bygg- och fastighetsbranschen samt enskilda projekt är på samma vis en begränsning av externa faktorer som kan påverka motivation eller enskilda bolags olika projekt. Exempelvis kan motivationen variera kraftigt mellan olika branscher och utbildningsnivåer. Att begränsa enligt ovanstående urval, ökar tillförlitligheten på studien.

3.3 Datainsamling

3.3.1 Metod för mätning av CSR

Vid mätning av CSR har nivån av hållbarhet inom projektet baserats på certifieringar utgivna av SGBC. Miljöbyggnad är certifieringen som har legat till grund för detta, då detta är ett certifieringssystem som är ledande inom branschen i Sverige och mäter 15 olika indikatorer inom energi, material och innemiljö. GreenBuilding är ett annat väletablerat certifieringssystem i Sverige, men då detta endast mäter energi, väjde Miljöbyggnad tyngre gällande att fånga ett bredare perspektiv och få in både ekologisk samt social hållbarhet i beräkningen. Som ovan nämnt har även certifieringen BREEAM Good använts som en måttstock för att hitta fyra projekt som har en något lägre hållbarhetsstandard. Det slutliga urvalet inom de fyra något lägre presterande projekt inom hållbarhet blev två projekt som har uppnått Miljöbyggnad Brons, ett projekt som har uppnått BREEAM Good och det sista projektet saknar certifiering. Samtliga fyra projekt anser skribenterna har en tydligt lägre

hållbarhetsnivå i jämförelse med de fyra resterande projekt. De resterande fyra projekt i skribenternas urval har samtliga uppnått Miljöbyggnad Guld.

3.3.2 Utformning av mätverktyg

Skribenterna har skapat sitt eget mätverktyg där inspirationen kommer från olika teorier inom *inre motivation*. Tre av fyra påståenden tillhörande inre motivation från The situational motivation scale (SIMS) har skapat en struktur och grund i mätverktyget. Ett av dessa tre har utvecklats till två påståenden i skribenternas egna ramverk. Två av fem perspektiv från Hackman och Oldhams Motivation Potential Score (MPS) har sedan kompletterat de fyra påståenden. Slutligen har ett sjunde påstående som är kopplat till värdeordet *Stolthet* adderats till skribenternas egna mätverktyg. Dessa har tillsammans skapat ett mer komplett ramverk innehållandes totalt sju påståenden där varje påstående har kunnat betygsättas från ett till sju av respondenterna, för att slutligen kunnat mäta den inre motivationen. Ur *task significance* skapades påståendet som kopplas till huruvida respondenterna känner en meningsfullhet kopplat till nybyggnationsprojektet. Från *task variety* kom inspiration till påståendet om personlig utveckling. *Stolthet* var en annan infallsvinkel som saknades och är enligt teorin om inre motivation, en viktig aspekt samt ett värdeord inom området, vilket gav utrymme även för denna. Påståendet som baseras på nyfikenhet, var en utveckling av påstående nummer ett från SIMS. Värt att tillägga är att nyfikenhet är en form av inre motivation som är en nyckel inom effektiv inlärning och personlig utveckling (Freeman et al, 2014). Sammanfattningsvis har skribenterna skapat ett anpassat ramverk där påståenden från inre motivation i SIMS, har inspirerat ramverket. Avslutningsvis har skribenterna justerat samtliga påståenden på ett sätt där en anpassning utifrån bransch och situation med nybyggnationsprojekt gjordes. En tabell innehållandes samtliga anpassade påståenden i mätverktyget, samt en kort beskrivning varifrån inspirationen från varje påstående kommer ifrån, bifogas nedan. Värt att ytterligare framföra är att mätverktyget har tagits fram i samråd med en universitetslektor inom Energi och ByggnadsDesign i Sverige.

Tabell 3. Skribenternas egna mätverktyg som används för att mäta den inre motivationen hos respondenterna

Påståenden som används i skribenternas intervjuunderlag	En kort beskrivning av varifrån inspiration kommer ifrån
1. Jag tyckte att det var ett intressant projekt	Inspiration hämtad från SIMS och påståendet " <i>Because I think that this activity is interesting</i> ".
2. Jag kände en nyfikenhet kring projektet när jag fick höra om det.	Inspiration hämtad från SIMS och påståendet " <i>Because I think that this activity is interesting</i> ".
3. Jag tyckte att det var ett roligt projekt.	Inspiration hämtad från SIMS och påståendet " <i>Because this activity is fun</i> ".

4. Jag mådde bra när jag jobbade med projektet.	Inspiration hämtad från SIMS och påståendet <i>“Because I feel good when doing this activity”</i> .
5. Jag kände att projektet var meningsfullt. (Till exempel påverkas människors välmående utanför organisationen)	Inspiration hämtad från MPS och perspektivet <i>“Task significance”</i> .
6. Jag upplevde att projektet var intellektuellt stimulerande och bidrog till min personliga utveckling.	Inspiration hämtad från MPS och perspektivet <i>“Task variety”</i> .
7. Jag kände en stolthet över att vara en del av projektet.	Inspiration hämtad från ofta förekommande värdeord inom inre motivation.

3.3.3 Val av projekt och identifiering av ansvariga arkitekter

Identifierandet av projekt som matchar undersökningens kravbild har gjorts genom Sweden Green Building Councils hemsida (SGBC, 2021) där de som organisation ansvarar för att samla och ge en överblick om vilka svenska nybyggnationsprojekt som har uppnått olika certifieringar. Genom verktyget kunde nybyggnationsprojekt sorteras på certifieringssystem, certifieringsnivå, byggnadens syfte och karaktär, certifieringens utförande samt år för byggnadens uppförande. Verktyget presenterar även den befintliga ägaren till fastigheten vilket har gjort det möjligt att kontakta ägaren till relevanta projekt för studien. Verktyget var till stor hjälp för att identifiera och kontakta projekt som har uppnått Miljöbyggnad Guld. Det var ofta okomplicerat att söka upp mer information om dessa projekt och hitta kontaktuppgifter till de som äger fastigheten.

De projekt som uppnådde en Brons Miljöbyggnad-certifiering eller Good av BREEAM var desto svårare att hitta relevant information om och kontaktuppgifter till fastighetsägaren. Detta berodde på komplicerade bolagsstrukturer, bristande informationssidor på internet samt mindre publicitet från annan media. De inkluderade projekt i undersökningen som saknar certifiering har hämtats direkt från fastighetsägarens hemsida. Detta gjordes genom att gå igenom stora fastighetsägares presenterade projekt och jämföra dessa mot databasen på SGBC för att säkerställa att de inte har nått en certifiering.

När det har säkerställts att projektet erhåller den eftersökta certifieringsnivån och inte har färdigställts tidigare än år 2018 så har fastighetsägaren kontaktats. Denna kontakt har endast syftat till att få tillgång till information och kontaktuppgifter av de ansvariga arkitekterna för projektet efter att ha informerat fastighetsägaren om syftet med vår undersökning. Ofta resulterade detta i kontaktuppgifter till en chefsarkitekt eller likvärdig roll som har koordinerat arbetet kring arkitekturen för projektet. Återigen har studiens syfte presenterats varpå frågan

ställt om det finns möjlighet att få intervjua tre arkitekter som har varit inblandade i projektet. Arkitekter arbetar i olika faser av ett nybyggnationsprojekt, men i denna undersökning har det inte skiljts på dessa olika typerna av arkitektur. När möjligheten har funnits att intervjua arkitekter i skilda åldrar och minst en man och en kvinna så har detta gjorts. Men detta har inte varit möjligt i alla projekt.

För att underlätta presentation av empirisk data och analys kallas de fyra projekten som har uppnått höga hållbarhetscertifieringar för grupp A och projekten som har nått de lägre-alternativt saknar certifiering formar tillsammans grupp B.

Tabell 4. Överblick av respondenternas projekt- och grupptillhörighet

Grupp A	Projekt 1			Projekt 2			Projekt 3			Projekt 4		
Respondent	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Grupp B	Projekt 5			Projekt 6			Projekt 7			Projekt 8		
Respondent	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

3.3.4 Utförande av intervjuer

Intervjuprocessens syfte var att mäta inre motivation bland arkitekter i projekt som har uppnått certifieringen Miljöbyggnad Guld och Miljöbyggnad Brons alt. BREEAM Good eller saknar certifiering.

När kontaktuppgifterna till de inblandade arkitekterna har erhållits har de ringts upp som första kontakt varpå skribenterna för första gången har informerat om studiens syfte och de etiska riktlinjerna har presenterats för respondenten. Intervjupersonen kan ha informerats om studien av chefsarkitekten som har tillhandahållit skribenterna med kontaktuppgifterna. Om detta har skett har detta gjorts utanför studiens vetskap och kontroll. Vid tidpunkt för de flesta av samtalen till respondenterna har de haft tid att ställa upp direkt men i vissa fall har en tid bokats in för framtida utförande.

När intervjun sattes igång presenterades intervjuens upplägg: att skribenten kommer presentera sju påståenden som respondenten skall betygsätta utifrån en sjugradig skala likertskala, samt att respondenten ska tänka utifrån hur denne kände sig under projektets utförande. Sedan ombads respondenten att utveckla och underbygga sina svar för varje påstående. Då det oftast är en fördel att intervjua personer enskilt och att intervjua flera personer samtidigt helst ska undvikas (Trost, 2010) så har gruppintervjuer med flera inblandade i projekten samtidigt undvikits helt.

Studiens första två intervjuer gjorde de två skribenterna tillsammans för att därefter besluta ett gemensamt tillvägagångssätt i intervjuerna för att säkerställa att de kommer att utföras på liknande sätt. Därefter gjordes resterande intervjuer av de två skribenterna var för sig. Innan intervjufasen inleddes förbereddes intervjumallar på Google forms för att säkerställa smidiga intervjuer och att ingenting glöms. Mallarna innehåller all information som respondenten ska delges, alla intervjufrågor som ska ställas och påminnelser om att respondenten ska uppmanas utveckla sina svar. Skribenten fyller enkelt i respondentens svar på respektive fråga genom en ruta där 1-7 kan väljas och sedan en ruta per fråga för respondentens vidare utveckling samt en ruta för generella reflektioner. Samtliga intervjumallar är direkt kopplade till ett sammanställningsdokument där alla svaren är samlade och en tydlig överblick kan ges.

Tillvägagångssättet med noggrann förberedelse har möjliggjort för skribenterna att anteckna respondentens svar ordagrant under intervjun för att undvika att respondentens svar behöver spelas in. Därmed säkerställdes att respondenter inte känner sig obekväma och blir återhållsamma i sina svar av vetskapen om inspelningens existens. Vid eventuella otydliga situationer har skribenterna bett respondenten att upprepa sitt svar.

3.4 Analysmetod

Undersökningens analysmetod bestod av en så kallad löpande analys (Patel och Davidson, 2019) som innebär att materialet från den kvalitativa delen av intervjun antecknas direkt i samband med intervjun. Patel och Davidsson (2019) menar att ju längre tid som passerar innan analysen påbörjas desto svårare blir det att få ett levande förhållande till det insamlade materialet. Då de kvalitativa reflektionerna av respondenternas val av svar på likertskalan var kopplade till en särskild fråga möjliggörs en tydlig struktur som underlättar analysen. Kommentarer och reflektioner som inte är kopplade till en särskild fråga delades även in i en kategori för sig för att undvika att dessa blandas ihop.

Enligt Lantz (2007) skall ambitionen av bearbetningen av data vara att nyansera förståelsen av det undersökta fenomenet. Detta verkställs genom att tillämpning av teorier och litteratur på materialet från intervjuerna. Exempelvis skulle en känsla som respondenten försöker förmedla kunna kopplas till en motivationsteori som beskriver känslans påverkan på den interna motivationen hos respondenten. Detta görs då Lantz (2007) menar att det krävs applicering av abstrakta teoretiska begrepp på respondenters svar för att olika mönster ska träda fram ur intervjuerna.

3.5 Metodens tillförlitlighet

Påståendena som intervjuerna byggdes på framfördes på ett så lika sätt som möjligt genom att de lästes upp ordagrant från digitala intervjumallar som hade förberetts. Detta gjordes för att öka tillförlitligheten i studien och att respondenternas intervjusituation var likadan vilket Trost (2010) rekommenderar. De första intervjuerna gjordes även tillsammans för att säkerställa att båda skribenter agerade på samma sätt. Tillvägagångssättet att ta detaljerade anteckningar löpande under intervjun har minimerat risken att information ska glömmas av

eller förväxlas. En problematik i den kvalitativa delen av den empiriska datainsamlingen finns i att kunna återskapa studien och få exakt samma resultat. Detta är vanligt förekommande och beror på att människor hela tiden influeras av nya erfarenheter och uppfattningar som gör att en respondent kan svara olika vid olika tillfällen (Patel & Davidson, 2019).

Det finns även en risk att arkitekters uppfattning om ett projekt skiftar när det övergår från den operativa fasen till att arkitektens arbete är klart. I detta skifte försvinner ofta arkitektens ansvar och stress kopplat till projektet och kan ersättas med en känsla av stolthet för att ha åstadkommit ett lyckat arbete och få se byggnaden ta form. Denna insikt gavs av en intervjuperson under den empiriska datainsamlingen och möjligheten för vidare avgränsning fanns ej för denna studie. Detta är en potentiell avgränsning som bör ses över noggrannare och eventuellt tas i beaktning i framtida studier på området för att exkludera än fler externa faktorer som kan riskera att påverka resultatet.

Ytterligare en brist i undersökningen är att respondenten eventuellt kan vara partisk med vetskapen om studiens syfte, genom de etiska riktlinjerna som har följts. Respondenten kan riskera att vara mer benägen att besvara frågorna utefter ett egenintresse i frågan om företag borde ägna resurser åt CSR-insatser eller inte. Genom sitt svar kan de rikta undersökningens utfall i den riktning som passar respondentens intressen bäst. En annan begränsning av undersökningen är att respondenter kan ha en förvrängd självbild och på grund av detta svara utifrån hur de vill vara eller anser sig vara i stället för deras faktiska motivation. Det finns inget effektivt sätt att eliminera denna partiskhet i en studie som bygger på intervjuer och inte observationer.

Ytterligare en begränsning är att studien inte kommer att kunna fastställa om det finns en kausalitet om viss korrelation kan fastställas. Exempelvis skulle företag kunna bli mer benägna att verkställa CSR-insatser när andra mer kostnadseffektiva faktorer för inre motivation redan har utförts. Detta skulle eventuellt kunna innebära att företag vars anställda redan är högt motiverade skulle vara mer benägna att utföra CSR-insatser då de mer kostnadseffektiva insatserna redan har nyttjats.

3.6 Etiska aspekter

Patel och Davidson (2019) skriver att även mindre forskningsarbeten såsom en uppsats behöver förhålla sig till de forskningsetiska aspekterna. Forskning bedrivs i huvudsyfte för att utveckla oss människor samt samhället i stort. Forskningen bör inriktas inom viktiga frågor, där balansen mellan den allmänna nyttan för forskningen och skydd mot opassande insyn i människors privatliv bör beaktas (Patel & Davidson, 2019). När det gäller humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning har Vetenskapsrådet (2002) tagit fram fyra huvudkrav som måste följas även för mindre forskning såsom en uppsats. De fyra huvudkraven som togs fram 2002 från Vetenskapsrådet är samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Patel & Davidson, 2019). Dessa fyra huvudprinciper skapar en god etisk

grund för denna uppsats. Samtliga fyra principer förklaras nedan, medan en förklaring hur denna uppsats tar hänsyn till varje princip även finns med.

1. *Informationskravet* innebär att forskarna har skyldighet att informera respondenterna och andra som på ett eller annat sätt är delaktiga i forskningen (Vetenskapsrådet, 2002). Inom denna princip har vi säkerställt att samtliga respondenter har varit informerade gällande uppsatsens syfte innan påbörjad intervju. Ingen av respondenterna har efter utgiven information tackat nej eller på annat sätt brutit sitt deltagande.
2. *Samtyckeskravet* handlar om att deltagarna själva har rätt att bestämma om de vill delta eller inte i studien samt att de när som helst har rätt att avbryta deltagandet (Vetenskapsrådet, 2002). Som ovan nämnt har samtliga respondenter valt att tacka ja till att delta i denna uppsats.
3. *Konfidentialitetskravet* innebär att alla uppgifter från respondenterna ska behandlas utifrån största möjliga konfidentialitet (Vetenskapsrådet, 2002). För att detta ska säkerställas på säkrast möjliga sätt kommer samtliga respondenter att vara anonyma och därav inte bli kallade efter namn, ålder, kön etc.
4. *Nyttjandekravet* är den fjärde och sista huvudprincipen som Vetenskapsrådet skapade år 2002, vilket innebär att alla uppgifter som kan kopplas till individer som har deltagit i studien endast får användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002).

4. Resultat och Analys

Resultatet från undersökningens attitydformulär presenteras i tabell 5 nedan. I grupp A ingår nybyggnadsprojekt som har uppnått certifieringen Miljöbyggnad Guld och grupp B innehåller resterande projekt som har uppnått certifieringarna miljöbyggnad Brons, BREEAM Good eller som saknar certifiering. Resultatet som presenteras är ett numeriskt medelvärde av respondenternas svar på respektive fråga svarat i likertskala samt standardavvikelsen på respondenternas svar.

Tabell 5. Respondenternas svar tillhörande samtliga påståenden

Fråga:	Grupp A: Numeriskt medelvärde, (Standardavvikelse)	Grupp B: Numeriskt medelvärde, (Standardavvikelse)
Jag tyckte att det var ett intressant projekt.	6,58 (0,67)	5,75 (0,75)
Jag kände en nyfikenhet kring projektet när jag fick höra om det.	6,50 (0,80)	5,83 (1,03)
Jag tyckte att det var ett roligt projekt.	6,25 (1,22)	5,25 (0,62)
Jag mådde bra när jag jobbade med projektet.	5,83 (0,94)	4,83 (0,83)
Jag kände att projektet var meningsfullt. (Till exempel påverkas människors välmående utanför organisationen)	6,17 (1,11)	5,25 (1,36)
Jag upplevde att projektet var intellektuellt stimulerande och bidrog till min personliga utveckling.	6,00 (1,60)	5,25 (0,97)
Jag kände en stolthet över att vara en del av projektet.	6,50 (0,67)	5,25 (0,75)

(1=instämmer inte alls, 2 =instämmer väldigt lite, 3=instämmer lite, 4=instämmer måttligt, 5=instämmer tillräckligt, 6=instämmer mycket, 7=instämmer helt (Blanchard et al., 2000))

4.1 Intresse

I fråga 1, om respondenten ansåg projektet som ett intressant projekt upptäcktes en betydande skillnad mellan de två grupperna. Grupp A som innehåller projekten med de mer ambitiösa hållbarhetscertifieringarna hade ett medelvärde av sina svar på 6,58 av 7 vilket är ett väldigt högt resultat och motsvarar att påståendet instämmer mycket till helt. I denna urvalsgrupp erhålls även bland de lägsta standardavvikelseerna i undersökningen. Respondenterna från denna urvalsgrupp kan därför anses vara relativt eniga i sin mening om att det är intressanta projekt som de arbetar med. Grupp B, med projekten som har uppnått en betydligt lägre hållbarhetscertifiering alt. saknar certifiering, var även de relativt eniga om sina svar vilket visar sig i en relativt låg standardavvikelse. Däremot hade denna urvalsgrupp ett medelvärde av sina svar på 5,75 av 7 möjliga. Detta är fortfarande ett högt svar då det motsvarar att respondenterna ansåg att påståendet instämmer tillräckligt till mycket. Detta till trots så ligger medelvärdet 0,83 poäng under det självupplevda intresset från grupp A.

Flera respondenter i grupp A underbygger sina höga svar med att innovationsgraden i projekt som dessa är väldigt hög och att detta gör projekten mer intressanta men även mer komplicerat (respondent 1, personlig kommunikation, v. 17 2021; respondent 3, personlig kommunikation, v. 17 2021). En annan respondent från urvalsgrupp A menar att:

Det är förstås inte ofta som det ritas ett så spännande område som detta som man får vara med och påverka och som dessutom ligger i ett så fint läge, vilket gör det väldigt kul och intressant, det blir väldigt viktigt hur man hanterar miljöfrågor (Respondent 3 från grupp A, personlig kommunikation, v. 17 2021).

Som citatet antyder så finns det även många andra aspekter som kan höja intresset hos arkitekterna och dessa kan vara sammankopplade med att det är hög hållbarhetsstandard. Exempelvis beskriver respondenten att hanteringen av miljöfrågor ansågs som viktigare för att projektets övriga aspekter var ambitiösa. Detta är i linje med tvåfaktorteorins (Herzberg et al., 1959) motivationsfaktorer ansvar, erkännande och att arbetet fyller ett syfte. Däremot finns det även exempel på att certifieringen i sig har haft en positiv effekt på arkitektens intresse, som respondent 11 (personlig kommunikation, v.17 2021) antyder:

Det var en ny byggnad i en lite äldre stadsdel. Det var extra intressant att det låg i en äldre stadsmiljö och är en väldigt fin byggnad. Något som även gjorde det mer intressant var just att projektet var certifierat med Miljöbyggnad Guld, det höjde mitt intresse enormt (Respondent 11 från grupp A, personlig kommunikation, v.17 2021).

4.2 Nyfikenhet

Gällande påståendet som berör huruvida respondenten upplevde en nyfikenhet när hen först fick höra om projektet svarade samtliga 24 respondenter mellan siffrorna 4 och 7 på likertskalan. Därmed går det att konstatera enligt resultatets betydelse, att varenda en av respondenterna var måttligt till väldigt nyfiken. Värt att tillägga är också att endast en respondent svarade en fyra, medan resterande 23 svarade mellan siffrorna 5-7. Nyfikenhet är en form av inre motivation, som dessutom är en nyckel inom effektiv inläring och personlig utveckling (Freeman et al, 2014). Detta skapar i linje med vad Freeman et al. (2014) säger goda förutsättningar för respondenterna att vara motiverade, då samtligas nyfikenhet kopplat till projektet visade sig vara högt.

Grupp A visade ett medelvärde på 6,5 medan grupp B hade 5,83. Grupp A hade därmed ett medelvärde något högre än grupp B, vilket överensstämmer med samtliga påståenden i attitydformuläret. Grupp A är därmed mer nyfikna i genomsnitt än vad grupp B är och nyfikenhet är ett av flera tecken på inre motivation (Freeman et al, 2014).

För att återkoppla till respondenten som svarade en fyra i detta påstående, vilket var en respondent från gruppen tillhörande de projekt som har en något lägre hållbarhetsstandard, det vill säga grupp B. Respondenten förklarade sin fyra genom att beskriva hur hen kom in i projektet vid ett senare skede, vilket sänker betyget något (Respondent 17, personlig kommunikation, v.18 2021).

Ytterligare en analys och tolkning som går att göra utifrån resultatet är att enligt Maslows behovstrappa (Maslow, 1943), har 23 av respondenterna uppnått de fysiologiska behoven, trygghetsbehoven samt de sociala behoven. Detta förklaras utifrån att Maslow beskriver *nyfikenheten* som en del av det fjärde steget i modellen, det steget som författaren har gett namnet Esteem, eller Uppskattning som översättningen blir till svenska. Enligt Maslows behovstrappa blir kvittot därmed att de tre ovan nämnda stegen uppfyllts hos 23 av 24 respondenter. Eftersom att en respondent svarade att den var "måttligt nyfiken" kan ingen vidare tolkning göras utifrån denna.

En viktig aspekt att nämna är dock att skribenterna upplevde en viss osäkerhet hos respondenterna gällande detta påstående. Respondenterna upplevde i viss grad svårigheter att besvara påståendet då det kräver att en minns den första känslan kring projektet, vilket kan vara svårt om det startade för ett antal år sedan. Resterande påståenden syftar mer på en känsla som respondenten har under hela projektets gång, vilket därav kan vara lättare att besvara.

4.3 Nöje

Vid ställandet av frågan om respondenten upplevde projektet som roligt upptäcktes en betydande skillnad i svar mellan grupperna. Efter frågan om arkitekternas stolthet för projektet

var det denna fråga som, tillsammans med frågan om arkitekters välmående, gav de kraftigast skilda medelvärden av de två gruppernas svar. Arkitekterna från grupp A presenterade svar som gav ett medelvärde på 6,25 av 7 möjliga vilket återigen är högt på skalan. Svaren från grupp B resulterade i ett medelvärde på 5,25 av 7 möjliga.

På denna fråga gav svaren av arkitekterna i grupp A en relativt hög standardavvikelse. Detta kan delvis kopplas till ett särskilt projekt varav två respondenter angav 4 på denna fråga. När de underbyggde sina svar i denna fråga rapporterade respondenterna om begränsade möjligheter att påverka i projektet (Respondent 4 från grupp A, personlig kommunikation, v.17 2021) respektive en upplevd press kopplad till stora utmaningar, detta då det var det första projektet för respondent 5 (personlig kommunikation, v.17 2021). De övriga i gruppen angav sjuor med undantag från en respondent som angav 6 samt en som angav 5.

Den upplevda känslan av en upplevd press och stora utmaningar som respondent 5 angav går tydligt att koppla till tvåfaktorsteorin (Herzberg, 1959) som menar att säkerhet är en av hygienfaktorerna som behöver uppfyllas för att man ska kunna trivas på sin arbetsplats och känna en inre motivation. Däremot anger respondenten inte att detta på något sätt ska vara kopplat till projektets grad av hållbarhet utan hans roll inom projektgruppen.

Det som respondent 4 (personlig kommunikation, v.17 2021) anger, begränsade möjligheter att påverka i projektet, är en del av motivationsfaktorerna som anges i tvåfaktorteorin (Herzberg 1959) som ansvar och erkännande. Enligt Herzberg (1959) behöver ansvar och erkännande uppfyllas för att den anställde ska uppnå en hög motivation. Men inte heller är detta ett resultat som kopplas till projektet grad av hållbarhet, utan som respondenten anger grundas i ansvarsroller inom projektgruppen.

Denna fråga resulterade endast i ett fåtal reflektioner och underbygganden av svar från respondenterna. De få kvalitativa kommentarer var de som nämndes av de som svarade 4 på likertskalan och gav en förklaring till sina svar samt respondent 10 från grupp A som angav att projektet var roligt då det var ett bra team som hjälper till (Respondent 10 från grupp A, personlig kommunikation, v.17 2021).

4.4 Välmående

Vid bedömningen av hur väl påståendet "Jag mådde bra när jag jobbade med projektet" stämmer in på respondenternas erfarenhet av projekt upptäcktes en betydande skillnad mellan resultaten. Trots att båda gruppernas resultat medelvärde var förhållandevis högt på likertskalan så var medelvärdet för resultaten i respondentgrupp A en hel gradering högre i likertskalan än den för respondentgrupp B. Medelvärde för grupp A var 5,83 som närmast motsvarar "instämmer mycket" som är 6 på skalan. Medelvärdet för grupp B uppmättes till 4,83 vilket närmast motsvarar "instämmer tillräckligt" som är 5 på skalan (Blanchard et al. 2000). Standardavvikelsen ligger på samma nivå i bägge respondentgrupper.

Anmärkningsvärt för denna fråga är att det lägsta resultatet i form av medelvärde bland respondenter i vardera respondentgrupp i attitydformuläret konstaterades för både grupp A och grupp B. Därutöver gav denna fråga även upphov för bland de lägst konstaterade bedömningarna på undersökningen. Detta uppmättes av respondent 18 (personlig kommunikation, v.18 2021) från respondentgrupp B som svarade 3 på likertskalan, vilket betyder att respondenten ansåg att påståendet instämmer lite med respondentens erfarenhet av projektet (Blanchard et al.2000). Respondent 18 underbyggde och utvecklade sitt svar med:

Våra interna resurser var knappa vilket skapade en stress. Något som också skapade en stor stress var våra tigha deadlines. Detta drog ner mitt välmående i projektet (Respondent 18 från grupp B, personlig kommunikation, v.18 2021).

I avsnitt 3.5, Metodens trovärdighet så framkom det under den empiriska datainsamlingen att arkitekters syn på projekt kunde förändras relativt kraftigt efter slutförandet av ett projekt genom att projektrelaterad stress upphör och i vissa fall ersätts av stolthet över projektet man har arbetat med och byggnaden som det har blivit. Med bakgrund i detta så är det värdefullt att känna till att projektet som respondenten ovan jobbade med färdigställdes redan November 2019.

Fler respondenter från grupp B som var inblandade i samma projekt som respondent 18 underbyggde sina svar, som båda var 5, med att projektledarens insats låg till grund för det dåliga välmåendet då denne var svår att samarbeta med (Respondent 16, personlig kommunikation, v.18 2021) respektive att "i varje projekt går det upp och ner, överlag är det en bra magkänsla här men det var inte en sjua" (Respondent 17, personlig kommunikation, v.18 2021). Om samarbetet mellan projektledaren och gruppmedlemmarna inte fungerar kan det påverka respondentens känsla av samhörighet, som Ryan & Deci (2000a) menar är en av de tre behoven som behöver uppfyllas för att uppnå positiv motivation till en arbetsuppgift. Vilket då borde innebära en låg motivation bland de anställda i projektet.

4.5 Meningsfullhet

I påståendet som är kopplat till meningsfullhet, där inspirationen är hämtad från modellen MPS och perspektivet *Task significance* har grupp A ett medelvärde på 6,17, medan grupp B uppvisar ett medelvärde på 5,25. Huruvida ett projekt är meningsfullt eller inte, ansåg respondenterna överlag kunde tolkas ur flera olika perspektiv. Trots detta har flertalet respondenter grundat sina svar på liknande anledningar.

Många kommer få användning av denna byggnad samt möjlighet att besöka den. Vi har därmed en stor möjlighet till att påverka många individer ur en positiv synvinkel, vilket känns jättebra (Respondent 4 från grupp A, personlig kommunikation, v.17 2021).

Respondent 4 förklarar ovan sin sexa utifrån perspektivet samhällsnytta. Ur samma perspektiv förklarar respondent nummer 7 sin sexa, däremot med en något mer negativ betoning på samhällsnyttan. Värt att tillägga är att respondent 4 och 7 tillhör båda grupp A, men däremot olika projekt inom grupp A.

Detta projekt är meningsfullt utifrån ett hållbart perspektiv, då det har uppnått Miljöbyggnad Guld, men enligt mig är inte kontorsbyggnader det som bör prioriteras i samhället (Respondent 7 från grupp A, personlig kommunikation, v.17 2021).

Att bidra till samhällsnytta och därigenom få uppskattning av andra, kan kopplas till Maslows fjärde steg i behovstrappan, vilket är steget om uppskattning (Maslow, 1943). Respondent 7 har i linje med Maslows tankar gällande att det ligger stor vikt vid att känna uppskattning innan du kan uppnå full motivation.

4.6 Utveckling

När frågan ställdes om arkitekterna upplevde att projektet var intellektuellt stimulerande och bidrog till deras personliga utveckling var svaren återigen höga. Återigen fanns även en betydande skillnad att upptäcka mellan grupp A och grupp B. Den förstnämnda gruppens svar resulterade i ett medelvärde på 6 som motsvarar att påståendet instämmer mycket på arkitekternas egen erfarenhet. Medan svaren från grupp B uppnådde ett medelvärde på 5,25 som närmast motsvarar att påståendet instämmer tillräckligt, vilket motsvarar nivå 5.

Anmärkningsvärt här är att svaren från grupp A hade den högsta standardavvikelsen uppmätt i studien, 1,60. Svaren från grupp B hade en standardavvikelse på 0,97. De kraftiga oenigheterna inom grupp A verkar vara dels p.g.a. skillnader projekt emellan men främst för att arkitekter inom samma projekt hade olika upplevelser av projekten ifråga. Arkitekterna från projekt 1 och 3 angav relativt lika svar medan arkitekterna från projekt 2 och 4 angav desto mer varierade svar, se nedanstående tabell.

Tabell 6. Svar på fråga 6 - grupp A

Projekt 1			Projekt 2			Projekt 3			Projekt 4		
7	7	7	2	7	7	6	7	6	4	7	5

Något som respondent 1 från projekt 1, grupp A, lyfte fram var att dessa ambitiösa hållbarhetsprojekt är en balansgång mellan otroligt utvecklande och dränerande på energi p.g.a. alla nya innovationer och system att ta hänsyn till. Ändå valde respondenten att svara att påståendet instämmer helt med dennes egna erfarenhet av projektet. Respondenten förklarar det enligt följande:

Jag var lite halvny de första åren och var lite inlyssnande och kunde inte ta för mig så mycket, men därefter vågar man och utvecklas extremt mycket... För att kontrollera att man gör bra saker införs ofta låtsasarbete som checklistor och policys som blir väldigt mycket 'kom nu ihåg miljön' och 'kom nu ihåg hållbarhet'. Det blir administrativt tungt och väldigt mycket dubbelarbete... I projekt som detta kan det bli för många nya innovationer samtidigt så att nya fick lära sig 6 nya program för att jobba med det. Det blir lätt dränerande för det är så himla tungt. (Respondent 1 från grupp A, personlig kommunikation, v.17 2021)

Enligt Ryan och Decis *Self Determination Theory* (2000a), behöver tre behov uppfyllas för att det ges möjlighet att uppnå positiv motivation till en viss arbetsuppgift eller inom ett visst projekt. Det som respondenten lyfter kring checklistor och policys går starkt att koppla till att ett av behoven, Autonomi i arbetet i form av att inte ständigt bli kontrollerad av andra i sitt arbete, inte uppfylls. Detta är dock något som inte verkar ha haft vidare stor effekt då respondenten i fråga ändå svarade 7:or på alla påståenden utom påståendet om välmående som gavs bedömningen 5.

Vidare menar respondent 3, även denne från projekt 1 och grupp A att beställarna var väldigt engagerade och aktiva i processen samt att det blev lite som ett forskningsprojekt då mängder med innovationer mötte praktiskt ritande, vilket gjorde projektet väldigt utvecklande (Respondent 3, personlig kommunikation, v.17 2021). En annan respondent som svarade att påståendet instämmer helt med dennes egna erfarenhet förklarar att denne inte kunde tänka sig ett mer utvecklande projekt än detta. Detta berodde på att det i projektet hade uppkommit stora utmaningar i att skapa flexibilitet åt beställaren då detta delvis skulle bli ett forskningslaboratorium där det ska finnas goda förutsättningar för forskning i nutid, men även om 20 år och kunna anpassas i takt med att forskningen förändras (Respondent 5, personlig kommunikation, v.17 2021).

De respondenter som uppger en betydligt lägre bedömning av instämmandegrad än genomsnittet underbygger detta med bl.a. att det var stora utmaningar inom teamet snarare än i själva arkitekturen och projektet i övrigt (Respondent 10, personlig kommunikation, v.17 2021). En annan anledning till en lägre bedömning av instämmandegraden gavs av respondent 4 (Personlig kommunikation, v.18 2021) som kom in sent i projektet och haft begränsade arbetsuppgifter vilket har gjort att projektet har varit mindre givande.

4.7 Stolthet

Den största skillnaden mellan gruppen med ett tydligare hållbarhetsfokus och gruppen med ett något mindre hållbarhetsfokus i jämförelse, visade sig i påståendet som kopplas till stolthet. Skillnaden i medelvärde landade på 1,25 då grupp A hade 6,5 och grupp B 5,25. Detta motsvarar att grupp A i genomsnitt ansåg att påståendet "Jag kände en stolthet över att

vara en del av projektet" landade mellan *instämmer mycket* och *instämmer helt*, medan grupp B landade strax över *instämmer tillräckligt*.

Rent generellt är projektet väldigt positivt och ambitiöst i både klimat och design, alla som jobbar i projektet känner en stor stolthet och vi är därmed väldigt motiverade (Personlig kommunikation, respondent 9 från grupp A, v.17 2021).

Ur detta citat kan en urskilja ett exempel på en respondent som kände en stor stolthet över att vara del av sitt projekt, vilket respondenten även ansåg att hela teamet upplevde. Att teamet kände en stor stolthet över att vara en del av projektet går även att se utifrån vad de övriga respondenternas svarar i projektet inom samma påstående. Ur citatet ovan kan vi även utläsa att Respondent 9 sätter stolthet och motivation i relation till varandra och nämner under intervjun att den ena bidrar till den andra. Detta är i linje med vad Ryan och Deci nämner i artikeln om The Self Determination Theory (Ryan & Deci, 2000a).

En tolkning utifrån Maslows behovstrappa är att samtliga respondenter i grupp A har en hög självuppskattning/ett högt självförtroende kopplat till projektet, eftersom stolthet är något samtliga respondenter i grupp A upplever (Maslow, 1943). Maslow beskriver stolthet till exempelvis en arbetsuppgift, som ett av många tecken på att man har uppnått en god självkänsla och ett bra självförtroende. Likt tidigare nämnt är fjärde steget, det vill säga uppnådd självkänsla, ett tecken att samtliga steg som befinner sig i lägre hierarki har uppfyllts.

5. Slutsats

Syftet med denna studie var att skapa ytterligare förståelse gällande huruvida det finns ett samband mellan CSR och motivation inom bygg- och fastighetsbranschen. Detta gjordes genom att undersöka nybyggnationsprojekts certifieringsnivå inom CSR och medverkande arkitekters inre motivation. Detta med bakgrund i att den generella forskningen kring detta samband är omfattande men att specifik forskning saknas för bygg- och fastighetsbranschen. Studien gjordes i förhoppning om att kunna bidra till att skapa ett mer heltäckande och rättvisande beslutsunderlag för branschens aktörer gällande hållbara nybyggnationer. Då det är en bransch som har stor påverkan på samhällets totala utsläpp av växthusgaser ansågs det essentiellt att en ökad förståelse skapas om effekten som CSR har på branschens aktörer.

Från undersökningen går att konstatera att trots båda grupperns relativt höga inre motivation så finns ett tydligt samband mellan nybyggnationsprojekt som erhåller en högre certifieringsnivå och en högre nivå av inre motivation bland de involverade arkitekterna. Skillnaden mellan gruppernas genomsnittliga igenkänning till de presenterade påståenden var nästan ett helt steg på likertskalan (0,91). En kvalitativ inblick i arkitekternas resonering kring sin motivation och dess ursprung har kunnat ges, detta har lett till djupare insikter och sammantaget gör detta att skribenterna upplever att uppsatsens syfte har uppfyllts.

Övergripande drag som har uppmärksammats från studien är att de arkitekter som arbetar i projekt med hög hållbarhetscertifiering visar på högre inre motivation generellt. Men att det är sällan som respondenterna uppger att detta är en direkt effekt av certifieringen som sådan. Studien har snarare visat på ett indirekt samband kopplat till innovationsgraden och stoltheten som hållbarhetsprojekt medför. Denna upptäckt är dock i linje med teorierna som har använts i mätverktyget för att mäta inre motivation som menar på att inre motivation ska mätas genom indikatorer. Det har därför heller inte ställts några påståenden eller frågor kring respondentens direkta motivationsförändring kopplat till certifieringsnivån.

Under studien har det uppmärksammats att grupp A, som innehåller projekten med en högre hållbarhetscertifiering, har varit åtskilligt mer benägna att kommentera och underbygga sina svar. 7 av totalt 12 respondenter i grupp A gav tre eller fler kommentarer jämfört med 2 av 12 i grupp B. En större benägenhet att svara på en fråga är i sig också en väldigt tydlig indikator på inre motivation. Inre motivation kan beskrivas som när någon utför en uppgift av ren vilja, utan att det är externa belöningar såsom pengar, priser eller berömmelse som motiverar (Ryan & Deci, 2000b). Frågorna som ställdes var inte kopplade till några yttre incitament och intervjuerna var helt frivilliga och anonyma. Detta innebär att de respondenter som underbyggde sina svar gjorde detta av egen vilja och inre motivation till att prata om projektet vilket ger ytterligare en indikator på att respondenterna från grupp A hade en högre inre motivation.

Den största skillnaden mellan två medelvärden inom samma påstående visar sig i påståendet som kopplas till *Stolthet*. Det går därmed att dra slutsatsen gällande att hur stolt du är över ditt

projekt har en stark koppling till hållbarhet och certifieringar inom bygg- och fastighetsbranschen. Vad kan detta bero på? En av flera förklaringar tror skribenterna kan vara att dagens samhälle präglas delvis av en hållbarhetstrend. Med detta menar skribenterna att hållbarhet och hållbara prestationer har vuxit fram till något som företag och medarbetare gärna skyltar med och därmed är stolta över, vilket även visar sig på differensen mellan grupp A och grupp B i påståendet.

Den minsta differensen mellan de två gruppernas medelvärde var i påståendet "Jag kände en nyfikenhet kring projektet när jag fick höra om det". Detta skulle kunna bero på att det kan finnas en stor generell variation mellan olika projekt vilket gör att det inte blir lika stor förändring sett till den aspekten. Trots detta var det ändå en betydande skillnad (0,67) på likertskalan.

Som nämnts i resultatet så visar sig mallar och checklistor vara av kontraproduktiv karaktär sett till motivationen hos arkitekter. Dessa kan säkerligen vara direkt nödvändiga för att uppnå en särskild certifiering men kommer med stora risker att hämma arkitekters inre motivation. Ryan och Deci (2000a) menar att alla typer av hot, deadlines, direktiv och införda mål minskar den inre motivationen. Denna negativa effekt på den inre motivationen grundar sig i en minskad grad av självständighet genom yttre orsakssamband.

5.1 Metoddiskussion

Att ett tydligt samband mellan hållbara projekt och arkitekters inre motivation har hittats skulle eventuellt även kunna grunda sig i att de hållbarhetsmässigt ambitiösa projekten ofta även är ambitiösa i andra aspekter såsom arkitekturen, geografiska läget, betydelse för intressenter, storlek och budget. I denna studie går det att fastställa att projekten i grupp A oftare var projekt med ett extra intressant läge eller hade en säregen betydelse för intressenter.

Därutöver skiljer sig projekten även åt i hur mycket publicitet och uppmärksamhet de får både från externa aktörer och media men även från deras egen organisation där grupp A innehåller långt fler prestigefulla flaggskeppsprojekt som frekvent fångades upp av media. Detta är en typ av erkännande som Herzberg et al., (1959) menar ökar den inre motivationen.

Därmed kan metoden som har valts gjort att undersökning av den interna motivationen kan ha påverkats av andra faktorer än det samband som vi avsåg att mäta. Däremot har skribenterna inga konkreta förslag på hur dessa externa faktorer hade kunnat uteslutas till framtida studier. Flera externa faktorer som studien har lyckats eliminera är projektets karaktär, genom att inte blanda bostadsprojekt med yrkesverksamheter vilket skulle kunna ge upphov till betydande skillnader. Vidare har äldre projekt uteslutits och åtgärder vidtagits för att säkerställa en representativ könsfördelning och åldersfördelning i respondentgruppen vilket ytterligare har styrkt undersökningen. Att vissa projekt som undersöktes var pågående och andra var redan färdigställda projekt är något som enkelt kunde ha eliminerats och hade styrkt metoden. Anledningen till att det inte gjordes var att det hade krympt undersökningens dataset. Vidare

kan undersökningen inte fastställa kausalitet utan endast korrelation och därav är det inte möjligt att dra några slutsatser kring om kausalitet gäller eller inte.

Resultatet från denna undersökning är applicerbart på andra arkitekter inom Sverige. Det går däremot inte att generalisera resultatet för branschens övriga aktörer då det kan finnas skillnader mellan yrkesrollerna och människorna som söker sig till dem. Vidare går det heller inte att generalisera studiens resultat till arkitekter som är verksamma i andra delar av världen då relationen till CSR kan se betydligt annorlunda ut och olikheter i organisationskultur skulle kunna påverka. Studien kan däremot vara användbar för att inspirera till vidare forskning inom området och för branschens andra aktörer att utforska sambandet själva.

Kopplat till själva mätverktyget har detta likt tidigare nämnt skapats av skribenterna själva. Inspirationen har hämtats från forskare och dess teorier inom inre motivation. Mätverktyget har tagits fram i samråd med en Universitetslektor inom Energi och ByggnadsDesign i Sverige, vilket skribenterna ser som en kvalitetsstämpel. Trots detta, har verktyget sina brister, likt alla andra mätverktyg. Respondenterna upplevde exempelvis i viss grad svårigheter att besvara påståendet om *nyfikenhet*, då det kräver att en minns den första känslan kring projektet, vilket kan vara svårt om det startade för ett antal år sedan. Mätverktygets flexibilitet är något som också kan ifrågasättas, med tanke på att respondenterna inte fick något större utrymme att prata fritt kring sin inre motivation. Å andra sidan medför för stor frihet och flexibilitet gentemot respondenterna även risker som att resultatet inte blir i linje med skribenternas förväntningar.

5.2 Framtida forskningsförslag

Denna uppsats har bidragit med att utöka kunskapen om sambandet mellan CSR insatser och motivation bland medarbetare inom bygg- och fastighetsbranschen. Likt tidigare nämnt har branschen saknat en tydlig och heltäckande forskning inom området. Dessutom har branschen en stor påverkan på samhällets totala utsläpp av växthusgaser (Boverket, 2021). Studien har skapat en utökad förståelse för om detta samband gäller inom branschen samt hur starkt det är. Detta samband skulle kunna leda till framtida beslutsunderlag som i sin tur leder till fler nybyggnationsprojekt med ambitiös målsättning kring hållbarhet.

Undersökningens omfattning gör att det kommer att behövas vidare undersökning och större dataset för att kunna dra slutsatser kraftfulla nog för att kunna inspirera en hel bransch att förändra tillvägagångssätt. Därav så ämnar denna undersökning till att inspirera för mer branschspecifik forskning och vidare underbygga den generella forskningen.

Med tanke på att det idag finns ett internationellt och därav jämförbart certifieringssystem i form av BREEAM, kan framtida forskning använda denna studie som mall, men även fokusera på nybyggnationsprojekt i olika länder. Finns det tecken på en koppling mellan hållbarhet och motivation likt denna studie, även på en internationell nivå? Här skulle man likaså kunna jämföra ett antal projekt i olika länder med exakt samma BREEAM-betyg, för att se om det finns några betydande skillnader gällande enbart motivationen länderna emellan.

Källförteckning

- Al-Kahtani, N.S. (2018). *Perception of private telecom employees towards unfair HRM practices: an empirical investigation. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 5(4), 957-966*
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). *Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. Journal of Management, 34 (3), 325-374.*
- Bernardi, A. (2019). *The capability approach and organizational climate as tools to study occupational health and safety. Insights into Regional Development, 1(2), 155-169.*
- Blanchard, C., Guay, F., & Vallerand, R.M. (2000). *On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational motivation scale (SIMS). Motivation and emotion, 24, 175-213*
- Boverket. (2021). *Utsläpp av växthusgaser från bygg- och fastighetssektorn. Hämtad 2021-05-19 från <https://www.boverket.se/sv/byggande/hallbart-byggande-och-forvaltning/mifljoindikatorer---aktuell-status/vaxthusgaser/>*
- Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman, New York: Harper*
- Brammer S., Millington & Rayton B., (2007). *The contribution of corporate social responsibility to organization commitment. International Journal of Human Resource Management, 18(10), 1701-1709.*
- Cerne, S. (2009). *CSR: en fluga eller konsten att tjäna mer pengar. Estland: Kerasos*
- Davydenko, V.A., Kaźmierczyk, J., Romashkina, G.F., Żelichowska, E. (2017). *Diversity of employee incentives from the perspective of banks' employees in Poland - empirical approach. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 5(1), 116-126.*
- Edward Deci, (1971). *Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 18(1), 105-115.*
- Europeiska Kommissionen. (2011). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct*
- Freeman, Sarah L. Eddy, Miles McDonough, Michelle K. Smith, Nnadozie Okoroafor, Hannah Jordt, och Mary Pat Wenderoth, (2014). *Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics*
- Förenta nationernas (FN) miljöprogram. (2018). *Emissions gap report 2018.*

Förenta Nationerna (FN). (2012). *FN-fakta, hållbar utveckling*. Hämtad 2021-05-17 från <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/08/Faktablad-2-12-H%C3%A5llbar-utveckling.pdf>

Hackman RJ, Oldham GR (1976) *Motivation through the design work: Test of a theory*. In JR. Hackman, GR Oldham *Organizational Behavior and Human Performance: 250-279*. New York: Academic Press, Inc.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work (2a uppl.)*. New York: Wiley.

Kim, H. R., Lee M., Lee H. T., & Kim, N. M., (2010). *Corporate social responsibility and Employee-company Identification*. *Journal of Business Ethics*, 95, 557-568.

Kim, C. H., & Scullion H. (2013) *The effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on employee motivation : a cross-national study*. *Economics and Business Review* 13.2, 5-30.

Kiruja, E., & Mukuru, E. (2018). *Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya*. *IJAME*.

Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), (2020). *Hållbar utveckling*. Hämtad 2021-05-19 från <https://www.kth.se/om/miljo-hallbar-utveckling/utbildning-miljo-hallbar-utveckling/verktygslada/sustainable-development/hallbar-utveckling-1.350579>

Kunz, J. (2020) *Corporate Social Responsibility and Employees Motivation—Broadening the Perspective*, University of Augsburg, 160-185.

Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik (2a uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Liljewall Arkitekter. (2021). *Hållbarhet*. Hämtad 2021-05-12 från <https://www.liljewall.se/hallbarhet>

Lorincová, S., Hitka, M., Bajzík, L., Weberová, D. (2019). *Are the motivational preferences of employees working in small enterprises in Slovakia changing in time*. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1618-1635.

Maignan, I., Ferrell, O. C., & Hult G. M. (1999). *Corporate Citizenship: Cultural Antecedents and Business Benefits*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 455-469.

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Naturvårdsverket. (2021). *Fakta om klimat*. Hämtad 2021-05-10 från <https://www.naturvardsverket.se/Sa-mar-miljon/Klimat-och-luft/Klimat/>

- Naturvårdsverket. (2020). *Utsläpp av växthusgaser från inrikes transporter*. Hämtad 2021-05-14 från <https://www.naturvardsverket.se/Sa-mar-miljon/Statistik-A-O/Vaxthusgaser-utslapp-fran-inrikes-transporter/?visuallyDisabledSeries=3b721d4baf65110f>
- Windell, K., Nilsson, T., Johansson, A.L., Österlund, D. & De Geer, H. (2009). *125 år med Corporate Social Responsibility*. Sandvik: Sandviks Tryckeri.
- Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning (5e upplagan.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Peterson, D. K. (2004). *Benefits of participating in Corporate Volunteer Programs: Employees Perceptions*. *Personal Review*, 33(6), 615-627.
- Rego, A., Leal, S., Cunha, M., Faria, J., Pinho, C. (2010). *How the perceptions of Five Dimensions of Corporate Citizenship and their Inter-Inconsistencies Predict Affective Commitment*. *Journal of Business Ethics*. 94, 107-127
- Richard M.Ryan & Edward L.Deci, (2000a). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Richard M.Ryan & Edward L.Deci, (2000b) *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*, *University of Rochester, Contemporary Educational Psychology*, 54-67.
- Sandstedt, C. (2015). *Kvalitets- och kostnadsanalys för användningen av miljöcertifieringssystemet Miljöbyggnad samt en förstudie av livscykelanalyser för byggprocessen* (examensarbete, 30hp). Uppsala: Institutionen för teknikvetenskaper, avd. fasta tillståndets fysik, Uppsala universitet. Hämtad från http://www.w-program.nu/filer/exjobb/Catrine_Sandstedt.pdf
- SOU 2008:25. Ett energieffektivare sverige s174-179, 346
- Sveriges Byggindustrier. (2003). *Fakta om byggande*. Sveriges byggindustrier, marknadsenheten, Stockholm
- Sveriges Television (SVT). (2019). *Thunberg vid FN:s klimatmöte*. Hämtad 2021-05-02 från <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/fn-s-generalsekreterare-oppningstalar-vid-klimatmotet>
- Sveriges Allmännyttan. (2021). *Hållbarhet*. Hämtad 2021-05-07 från <https://www.sverigesallmannytta.se/hallbarhet/>
- Sweden Green Building Council, (2018) *Vad är BREEAM-SE?*. Hämtad 2021-04-10 från <https://www.sgbc.se/certifiering/breeam-se/vad-ar-breeam-se/>

Sweden Green Building Council, (2019) *Indikatorer i miljöbyggnad*. Hämtad 2021-04-19 från <https://www.sgbc.se/certifiering/miljobyggnad/certifiera-med-miljobyggnad/indikatorer-i-miljobyggnad/>

Sweden Green Building Council, (2020) *Vad är miljöbyggnad?* Hämtad 2021-04-13 från <https://www.sgbc.se/certifiering/miljobyggnad/vad-ar-miljobyggnad/>

Sweden Green Building Council. (2021). *Certifieringar - Nyckeln till ett hållbart samhällsbyggande*. Hämtad 2021-04-13 från <https://www.sgbc.se/certifiering/>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer (4e uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Turker, D. (2009). *How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment*. *J. Bus, Ethics*, 89, 189-204.

Vetenskapsrådet, (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2021-04-23 från <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhällsvetenskaplig-forskning.html>

White Arkitekter. (2021). *Hållbarhet*. Hämtad 2021-05-09 från <https://whitearkitekter.com/se/hallbarhet/>

World Wildlife Fund (WWF). (2021). *Ekologiska fotavtryck*. Hämtad 2021-04-20 från <https://www.wwf.se/klimat/ekologiska-fotavtryck/>

Bilaga 1: Fullständiga resultat

Respondent:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Grupp A	Projekt 1	Projekt 1	Projekt 1	Projekt 2	Projekt 2	Projekt 2	Projekt 3	Projekt 3	Projekt 3	Projekt 4	Projekt 4	Projekt 4
Fråga 1	7	7	7	6	5	7	7	7	7	6	7	6
Fråga 2	7	7	7	5	5	7	7	6	7	6	7	7
Fråga 3	7	7	7	4	4	7	7	5	7	7	7	6
Fråga 4	5	7	6	5	6	6	4	6	7	5	7	6
Fråga 5	7	7	7	6	6	7	6	7	6	4	4	7
Fråga 6	7	7	7	2	7	7	6	7	6	4	7	5
Fråga 7	7	7	7	5	6	7	6	7	7	6	7	6

Respondent:	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Grupp B	Projekt 5	Projekt 5	Projekt 5	Projekt 6	Projekt 6	Projekt 6	Projekt 7	Projekt 7	Projekt 7	Projekt 8	Projekt 8	Projekt 8
Fråga 1	6	5	6	5	6	7	6	4	6	6	6	6
Fråga 2	6	7	6	7	4	6	6	6	4	6	7	5
Fråga 3	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5
Fråga 4	4	4	5	5	5	3	6	5	5	5	5	6
Fråga 5	5	2	5	5	6	5	6	7	7	5	6	4
Fråga 6	5	5	3	6	6	6	6	6	5	5	4	6
Fråga 7	5	4	5	6	6	6	5	5	6	5	4	6