



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Personalvetares yrkesidentitet: "Det kommer ingen bild liksom"

**Christine Holander
Eva Carin Landström**

Kandidatuppsats vt 2005

Handledare: Magnus Larsson

Abstract

En kvalitativ studie genomfördes med syfte att undersöka personalvetares upplevda yrkesidentitet och dess utveckling med ökande erfarenhet i rollen. Ansatsen är interpretativ och materialet samlades in genom sex semistrukturerade intervjuer med personalvetare. Materialet transkriberades för att genom meningskoncentrering och tematisering kunna analyseras. Studien visar att yrkesrollen är tydlig men att den i låg grad internaliserats av intervjupersonerna. Två spänningsområden framträder; den beteendevetenskapliga kunskapen kontra arbetsrättens dominans och humanism som värdegrund i relation till förväntan att företräda arbetsgivarens nyttotänkande. Diskrepansen mellan förväntningar och verklighet försvårar socialisationen in i yrket och kräver en re-identifikation. Avsaknaden av verifikation från omgivningen visar på att professionen inte är institutionaliserad i samhället vilket ytterligare försvårar identifieringen med yrket. Ett utökat strategiskt ansvar och ett mer proaktivt arbetssätt ger förutsättningar för en uppvärdering av yrket. En ökad överensstämmelse mellan utbildning och arbetsliv underlättar identifieringsarbetet, där utbildningen måste beakta yrkets framtida krav.

Nyckelord: personalvetare, professionalisering, yrkesidentitet, yrkesroll.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Definitioner.....	4
1.2 Teori	6
1.2.1 George Herbert Mead	6
1.2.2 Erving Goffman.....	7
1.2.3 Den sociala identitetsteorin	8
1.2.4 Själv-kategoriseringsteorin.....	9
1.2.5 Socialisation	10
1.2.6 Profession i en organisatorisk kontext.....	12
2. Metod.....	14
2.1 Metodologiska överväganden.....	14
2.2 Genomförande	15
2.2.1 Intervjupersoner.....	15
2.2.2 Intervjuer	16
2.2.3 Databearbetning.....	17
2.3 Kunskapsanspråk.....	18
2.3.1 Reliabilitet	18
2.3.2 Validitet	19
3. Resultat	21
3.1 Yrkesval.....	21
3.2 Yrkesroll	23
3.3 Anpassning till yrkesrollen.....	26
3.4 Titel och status.....	29
4. Analys.....	32
5. Diskussion	39

1. Inledning

Den här uppsatsen handlar om att utveckla en yrkesidentitet. Sökandet efter en professionell identitet var något som vi båda funderade kring och ville undersöka närmare. Vi var i slutet av vår utbildning inom Personal- och Arbetslivsprogrammet och kände en osäkerhet kring vilka förväntningar och krav som yrket skulle innebära och detta var något vi även upplevde oss dela med våra studiekamrater och vår övriga omgivning. Denna avsaknad av en tydlig bild gjorde oss nyfikna på hur människor inom PA-området ser på sin yrkesidentitet och om de arbetar med att skapa sig en sådan. Det blev därför naturligt att välja yrkeskategorin personalvetare i vår studie. Syftet med vår studie är alltså att undersöka om personalvetare upplever sig ha en yrkesidentitet och vad som påverkar utvecklandet av en sådan.

För att undersöka detta har vi gjort en kvalitativ studie där vi genom intervjuer har försökt komma åt fenomenet yrkesidentitet. Vi kommer inledningsvis att beskriva personalyrket samt definiera och redovisa relevanta begrepp och teorier. Efter detta kommer ett metodavsnitt där vi närmare redovisar hur vi har gått tillväga i vår undersökning. Den avslutande delen av uppsatsen består av resultat, analys och diskussion. I resultatavsnittet redovisas vårt empiriska material utifrån våra intervjupersoners beskrivningar. De aspekter vi funnit mest relevanta och intressanta i denna har vi i analysdelen fördjupat oss i med hjälp av teoretiska verktyg. Den avslutande diskussionen innehåller reflektioner kring det som framkommit i vår studie och över hur förändringar på arbetsmarknaden och i utbildningen kan komma att påverka personalvetarnas yrkesidentitet i framtiden. Här finns också en metoddiskussion samt förslag till vidare forskning.

Vi börjar dock med att beskriva personalvetryrket. Arbetsmarknadsstyrelsen (2005) använder personaltjänsteman som en gemensam term för yrken som t.ex. personaladministratör, personalassistent, personalkonsult, personalsekreterare och personalvetare. Vi kommer genomgående i vår uppsats att använda benämningen personalvetare eftersom denna känns mest neutral. Personalvetare arbetar både i offentlig och privat verksamhet, oftast som anställda men även som egna företagare. Yrket kan innebära en specialisering inom vissa områden alternativt arbetar man mer

brett som generalist. Det finns ett flertal olika arbetsuppgifter som kan kopplas till yrket som t.ex. förhandlingar om avtal, kompetensutveckling, rekrytering/avveckling, personalplanering, rehabilitering och arbetsmiljöarbete. Arbetsuppgifterna kan indelas i tre huvudfunktioner; strategiskt arbete, konsultativt arbete och en servicefunktion. Högskoleutbildning finns på ett flertal platser i landet och varierar delvis i innehåll. Personal- och Arbetslivsutbildningen leder fram till en kandidat- eller magisterexamen. Det finns även privata alternativa utbildningar. Arbetsmarknadsstyrelsen ser att yrket är under förändring som en anpassning till nya förhållanden inom arbetsmarknaden (Arbetsmarknadsstyrelsen, 2005).

1.1 Definitioner

För att utforska vad en yrkesidentitet innebär och hur en sådan utformas har vi först fått undersöka identitetsbegreppet i stort. Vi har funnit det svårt att hitta en förklaring på skillnaden mellan termerna självet och identitet och har upplevt det som att de ofta används synonymt i litteraturen. Inom den symboliska interaktionismen används termen självet och beskrivs som förmågan att se på sig själv utifrån. Det är självet som gör att människan, till skillnad från djuren, inte bara oreflekterat reagerar på stimuli utifrån (Ritzer, 2000). Inom denna riktning framhålls även tanken på självet och identitet som en process snarare än ett "ting" vilket även Sveningsson och Alvesson (2003) tar upp genom att beskriva hur arbetet med att skapa en identitet är en ständigt pågående process för att besvara frågorna 'vem är jag (vi)' och 'vad står jag (vi) för? Även Jenkins (1996) påtalar det aktiva i begreppet identitet och beskriver hur man inte bara kan ta för givet att den "finns där" utan hur man hela tiden måste arbeta med att etablera identiteten. Det pågår alltså ett ständigt identitetsarbete hos individen. Identitetsarbetet är mest aktivt när miljön eller situationen är ny och/eller något krisartat sker. Dessa skeenden framtingar mer reflektion kring den egna identiteten och ett mer fokuserat identitetsarbete (Sveningsson & Alvesson, 2003).

Diskussionen kring om identitet är ett individuellt eller kollektivt fenomen framhålls i litteraturen (Hogg & Vaughan 2001; Jenkins 1996). Den sociala identitetsteorin tar upp två kategorier av identiteter; personlig identitet och social identitet (Hogg & Vaughan, 2002). Med personlig identitet menas här individens kännedom om sig själv som han

eller hon har skapat baserat på sina unika personlighets- och karaktärsdrag medan social identitet beskrivs som individens vetskap om att man tillhör en viss grupp och att det finns känslomässiga och värderande aspekter av detta medlemskap (Haslam, 2001). Jenkins (1996) uttrycker hur social och personlig identitet oftast ses som två helt separata fenomen, vilket han tar avstånd från. Istället menar han att båda dessa skapas via en social process och att den huvudsakliga skillnaden är att personlig identitet betonar olikheter medan social identitet betonar likheter. Den personliga identiteten formas alltså i den sociala interaktionen genom att man observerar hur man skiljer sig från andra. Den sociala identiteten formas istället i den sociala interaktionen genom att man ser likheter med andra individer i de sociala grupper man tillhör. Den sociala identitet vi tänker studera närmare är yrkesidentiteten, vilken Ibarra (1999) definierar enligt följande: *"the relatively stable and enduring constellation of attributes, beliefs, values, motives, and experiences in terms of which people define themselves in a professional role"* (sid 765). Yrkesidentitet handlar således om att internalisera sin yrkesroll.

Under arbetets gång har vi även försökt hålla isär begreppen roll och identitet vilket vi upplever kan vara svårt. Vi märkte även hur våra intervjupersoner och författare till artiklar vi läst använde dessa begrepp synonymt. Enligt Sveningsson och Alvesson (2003) skiljer sig rollbegreppet från identitetsbegreppet på så sätt att rollen fokuserar på omgivningens förväntningar i en viss kontext medan identitet kräver reflektion kring den egna personen. Roller finns för att definiera och dela upp de uppgifter som måste utföras av en grupp med utgångspunkt i att gruppen ska fungera så optimalt som möjligt och kan jämföras med normer eftersom de beskriver och bestämmer hur individen förväntas handla. Medan normer gäller för gruppen som helhet bestämmer rollen hur en undergrupp eller en position ska agera. Roller kan vara uttalade och formella eller underförstådda och informella. Roller kan influera vem vi upplever oss vara, vår identitet (Hogg & Vaughan, 2001).

Ett annat begrepp som visade sig vara viktigt i vår studie kring yrkesidentitet och som måste definieras här i inledningen är status då individen starkare identifierar sig med ett yrke med hög status (Haslam, 2001). Status kan beskrivas som en gemensam

uppfattning om en rolls värde. Statusen influeras av i vilken grad rollen kan påverka skeenden i gruppen som helhet d.v.s. vilken makt och inflytande den har. Status kan utvecklas av två olika orsaker; att rollen tillför gruppen viktiga förmågor eller en mer generell uppfattning i samhället att vissa egenskaper är mer positiva än andra (Hogg & Vaughan, 2001).

1.2 Teori

Som teoretisk grund har vi valt att diskutera George Herbert Meads och Erving Goffmans tankar kring självet. Eftersom vårt huvudintresse är yrkesidentitet, en social identitet, har vi valt dessa båda teoretiker då de räknas till riktningen symbolisk interaktionism inom vilken man ser självet som något som uppstår genom social interaktion. Efter det kommer vi att behandla den sociala identitetsteorin samt självkategoriseringsteorin vilkas förespråkare har utvecklat idén kring självet som ett rent kollektivt fenomen. Avslutningsvis redovisar vi tre artiklar vars författare närmare behandlar individers upplevelser och hantering av socialiseringsprocessen och identifikation inom yrkeslivet samt relationen mellan individ, yrkesgrupp, organisationskultur och samhället i stort.

1.2.1 *George Herbert Mead*

Enligt Mead skapas självet genom kommunikation vid sociala interaktioner. Självet beskrivs som förmågan att se den egna personen som både ett subjekt och ett objekt. Denna förmåga finns inte hos nyfödda utan kräver social interaktion för att utvecklas. Mead delar upp självet i två delar "I" och "me". Dessa delar utvecklar tillsammans självet. "I" är subjektssjaget som i stort sett är omedvetet. Det står för den spontana och kreativa sidan av självet. Här finns även våra viktigaste värderingar och möjligheten till självförverkligande. Utan "I" skulle vi inte kunna utveckla en "definite personality" (Ritzer, sid 354). "Me" är objektsjaget och är till skillnad från subjektssjaget medvetet. Utifrån samhällets förväntningar och attityder skapar sig individen en personlig uppfattning om vem han eller hon är. Det är härigenom som samhället styr individen enligt Mead (Ritzer, 2000).

Mead utgår från barnets perspektiv för att beskriva hur "I" utvecklas genom leken och hur "me" utvecklas genom spelet. I leken tar barnet på sig olika roller och lär sig därigenom bli både subjekt och objekt. På detta sätt börjar skapandet av jaget. I spelet utvecklas självet fullt ut. Här blir det nödvändigt att kunna anta alla andra spelares positioner och ståndpunkter. Som ett beskrivande exempel tar Mead en basebollmatch och förklarar hur den enskilde individen måste kunna gå in i alla de andra spelarnas roller för att kunna förstå och kunna handla i sin egen (Ritzer, 2000).

1.2.2 Erving Goffman

Goffmans tankar kring självet hänger nära samman med Meads, speciellt vad gäller förhållandet och spänningen mellan "I" och "me". Enligt Goffman uppstår denna spänning då det som förväntas av oss inte överensstämmer med vad vi spontant vill göra. Eftersom det förutsätts att vi handlar enligt våra socialiserade själv uppträder människor inför sin omgivning i de roller de förväntas ha. Detta sätt att spela upp roller i den mänskliga interaktionen jämförs med ett scenframträdande (Ritzer, 2000). Hans perspektiv kallas för dramaturgiskt eftersom han använder sceniska termer för att begripliggöra sina tankar (Goffman, 1959/2000).

Självet uppfattas hos Goffman som en produkt av interaktionen mellan en agerande individ och en publik, och inte något som tillhör individen ensamt (Ritzer, 2000). Självet är enligt Goffman (1959/2000) "alltså inte ett organiskt ting ... utan det är en dramatisk effekt som uppstår ur en scen som visas upp och allt hänger på om det kommer att anses trovärdigt eller väcka misstro (sid 218)".

Goffman skiljer mellan den främre regionen och den bakre regionen. Det är i den främre regionen som scenframträdandet tar plats. Goffman hävdade att människor här försöker projicera en så idealiserad bild som möjligt av sig själva för publiken. Människor spelar roller och förutsätter att publiken ska ta rollen på allvar. Vad det gäller aktörens tro på sin roll kan man tala om två extremer, antingen tror individen fullt ut på äktheten i rollen eller så gör han det inte. Den "uppriktige" individen blir enligt Goffman helt duperad av sitt eget framträdande medan den "cyniska" individen inte alls låter sig

övertygas av sin egen roll. Det är möjligt för t.ex. en yrkesroll att över tid röra sig från den ena extremen till den andra (Ritzer, 2000).

1.2.3 Den sociala identitetsteorin

Denna teori bygger på antagandet att samhället har en hierarkisk uppdelning i olika sociala grupper och att dessa grupper förser sina medlemmar med en social identitet. Den sociala identitetsteorin behandlar gruppmedlemskap och relationer mellan grupper baserat på självkategorisering, social jämförelse och medlemmarnas delade uppfattning om vad ett medlemskap i gruppen innebär (Hogg & Vaughan 2002). Teorins ursprung är Tajfels undersökningar av diskriminering mellan olika grupper, kallat för "the minimal group studies". I dessa studier var Tajfel intresserad av vilka förutsättningar som minst krävdes för att få medlemmar i en grupp att diskriminera medlemmar ur en annan grupp och han fann att även mycket små skillnader ledde till att försökspersonerna favoriserade den egna gruppen. Han fann vidare att det viktigaste inte var att det gick bra för den egna gruppen utan att det gick bättre för den egna gruppen än för andra grupper. Tajfel och Turner argumenterade senare för att social kategorisering, d.v.s. att klassificera olika människor i olika sociala grupper, var nödvändigt för att skapa en social identitet och för att mellangrupsbeteende skulle uppstå. Tajfel och Turner vidareutvecklade sina tankar i den sociala identitetsteorin där både kognition och motivation är beståndsdelar. De menade att individen, efter att ha kategoriserat sig själv som medlem i en viss social grupp, försöker öka sin självkänsla genom att värdera den egna gruppen och därmed sig själv högre än andra grupper. Den sociala identitetsteorin innefattar också i vilken grad individen upplever att det är möjligt att tränga utanför gruppens gränser samt hur stabil och berättigad gruppens relativa position i jämförelse med andra grupper är. Social rörlighet (*social mobility*) innebär att individen upplever sig ha möjlighet att röra sig mellan grupper för att förbättra sin sociala identitet. Motsatsen är då individen inte tror sig själv kunna höja sin status utan upplever att en positiv social identitet endast kan uppnås via gruppens gemensamma agerande, en social förändring (*social change*) (Haslam, 2001).

Tajfel och Turner identifierade tre strategier för individen att höja sitt värde; individuell rörlighet, social kreativitet och social konkurrens. Individuell rörlighet är kopplad till

tron att social rörlighet är möjlig, medan social kreativitet och social konkurrens är aspekter på social förändring (Haslam, 2001). Med social kreativitet menas ett gruppbaserat beteende som förbättrar den egna gruppens sociala identitet utan att direkt angripa andra högre statusgrupper. Med social konkurrens menas i stället ett beteende som går ut på att direkt konfrontera den högre gruppen. Valet mellan social kreativitet eller social konkurrens beror på om gruppens nuvarande status upplevs som säker eller osäker. Om gruppens position uppfattas som stabil och berättigad är det svårt att finna några alternativa sociala strukturer, d.v.s. inga kognitiva alternativ finns, och social kreativitet blir följd. Upplevs i stället gruppens position som osäker och oberättigad och att kognitiva alternativ är tillgängliga uppstår en social konkurrens (Hogg & Vaughan, 2002).

1.2.4 Själv-kategoriseringsteorin

Denna teori är Turner och hans kollegors utveckling av den sociala identitetsteorin och fokuserar på de kognitiva processerna. Teorin bygger på individens kategorisering av sig själv som gruppmedlem och dess betydelse för att skapa en social identitet och gruppbetenden. Beroende på kontext tillskrivs både den egna gruppen och andra grupper olika prototyper. Dessa prototyper är kognitiva representationer av typiska egenskaper hos kategorin och tenderar att överdriva likheterna inom den egna gruppen samt skillnaderna med grupperna (Hogg & Vaughan, 2002). Den psykologiska process i vilken individen kopplar på sin sociala identitet kallade Turner för avpersonifiering (*depersonalization*). Genom detta kommer individen att agera som en gruppmedlem och inte som en unik individ. Detta refererar till den process av självstereotypisering där individen som gruppmedlem definierar sig stereotypiskt så att gruppens delade egenskaper, mål och normer görs till den enskildes egna (Haslam, 2001).

Individer kan agera inom flera olika kategorier, t ex som anställd i en organisation, som medlem av en yrkesgrupp eller som individ. Vilken det blir beror på hur han/hon definierar sig själv. De sociala kategorier som är lättillgängliga för individen används om de skapar mening i situationen och om de minskar osäkerheten. Kategorisering hjälper till att förstå och förutse hur man själv och andra förväntas agera (Hogg & Vaughan, 2002). Individers och gruppers sätt att se sig som tillhörande en viss kategori

eller ej har visat sig vara kontextberoende. Olika kontexter som t.ex. olika organisationskulturer påverkar den mening individen tillskriver en viss självkategori. Kategoriseringen beror också på individens tidigare erfarenheter där dessa skapar stabilitet och förutsägbarhet. Graden av identifikation med en viss grupp påverkar hur mycket individen är redo att anta en viss kategori för att definiera sig själv. En stark identifiering med en organisation gör att individen tolkar omvärlden och sin plats i den i överensstämmelse med sin organisations värderingar. När individen ser sig som medlem i en viss kategori förväntar hon sig inte bara liknande uppfattningar i relevanta frågor utan strävar också aktivt för att skapa denna överensstämmelse. De övriga gruppmedlemmarna ses som viktiga referenspersoner för den egna perceptionen (Haslam, 2001).

1.2.5 Socialisation

Ibarra (1999) diskuterar hur individen anpassar sig till en ny roll i yrkeslivet. Hon menar att denna process innehåller tre grundläggande delar; observation av rollmodeller för att identifiera möjliga identiteter, test av provisoriska själv och slutligen en utvärdering av hur dessa möjliga identiteter fungerar. De val som görs inom varje steg speglar individens tankar kring hur denne vill utforma sin yrkesroll och vilka förmågor och erfarenheter man har, individuella faktorer. Valen påverkas också av situationsfaktorer såsom rollförväntningar, socialisationspraxis inom organisationen och tillgängliga rollmodeller (Ibarra, 1999).

En av de tre delarna i individens anpassning till en ny roll i yrkeslivet är observation av rollmodeller vilket hjälper individen att skapa en bild av bl.a. vilken kunskap samt vilka attityder och egenskaper som kan vara användbara för att anpassa sig till yrkesrollen. Denna process består av två delar; skapandet av en rollprototyp och identitetsmatchning. Att skapa en rollprototyp innebär att individen observerar relevanta yrkesutövare för att samla på sig information om hur yrket kan utövas. Dessa bilder av möjliga sätt att utföra yrkesrollen på jämförs sedan med egna personliga värderingar och förmågor, identitetsmatchning. En andra del innebär att i handling pröva de provisoriska själven och även detta steg innehåller två delar; imitation och det Ibarra kallar ”true-to-self ” strategier. Imitationen kan ske genom att individen helt eller delvis imiterar en

rollmodell. Den andra formen av experimenterande med provisoriska själv, "true-to-self" strategin, innebär en strävan efter en överensstämmelse mellan den egna personen och den roll man testar. Den tredje komponenten i konstruerandet av en identitet innebär en utvärdering, intern och extern, av de provisoriska själven. Vid individens interna utvärdering har denne lättare att internalisera de beteenden och värderingar som överensstämmer med individens egna. Detta återkopplar Ibarra till begreppet emotiv dissonans vilket hon definierar som en diskrepans mellan vad individen känner och den image yrkesrollen kräver. Den externa utvärderingen innebär feedback och bekräftelse från omgivningen vilket hjälper till att forma identiteten (Ibarra, 1999).

Louis (1980) beskriver vad nykomlingar upplever när de börjar en ny anställning och hur de hanterar dessa erfarenheter. Hon delar in individens upplevelser vid en ändrad anställning i tre olika delar; förändring (*change*), kontrast (*contrast*) och förvåning (*surprise*). "Change" innebär en reell förändring av individens arbetssituation vilken är känd på förhand, såsom en ny titel och eller nya arbetsuppgifter. Dessa objektiva förändringar i yrkesrollen kan bidra till upplevelsen av en förändrad yrkesidentitet. Till skillnad från "change" är "contrast" en subjektivt perceptuell upplevelse. Vad individen upplever som skillnader mellan den gamla och nya arbetsplatsen beror på dennes erfarenheter. "Surprise" innebär en skillnad mellan det man upplever i den nya situationen och de förväntningar man hade inför inträdet i organisationen. Denna förvåning kan avse självet, organisationen eller arbetet i sig och kan vara undermedveten. Effekten uppstår både om förväntningarna överträffas eller om de inte uppfylls (Louis, 1980).

Individen hanterar ovan nämnda upplevelser (change, contrast, surprise) genom att i en kognitiv process försöka skapa mening i det som sker. För att förstå bakgrunden till detta utgår Louis från de kognitiva scheman individen har för att hantera kända situationer och relationer. Dessa scheman underlättar att snabbt förstå och förhålla sig till nya situationer med endast begränsad information. I nya situationer finns inga färdiga scheman utan här används i stället tidigare erfarenheter, personliga karaktäristika och avsikter samt andras feedback. Svårigheterna ligger i att hitta relevanta andra att stämma av med och att nykomlingen oftast inte har tillgång till

organisationsspecifik information som t.ex. historik. Detta kan göra att tidigare erfarenheter väger för tungt och att felaktiga tolkningar görs (Louis, 1980).

1.2.6 Profession i en organisatorisk kontext

Bloor & Dawson (1994) skapar en modell som förklarar hur en professionell kultur (subkultur) kan förstås i en organisationskontext. Modellen visar bl.a. hur den omgivande samhällskulturen påverkar synen på en profession. Tillgången till respektive avsaknaden av en kulturellt tillgänglig prototyp förstärker eller försvagar bevästandet av en yrkesgrupp. En annan del i socialiseringen av yrket är den rådande organisationskulturen vilken, författarna poängterar, dock i sin tur påverkas av de olika subkulturerna. Det sker alltså en ömsesidig interaktion mellan det omgivande samhället, organisationskulturen och yrkesgruppen. För att beskriva vad en subkultur är förklarar författarna hur en yrkesgrupp formas ur ett visst arbetsområde vilket kallas professionalisering. Professionalisering innehåller enligt författarna flera olika moment såsom formandet av en officiell yrkessammanslutning, försök av medlemmarna att ta kontroll över sitt yrkesområde och att utveckla grundläggande kriterier för utbildning inom yrket. Vidare är det viktigt för yrkets utvecklande och stabilitet att medlemmarna strävar efter en gemensam kunskapsbas och värdegrund. Utbytet av gemensamma erfarenheter och värderingar mellan verksamma inom en yrkeskategori gör att dess subkultur stimuleras och stärks. Uppkomsten av en subkultur gör att yrkesgruppen aldrig helt "äts upp" av den härskande kulturen utan tillåter medlemmarna att både använda sig av organisationens värderingar och yrkesgruppens värderingar för att skapa sig en identitet. Subkulturen kan genom sina värderingar och kunskaper komplettera, motsätta sig eller bilda en motvikt mot den dominerande kulturen inom organisationen. Under oroliga tider inom en organisation kan det ges möjlighet för en subkultur att framhålla sina värderingar och mål och därigenom förändra, influera eller stabilisera den rådande organisationskulturen (Bloor & Dawson, 1994).

Fyra typer av subkulturer föreslås; förstärkande (*enhancing*), oliktankande (*dissenting*), ortogonal (*orthogonal*) och undfallande (*deferential*). Den förstärkande subkulturen underhåller och förstärker de värden och övertygelser som den dominerande kulturen håller. Även om det finns ogillande mot den dominerande kulturen inom denna grupp är

det ingen som utmanar dess existens. Den ortogonala subkulturen accepterar de grundläggande värderingar som den dominerande kulturen står för men har även egna unika värderingar som inte delas av den rådande kulturen. Denna subkultur kan sägas ligga mittemellan den förstärkande och den oliktankande subkulturen och utan att bli anklagad för att ifrågasätta de grundläggande värderingarna hos organisationen kan gruppen underlätta vid förhandling kring omvärdering av värderingar och nya tillvägagångssätt. Den oliktankande subkulturen kan ses som ett mellanting mellan en ortogonal subkultur och en subkultur som motsätter sig organisationens kultur. Denna subkultur har helt egna värderingar och tillvägagångssätt som den anser vara de rätta för att uppnå organisationens grundläggande mål. Den undfallande subkulturen fogar sig efter den dominerande kulturen trots att den dominerande kulturen bidrar till att nedvärdera den undfallande subkulturens yrkeskår.

Här i teoridelen framkommer ett antal centrala begrepp; egna förväntningar, andras syn, rollens förväntningar, kategorisering, anpassning och den ortogonala kulturrelationen. Med hjälp av dessa centrala begrepp kommer vi att i analysdelen ta oss an vårt syfte; att undersöka om personalvetare upplever sig ha en yrkesidentitet och vad som påverkar utvecklandet av en sådan.

2. Metod

Kvale (1997) menar att de formella krav som ställs på metodredovisning i vetenskapliga rapporter ofta får forskningsprocessen att verka logisk och linjär. Han menar vidare att detta bidrar till en oriktig bild av det verkliga skeendet som i stället är fyllt av ”övertäckningar, förändringar i upplägningen och omformuleringar av begrepp och hypoteser” (sid 81). Vi upplever att arbetet med att utforska vårt fenomen krävt att vi varit flexibla och öppna för nya infallsvinklar under arbetets gång samtidigt som de förändringar vi gjort skett efter reflektion över deras påverkan på forskningsfrågan och eventuella konsekvenser på resultatet. Det vi redovisar nedan är en sammanfattning av de överväganden vi gjort och de metodbeslut vi fattat.

2.1 Metodologiska överväganden

Vi förstod tidigt att ett kvalitativt tillvägagångssätt bäst skulle passa det syfte vi hade med uppsatsen. Detta för att upplevelsen av yrkesidentitet är individuell och för att vi ville få fram djup, rikedom och nyanser i våra data, vilket vi inte ansåg skulle ha varit möjligt genom en kvantitativ metod. Eftersom vi var intresserade av fenomenet yrkesidentitet och ämnade så exakt som möjligt beskriva detta utifrån våra intervjupersoners upplevelser var ett fenomenologiskt angreppssätt naturligt. Vi ville komma åt det man inom fenomenologin kallar för *livsvärld* vilket Kvale (1997) definierar som ”världen sådan den träffas på i vardagslivet och erbjuds som en direkt och omedelbar upplevelse oberoende av och före några förklaringar (sid 55)”. Vår ansats är interpretativ då vi vill förstå intervjupersonernas livsvärld för att därefter med teorins hjälp kunna tolka vårt material och komma åt fenomenet yrkesidentitet.

Kvale menar vidare att den kvalitativa intervjun är ett lämpligt redskap för att få tillträde till just denna livsvärld. Casell och Symon (1999) refererar till Kvale när de nämner den kvalitativa forskningsintervjuns fördelar i detta sammanhang: ”a low degree of structure imposed by the interviewer; a preponderance of open questions; a focus on ’specific situations and action sequences in the world of the interviewee’ rather than abstractions and general opinions (sid 15)”. Vi ville vara öppna för nya infallsvinklar som kunde

komma fram under intervjuarbetet men det var samtidigt viktigt att täcka in ett antal relevanta teman och valde därför att göra våra kvalitativa intervjuer semistrukturerade. Vi diskuterade även i samband med valet av intervjuer hur vi själva skulle komma att påverka våra intervjupersoner. Denscombe (2000) tar upp fenomenet intervjuareffekt och diskuterar bland annat hur intervjuarens personliga identitet påverkar intervjupersonernas svar. Vår uppfattning var att det faktum att vi själva läste personalvetarprogrammet skulle vara enbart positivt i intervjusituationen på grund av att det skulle vara lättare för alla parter att förstå och leva sig in i varandras situation. Under intervjuarbetet upplevde vi dock att det fanns både positiva och negativa aspekter av detta. Till de positiva hörde bland annat vårt gemensamma intresse för personalyrket och dess utveckling och en gemensam teoretisk kunskapsbakgrund d.v.s. vi kände att båda parter kunde relatera till varandras situation och tankar. Vi upptäckte dock att just denna känsla av gemensam kunskapsbas gjorde att intervjupersonerna inte alltid fullt ut utvecklade sina resonemang, det togs ibland för givet att vi hade kunskap och förståelse som vi inte besatt. Vi upplevde även att det var svårt att få intervjupersonerna att öppna sig och tala om sina personliga svagheter och brister relaterade till yrket. Vi har i efterhand diskuterat om detta kunde bero på att vi inte sågs som neutrala, kanske kände man sig granskad inifrån snarare än utifrån och upplevde sig därmed ifrågasatt.

2.2 Genomförande

2.2.1 Intervjupersoner

Vårt syfte var inte att kunna generalisera våra upptäckter till en större population utan vi var intresserade av att på djupet utforska ett specifikt fenomen. Inom intervjubaserade undersökningar används ofta enligt Denscombe (2000) intervjupersoner som förväntas bidra med relevant information till det studerade fenomenet, urvalet är alltså icke-slumpmässigt. Våra intervjupersoner fann vi via egna eller studiekamraters kontaktnät. Efter de första genomförda intervjuerna frågade vi deltagarna om de via sina egna kontaktnät kunde ge tips om andra tänkbara deltagare. Alla tillfrågade ställde sig positiva till att delta i undersökningen och många kommenterade efteråt att det varit intressant att uppmuntras reflektera kring sin yrkesidentitet.

Eftersom vi var intresserade av reflektioner kring skapandet av en yrkesidentitet och dess koppling till självet valde vi att inrikta oss på personalvetare som har en utbildning inom personal- och arbetslivsområdet och som idag arbetar inom yrket. Vi föreställde oss att deltagarna bör ha haft någon föreställning om yrkets innehåll och mening eftersom de har gjort ett aktivt val av utbildning. Vi föreställde oss också att de kopplat detta till egna personliga intressen och förutsättningar. Vi valde att intervjua sex personer vilket var en kompromiss mellan de tidsmässiga resurser vi hade till vårt förfogande och behovet av att uppnå en mättnad i det insamlade materialet. Det faktum att vi analyserade parallellt med intervjuarbetet, vilket vi återkommer till under stycket Databearbetning, gjorde det lättare för oss att känna när en viss mättnad var uppnådd. Vi har strävat efter att få en variation inom ovan angivna urvalsgrupp, såsom kön, erfarenhet och typ av organisation man är anställd i. Vi tänkte oss att variationen inom gruppen skulle kunna spegla samma fenomen från olika håll och därigenom göra dem tydligare och mer giltiga.

Kriteriet vi satte upp var att intervjupersonerna skulle ha tagit sin examen för högst tio år sedan och nu arbeta inom personalyrket. Anledningen till att vi valde relativt nyutbildade personalvetare var att vi ville att känslan och minnet av socialiseringsprocessen kring yrkesidentiteten skulle vara relativt färskt. Eftersom vi valde ett spann på tio år har vi inte bara fokuserat på de inledande processerna vid skapandet av en yrkesidentitet utan fått ett urval där vi har kunnat jämföra olika stadier i processen. Vi ville också få med perspektiv från både offentligt och privat sektor. Fyra av sex deltagare visade sig ha erfarenhet från båda sektorerna vilket de tog upp som en viktig erfarenhet. Vi strävade även efter att få med båda könen perspektiv, men endast en av våra sex intervjuer är gjord med en manlig personalvetare.

2.2.2 Intervjuer

Enligt Denscombes (2000) är det möjligt att uppfatta och söka information med större framgång om intervjuaren är påläst. Vid utformandet av vår intervjuguide utgick vi från den litteratur vi läst vari vi urskiljde ett antal teman som fick utgöra stommen i guiden. Till varje tema gavs förslag på frågor för att få deltagaren att utveckla sin syn kring identitetsbegreppen. Under intervjuarbetets gång gjorde vi vissa justeringar i guiden i

och med att nya teman dök upp, ett viktigt sådant tema var personalvetarnas syn på yrkets status.

Det är viktigt att informera intervjudeltagarna om undersökningens syfte och intervjuens upplägg och att i samband med detta försäkra sig om att de frivilligt deltar, s.k. informerat samtycke (Kvale, 1997). Vid vår inledande kontakt med deltagarna informerade vi kort om uppsatsens syfte och intervjuens upplägg samt inhämtade deras tillåtelse att spela in intervjun. Vi inledde också varje intervju med att återigen försäkra oss om informerat samtycke och i samband med detta klargöra hur materialet skulle komma att hanteras samt avkodningen av deras identitet. Vi frågade även om eventuella oklarheter med vår undersökning innan intervjun startade. Vid bokningen av intervjun informerade vi om att intervjuerna skulle ta cirka en timme och intervjupersonerna fick själva bestämma plats och tid. Samtliga valde att göra intervjun på arbetstid och på sin arbetsplats. En timme visade sig vara vad intervjuerna tog och vi kände inte någon tidspress eller stress från deltagarna.

Innan intervjuarbetet startade diskuterade vi om vi skulle intervjua tillsammans eller var för sig. Vi bestämde oss för att genomföra den första intervjun tillsammans och sedan diskutera hur vi skulle arbeta vidare. Våra farhågor var att intervjupersonen skulle uppleva ett underläge på grund av att vi var ”två mot en”. Samtidigt såg vi många fördelar med att vara två. Båda skulle t.ex. få direkt kontakt med materialet och detta skulle kunna underlätta vid analysarbetet. Vidare skulle vi kunna komplettera varandra under intervjuens gång. Då ingen av intervjupersonerna tycktes reagera på att vi var två och vi såg klara fördelar med att intervjua tillsammans fortsatte vi så.

2.2.3 Databearbetning

Enligt Denscombe (2000) är det viktigt att *”utskriftsprocessen uppfattas som en väsentlig del av intervjumetoden och inte som en banal syssla¹”* (sid 153-154). Vi upplevde transkriberingsarbetet som tidskrävande men mycket givande då vi verkligen tvingades lyssna aktivt och reflektera kring materialet. Detta blev en viktig del av analysarbetet. Vi valde att skriva av intervjuerna ordagrant och så noggrant som möjligt

¹ Kursivt i litteraturen.

markera tveksamheter, betoningar, pauser, skratt etc. Kvale (1997) beskriver vikten av att återge sådana språkliga nyanser när man transkriberar intervjuer som är avsedda för psykologiska tolkningar eftersom de bidrar med viktigt material för analysen.

För att bekanta oss med materialet läste vi enskilt igenom en intervju i taget och noterade intressanta teman kopplade till vårt syfte. Vi diskuterade sedan våra upptäckter och sammanställde dessa teman som en grund för vidare analys. Kvale (1997) beskriver olika analysmetoder, däribland det han kallar för meningskoncentrering. Metoden går ut på att forskaren reducerar intressanta delar av texten till kortare och mer precisa formuleringar. Vi använde oss av detta tillvägagångssätt när vi gick vidare i vårt analysarbete. Med utgångspunkt i tidigare funna teman bearbetade vi systematiskt en intervju i taget via metoden meningskoncentrering i syfte att bekräfta eller avfärda våra teman men också för att vara öppna för nya infallsvinklar. Därefter jämförde vi olika funna teman från alla intervjuer med varandra för att hitta likheter och skillnader. Vi fann då de övergripande teman som utgör stommen i resultatredovisningen.

2.3 Kunskapsanspråk

Vi har strävat efter att återge och hantera informationen om intervjupersonernas livsvärld så oförvanskat som det är möjligt. Vi har även strävat efter att våra tolkningar i analysen ska vara rimliga och förankrade i materialet. Alla människor har dock en förförståelse d.v.s. vi uppfattar omvärlden inte bara via våra sinnen utan vi tolkar även denna utifrån våra erfarenheter och värderingar. Det är enligt Kvale (1997) viktigt att bortse från denna förförståelse för att kunna hålla sig neutral till fenomenet. Vårt sätt att hantera detta har varit att medvetet söka information som inte bekräftar de tankar vi har haft och löpande diskutera hur våra perspektiv påverkar insamlingen och bearbetningen av materialet. Också det faktum att vi är två individer med två delvis olika förförståelser har påverkat. Där vi haft olika synsätt har detta hjälpt oss att bli medvetna om våra förförståelser.

2.3.1 Reliabilitet

Reliabilitet har sitt ursprung i den kvantitativa forskningen och hänvisar till att en undersöknings resultat är tillförlitliga och konsistenta. Neuman (2003) skriver att man

även inom den kvalitativa forskningen strävar efter reliabilitet men att detta är svårt eftersom de processer som studeras sällan är stabila över tiden och att den unika interaktionen mellan forskaren och subjektet har ett värde i sig eftersom det öppnar för olika speglingar och dimensioner av samma fenomen. Strävan efter hög reliabilitet kan också få till konsekvens att kreativitet och föränderlighet hindras (Kvale, 1997). De områden där det har varit möjligt för oss att påverka reliabiliteten är under själva intervjun, vid utskriften och vid analysen. Vi har under intervjuerna i möjligaste mån försökt undvika s.k. ledande frågor, men har också insett att sådana har varit värdefulla och bidragit till intressant information, vilket även Kvale (1997) påpekar. På grund av tidsbrist har vi inte kunnat göra var sin transkribering av samma intervju för att på så sätt öka den intersubjektiva reliabiliteten. Vi hade dock innan transkriberingsarbetet startat satt upp klara ramar för utförandet, t.ex. hur pauser och tveksamheter skulle markeras och även tagit hjälp av varandra vid tveksamheter. Vi utförde den initiala kodningen av intervjuerna var för sig för att undvika godtycklig subjektivitet.

2.3.2 Validitet

Liksom reliabiliteten har validiteten sin grund i kvantitativ metod. Kvale citerar Pervin för att definiera hur validitetsbegreppet inom kvalitativ forskning istället kan förstås som ”den utsträckning i vilken våra observationer verkligen speglar de fenomen eller variabler som intresserar oss (sid 215)”. Inom kvalitativ forskning är man mer intresserad av autenticitet än validitet menar Neuman (2003). Forskaren, säger han, ska ge en så ”fair, honest, and balanced account of social life from the viewpoint of someone who lives in it everyday (sid 185)”. Kvale (1997) menar vidare att validitetsaspekten är något som måste vara närvarande genom hela forskningsprocessen som en kvalitetskontroll. Vårt sätt att försöka höja studiens validitet har varit att läsa in oss på ämnet innan vi konstruerade intervjuguiden. Detta för att våra frågor skulle vara så relevanta som möjligt för att komma åt fenomenet. Vi har som nämnts tidigare även löpande kontrollerat och justerat i guiden när vi upptäckt nya möjliga vägar för att få bättre beskrivningar. Vi baserar också vår analys på sex intervjuer vilka har analyserats löpande. Detta har inneburit att de teman som upptäckts tidigt under intervjuarbetet och som återkommit hos alla intervjupersoner har kunnat följas upp och närmare utforskats i efterföljande intervjuer.

Att komma i kontakt med det fenomen som ska studeras är avgörande för senare resultat och analys och Kvale (1997) tar upp ett antal aspekter som påverkar intervjuens kvalitet vilka alla grundar sig i intervjuarens skicklighet. Vi har efter varje intervju transkriberat materialet vilket har gjort oss medvetna om vad vi kan förbättra i vår intervjuteknik inför nästa intervju. Vi upplever att detta hjälpt oss att bli bättre intervjutekniskt vilket under de senare intervjuerna har gjort att vi kommit åt rikare och mer precisa svar relevanta för vårt syfte.

3. Resultat

Vi kommer här att redovisa de områden ur våra intervjuer som vi anser vara relevanta för vårt syfte; att se om personalvetare upplever sig ha en yrkesidentitet och vad som påverkar utvecklandet av en sådan. Redovisningen kommer att innehålla många citat för att validera och för att levandegöra resultaten. Vi var inte ute efter individuella skillnader mellan intervjupersonerna utan vårt syfte var att komma åt olika synsätt som kan belysa fenomenet yrkesidentitet. Vi har därför valt att inte efter varje citat redovisa individuella karakteristika såsom kön och arbetslivserfarenhet. Vi kommer att markera pauser längre än en sekund med tre prickar (...) och egna tillägg markeras inom en klammer [].

3.1 Yrkesval

Eftersom en individs uppfattning om sig själv som person är en viktig del av skapandet av en yrkesidentitet, ställde vi frågor kring den personliga identiteten. Detta för att se hur våra intervjupersoner såg på sig själva och hur de kopplade sin personlighet till sitt yrkesval och upplevelsen av en eventuell yrkesidentitet. Vi upplevde att det var svårt att få våra intervjupersoner att berätta om sin identitet. Ett sätt på vilket vi försökte få fram information om deras personlighet var att fråga efter hur de kopplade utbildningsvalet till sin person.

Det visade sig att vägen in i personalvetaryrket inte har varit självklar för någon av våra intervjupersoner. De som valt utbildningen först efter flera år i arbetslivet har skapat sig en insikt om att den egna personligheten skulle kunna passa för yrket, både genom egna upplevelser och andras åsikter om deras läggning.

Jag kunde inte låta bli att intressera mig för ... som på alla andra arbetsplatser fanns det ju gnissel i maskineriet och folk som inte kunde kommunicera med varandra och jag såg detta och kunde inte låta bli att lägga mig i det, så att säga ... och jag märkte att också mina chefer de tyckte det var bra och hade mig gärna som bollplank när det gällde såna här saker. Det var något de kände också tror jag då.

Här ser vi exempel på hur andras uppfattningar om en persons läggning stöder och bekräftar dennes tankar kring ett möjligt yrkesval. De som valt utbildningen utan direkt

arbetslivserfarenhet har uttryckt att de egentligen inte visste innebörden av personalyrket när de gjorde sitt studieval utan framhåller att det var ämnesbredden och/eller de beteendevetenskapliga ämnena som lockade. Det var också viktigt för dem att inte begränsa sina valmöjligheter direkt och där ses utbildningens basår ha betydelse för att hålla olika dörrar öppna.

grundkursen, BAGen, att det fanns så många olika delar som man sedan kunde fördjupa sig inom så där har vi det igen att jag kunde liksom inte bestämma mig vad ... alltså så där.

Därför att jag inte hade en aning om vad jag ville bli ... däremot var jag lockad av universitetsstudier, att börja plugga och jag tyckte att det var en bred utbildning ... även om man läser första året så läser man 10 poäng av olika ämnen så har man någon form av grund att stå på så att man kan söka något annat program om man hade velat det.

Dessa personer var alltså inte säkra på vad yrket innebar eller att de skulle komma att arbeta inom yrket i framtiden. Deras uppfattning kring vem de var eller vad de ville uppnå var inte lika tydlig som för de som hade arbetslivserfarenhet.

Samtliga av våra intervjupersoner uttryckte att det under utbildningens gång i viss mån blev tydligare vad yrket skulle komma att innebära men att det fortfarande kändes "dimmigt". Bilden började klarna först när de kom ut i yrkeslivet och mötte verkligheten. En av våra intervjupersoner berättar hur han/hon gick till väga för att sortera och bearbeta alla nya intryck från den första tiden:

jag skrev dagbok första året t ex. Varje dag på bussen hem man kan inte läsa det men det var på något sätt ett sätt för mig att få ur mig vad har jag gjort idag eller om det varit något särskilt, något hemskt möte eller någonting sånt. Då fick man det ur sig ... det var väldigt bra. Det gör jag ju inte nu men samtidigt så känner jag att jag kanske inte har samma behov att skriva av mig som jag hade det första året.

Den första tiden i arbetslivet kan alltså vara omtumlande och det finns många nya situationer att förhålla sig till. Detta kräver en reflektion kring den egna personens tankar och känslor för att kunna hantera och hitta sig själv i den nya kontexten.

Sammanfattningsvis fann vi att yrkesvalet inte har varit uppenbart för någon, våra intervjupersoner har i olika grad sökt sig fram till personalyrket.

3.2 Yrkesroll

En yrkesidentitet kräver att man har anammat yrkesrollens krav och värderingar. Ett av de viktigaste områdena att hantera i rollen som personalvetare är det faktum att man är arbetsgivarens representant och i och med detta arbetsrättens centrala betydelse i arbetet. Detta har inte stått helt klart för alla innan de gick ut i arbetslivet. Att vara arbetsgivarens representant innebär att man företräder och driver ledningens syn. Många av våra intervjupersoner hade innan inträdet i arbetslivet uppfattningen att de skulle arbeta utifrån de anställdas perspektiv.

den enda skillnaden jag vet som är tydlig för mig det är att jag trodde att man skulle vara mycket mer på de anställdas sida, jag tycker att jag fick den ... upplägget [under utbildningen]var inte riktigt tydligt eller vad man ska säga

jag hade fattat det som att man är som en länk mellan arbetsledare och arbetstagare.

Några talar om hur de innan de kom underfund med sin roll som arbetsgivarens representant inte hanterade kommunikationen med de anställda på ett korrekt sätt. I och med att de var osäkra i rollen engagerade de sig för mycket i enskilda individer och fick problem med att sätta gränser för det egna ansvaret. När de idag hamnar i situationer med direktkontakt med anställda är de också angelägna om att tydliggöra att de företräder arbetsgivaren och att det är medarbetarens närmaste chef som i första hand ska kontaktas. Idag är alla våra intervjupersoner på det klara med vad arbetsgivaren förväntar sig av dem och har också lärt sig hantera rollen som arbetsgivarens representant. En av intervjupersonerna uttrycker det så här:

och på ett sätt kan det var rätt skönt att vara arbetsgivarens representant. Du ser otroligt tydligt vilken kostym du har på dig, du kliver in i en kostym att nu ska jag driva just den här fråga, så här tycker vi. Jag har ju hela koncernen i ryggen när jag säger något, jag har en policy som är tagen i ledningsgruppen, eller vad det är.

Här visar intervjupersonen hur han/hon tydligt markerar för sig själv och andra vilken roll han/hon spelar och därigenom ikläder man sig tankar, känslor och handlingar som är förenliga med rollen.

Ett annat stöd i rollen som arbetsgivarens representant är kunskapen i arbetsrätt. Genom denna kan man rättfärdiga sina beslut och sitt handlande gentemot både anställda och

chefer. Man använder lagar och avtal både som en trygghet för sig själv men även som en sköld för att hålla distansen och därmed inte behöva fatta känslomässiga beslut. Många nämner också att om de skulle studera igen så är det just arbetsrätten de skulle välja att utveckla då de upplever detta som yrkets ”ryggrad”. De känner inte att arbetsgivaren värdesätter de beteendevetenskapliga ämnena på samma sätt som arbetsrätten. Även de som inte har arbetsrätt som specialinriktning inser dess betydelse för yrket.

tanken har föresvävat mig också, som ett strategiskt val är arbetsrätten säkert klok, för det är också det som efterfrågas för det är ganska handfast och arbetsgivaren känner till att det existerar och att det är viktigt, jag menar man kan åka dit om man inte sköter det, så det ger ju på så sätt en mer konkret ingång i personalyrket.

Det blir genom arbetsrätten personalvetarna får sin legitimitet i organisationen och de inser vikten av att utveckla sin specialistkunskap inom detta område för att underhålla sitt yrkes legitimitet.

En annan aspekt av att företräda arbetsgivaren är att förstå och kunna hantera den funktion personalvetaren har i förhållande till linjecheferna. Personalfunktionen ska bistå med specialistkunskap men det slutliga besluten och verkställigheten av dessa är linjechefens ansvar. Samtidigt har personalvetaren uppdraget att föra ut ledningens direktiv och kan känna en frustration när inte linjens chefer agerar som de bör.

Det kan vara svårt att säga nej, att sätta gränser för vad är mitt ansvar och vad är arbetsledarens ansvar. Jag har ju inget personalansvar själv utan jag ser till att dom kan utöva sitt personalansvar på rätt sätt.

Att lära sig hantera relationen till linjecheferna är alltså en process där den först tiden inom yrket innebär att förstå var gränserna går. Efterhand blir bilden av olika rollers ansvarsområden tydligare och behovet att markera var gränserna går viktigt.

jag känner att idag är jag tydligare med att det är chefens ansvar och han eller hon måste vara med och att dom ska ta första samtalen och först stöten, dom ska vara med hela tiden och ja ... så där ... Den insikten har jag fått och att jag är tydlig med det när man är ute på avdelningsmöte och så ... hur det ska fungera.

Här visar individen exempel på att ha förstått sin roll men inser också att det inte är klart för andra vad denna innebär.

Samtliga intervjupersoner ser sig alltså som arbetsgivarens förlängda arm och att vara lojal mot dennes beslut är viktigt för att kunna klara sin roll. Förväntningarna och kraven på att företräda arbetsgivaren gör möjligheterna att offentligt uttrycka avvikande åsikter svårt. För en del är lojaliteten det viktigaste och de uttrycker att personliga åsikter inte hör hemma i rollen.

Jag är väldigt lojal mot min arbetsgivare och därför har jag inga problem heller att jobba som personalare därför att jag har ju fullt förtroende för ledningen och beslut som tas, och pratar och argumenterar för dom. Ja, sen kan man ju alltid ... ja, alla tycker ju saker med det är inte det jag är här för utan jag är här för att vara lojal mot min arbetsgivare.

Den här intervjupersonen uttrycker hur han/hon anser att lojalitet mot arbetsgivaren är en förutsättning för att kunna arbeta som personalvetare och att personliga åsikter och värderingar inte hör hemma i yrket. De flesta har dock i varierande grad upplevt en konflikt mellan de egna och organisationens värderingar. Detta har vi funnit att man hanterar på olika sätt.

Jag brukar göra så att jag talar om det för arbetsledaren att: ”- Så här skulle inte jag göra” men ... alltså man kan bara ... man kan ju ... det är ju lite grand som ... jag får stötta dom ... alltså då får jag luta mig på vad vi har i lagar och avtal i stället om det skulle vara någon sån där ... och sedan kan man ju naturligtvis tala om att det här är dessutom min personliga åsikt, så här ser jag det från mitt perspektiv. Varsågod, gör som du ändå vill ... jag kan ju inte säga åt dom att ... dom gör ju ändå som dom vill liksom.

Här visar intervjupersonen hur han/hon inte kan låta bli att påtala när något strider mot egna kunskaper och värderingar. Detta för att vara sann mot sig själv och för att han/hon tror att det går att påverka den rådande kulturen. När man däremot känner att ens grundläggande värderingar inte stämmer med företagets och man inte upplever sig ha möjlighet att påverka dessa är ett annat alternativ att lämna organisationen.

Nej, men då skulle jag säga att jag känner mig som en personalvetare och det valet jag gjorde när jag lämnade [organisation X] ... det hade mycket att göra med just kulturen i ledarskapet där i den organisationen som jag kände att det här fixar inte jag, jag kan inte köpa det här ledarskapet, jag skulle inte kunna bli en lojal medarbetare ens i en PA-funktion där.

Denna intervjuperson känner sina egna värderingar vilka han/hon anser överensstämmer med yrkets. Att behöva lägga dessa helt åt sidan kränker individen och hans/hennes

yrkeskod och för att vara sann mot sig själv och sitt yrke tar han/hon hellre konsekvenserna och lämnar tillfälligt sin profession.

I vilken mån våra intervjupersoner har en känsla av yrkesidentitet visar sig bl.a. i deras sätt att kategorisera sig. När vi ställde frågan om våra intervjupersoner känner sig främst som anställda inom sin organisation eller som personalvetare var svaren inte självklara. En säger rakt ut att han/hon absolut känner sig som anställd medan övriga tvekar och menar att de ju är anställda men att det är inom personalområdet de vill utvecklas. Insikten om behovet av att skapa sig en yrkesidentitet visar sig hos våra intervjupersoner genom deras medvetenhet om att olika typer av organisationer kan hjälpa dem få grepp om sitt yrke. Fyra av våra intervjupersoner har arbetat i både privata och offentliga organisationer och betonar skillnaderna i organisationskulturer mellan dessa vilket de menar påverkar arbetet som personalvetare i hög grad. Skillnaden ses som intressant och att ha jobbat inom båda sektorerna ses som utvecklande för yrkesrollen i och med att man lär sig hantera olika organisationskulturer och deras medlemmar. Flera har aktivt valt att flytta från en sektor till en annan för att få denna erfarenhet.

3.3 Anpassning till yrkesrollen

När vi specifikt frågade våra intervjupersoner om de anser att deras personlighet har förändrats i och med deras yrkesroll har de svårt att se att så har skett. De är däremot medvetna om att de har drag som de måste anpassa för att kunna utföra sin yrkesroll på ett professionellt sätt. Att gå in i yrkesrollen benämner många som att ”ta på sig kostymen”.

Alltså privatpersonen NN kanske är lite mera gullig och rar och kärleksfull ... jag får liksom sätta på mig kostymen och var mer professionell på något sätt och ta av känslorna lite mer även om de så klart finns där, det måste man ha, det kanske är en skillnad ... det kanske många skulle skriva under på att man gör omedvetet. Jag kan nog vara rätt krass och rationell i jobbet som jag inte är liksom privat ... det kan vara skillnaden.

Detta citat indikerar att man delvis blir en annan person på jobbet än vad man är privat och att man är medveten om att man spelar olika roller i olika kontexter. Vi har funnit det svårt att få våra intervjupersoner att reflektera över hur deras yrkesroll har påverkat

deras privata jag, men det finns dock exempel på hur anpassningar till yrkesrollen internaliserats i det privata jaget.

Jag har jobbat med det att bli tuffare, att sätta gränser och tydligt visa vad jag tycker ... och det var inte helt ... och sedan när jag började göra det var det inte svårt ... på något sätt ... så det fanns nog där också.

Intervjupersonen beskriver hur han/hon i och med sin yrkesrolls krav upptäckte egenskaper hos sig själv som tidigare inte varit manifesta.

För att identifiera sig med ett yrke kan det underlätta om det finns en prototyp att jämföra sig med. Vi frågade våra intervjupersoner om det finns en allmänt spridd uppfattning om hur en person yrkesverksam inom personalområdet skulle vara. Det verkade inte finnas en allmänt delad uppfattning om den typiska personalvetaren eller en gemensam syn på yrkets innebörd varken inom yrkeskåren eller hos omgivningen. Detta sammanfattar en av våra intervjupersoner så här:

Personalare, det kommer just ingen bild liksom.

Ett gemensamt drag de flesta nämnde var dock att man måste ha ett beteendevetenskapligt intresse och vissa gick längre och uttryckte detta med att en humanistisk grundsyn var viktig.

är en humanist i botten tror jag är viktigt ... på något sätt har det naturligt i sig att inte diskriminera, att ha liksom det i blodet att det är självklart att man inte sårar på någon för andra egenskaper än kompetens ... att man tror att alla människor vill vara duktiga, att alla människor vill göra bra ifrån sig men att det kanske finns omständigheter som gör att de inte visar det just nu eller så ...

Enligt dessa måste man se till människors egenvärde och inneboende förmåga när man arbetar med människors situation på arbetsplats. En av intervjupersonerna har dock en delvis annan syn på att en personalvetare måste vara humanist i botten och tycka om att ”jobba med människor”.

Jag är lite tveksam till det uttrycket [Att jobba med människor²]. Vad innebär det att ”jobba med människor”. Jag tycker inte att jag jobbar med människor på det sättet, jag jobbar mer med att få verksamheten att optimeras och fungera så väl som möjligt, sedan ingår det en massa människor där, visst gör det det.

² Förtydligande. I frågan ingick hur intervjupersonen ställde sig till uttrycket ”att jobba med människor” i relation till det arbete denne utförde.

Samma person förtydligare senare i intervjun:

Det känns som att det här humanistiska, jag tror det är lite farligt, då upplevs man som ... puss- och kram HR hörde jag någon gång. Det kan bekräfta och stigmatisera synen på HR, man ska inte använda den typen av uttryck. Du kan ju jobba genom personalen för att få en bra verksamhet, det ena utesluter inte det andra utan tvärtom, de är beroende av varandra. Men ibland kan det missförstås i att man ska hjälpa varje anställd.

Denna motsatta syn fann vi intressant då det speglar att man inom en yrkeskår kan verka trots så fundamentalt olika värdegrund.

Eftersom vi fann att det var svårt för våra intervjupersoner att formulera en prototyp frågade vi istället efter eventuella förebilder för att komma åt enskilda egenskaper eller beteenden man ansåg eftersträvansvärda. Det visade sig att man hade personer i sin närhet man såg upp till men att dessa ofta hade en högre tjänst än de själva eller fanns inom en annan yrkeskategori. Egenskaper man nämnde hos dessa var mod, att vara klar och tydlig samt att kunna hålla många bollar i luften. Andra egenskaper man nämnde och som man såg var av betydelse för personalyrket var konsten att kunna kommunicera och ha en utåtriktad läggning. En av våra intervjupersoner säger dock att han/hon inte upplever personalvetare som utåtriktade utan mer som socialt skickliga, d.v.s. något man har lärt sig. Vi har funnit detta intressant i samband med att vi själva har känt det svårt att få våra intervjupersoner att prata om sin personliga identitet. Samtliga är verbala och sociala och pratar gärna om sin yrkesroll men ogärna spontant om sin privata person.

Ett gemensamt drag vi har funnit bland våra intervjupersoner är viljan att arbeta som generalist. Samtliga uttrycker att de vill ha bredden i arbetet och upplever att de skulle stanna i utvecklingen om de specialiserade sig. De som tidigare har arbetat enbart med ett område t.ex. rekrytering, har sökt sig därifrån av rädsla för att fastna. Egen utveckling uttrycker våra intervjupersoner som en viktig drivkraft i den egna karriären.

Att få feedback från relevanta andra är en del i utvecklandet av en yrkesidentitet. Våra intervjupersoner talar om sitt behov av ett yrkesrelaterat kontaktnät både för att vidga sina möjligheter till nya anställningar men främst för att få möjlighet att stämna av sina

tankar kring yrket med personer i likartade befattningar. Andra sätt som de kan bekräfta och förstärka yrkesidentiteten på är via olika former av utbildningar och seminarium liksom via tidskrifter och litteratur.

3.4 Titel och status

Andra område vi funnit viktiga för identifieringen med sitt yrke är dess titel och status. I titeln lägger man inte bara vilka arbetsuppgifter man utför utan även subjektiva värderingar om dess innehavare. Inom personalområdet finns ett flertal yrkestitlar men ingen för området gemensam nomenklatur. Detta gör det svårare att relatera till sina yrkeskollegor och hindrar även omgivningen att få en gemensam bild av yrket. Våra sex intervjupersoner har titlarna personalkonsult, personalspecialist, personalman och PA-handläggare. Inom sin organisation använder de sin titel men samtliga ger uttryck för att det är svårt att hitta en klar och sammanfattande benämning som verkligen förklarar vad yrket innebär. En tidigare vanlig titel ”personalsekreterare” tar alla avstånd ifrån.

förut hette vi personalsekreterare, och ... så jag använder personalspecialist stenhårt här i verksamheten och när jag presenterar mig, när jag ringer upp i samtal och liknande. Mycket för att det sätter en tydligare stämpel på vad jag faktiskt är och jag är ingen sekreterare utifrån det traditionella begreppet sekretare, det är jag inte. För den bilden ligger ju kvar lite också, det här att man jobbar med personaladministration.

När våra intervjupersoner presenterar sig privat använder de inte sin titel då de har upptäckt att detta inte säger mottagaren så mycket. I stället berättar de vilka arbetsuppgifter de utför och upplever då att bilden klarnar något för mottagaren. Man känner att man måste förklara och i viss mån försvara yrkets existens.

En titel markerar vilken position i organisationen som innehavaren har och kan därmed kopplas till dennes relativa status. Statusen är viktig för yrkesidentiteten på så vis att man är mer benägen att identifiera sig med ett yrke vars status är hög. När vi frågar våra intervjupersoner använder de uttrycken ”faktiskt”, ”ändå” och ”trots allt” för att beskriva att deras status är ”ganska” hög.

Mmmm ... jaaa ... jag skulle nog vilja säga att vi har en ganska så hög ... hög status ändå.

Intervjupersonen uttrycker vid reflektion närmast förvåning över att yrket har en position inom organisationen. Det kan även ses som att hon/han måste försvara yrkets legitimitet.

Våra intervjupersoner uttrycker att de inte utifrån sin position direkt kan påverka verksamheten. De har inte den slutliga beslutskraften i personalfrågor utan ansvaret ligger hos linjecheferna. För att ändå kunna få igenom idéer använder de sig av andra tillvägagångssätt.

Det är nog något jag har lärt mig, att hantera politik. Du börjar ju lite grand att bli slugare och slugare för varje år, hur du för fram frågor och idéer, du lär dig ... vilka lägen du ska ta för att uppnå vissa saker, på ett visst sätt är det ju otäckt att det är så, men politik finns ju både i offentlig och privat verksamhet.

Direkt konfrontation menar de inte fungerar då man lätt trampar andra på tårna. Istället blir diplomati ett sätt att påverka. Ett annat sätt att bättre kunna vara med och påverka inom organisationen och därmed höja sin status är att använda ett språk som andra yrkeskategorier förstår. Att kunna uttrycka sig på "ekonomspråk" betonar flera är viktigt för att bli tagen på allvar.

Det kan på något sätt störa mig lite grand, just den här kampen för att HR-frågor ska tas på allvar, ska personalare in i de fina rummen tillsammans med direktörer, ekonomidirektörer och verksamhetsledare då måste vi också börja prata det språket och vara lite drivande i verksamheten.

Intressant att notera är att personalvetarna anser att det är de som måste anpassa sig vilket indikerar ett underläge. Endast en intervjuperson uttrycker att han/hon hoppas på en ömsesidig förståelse mellan olika yrkesgrupper i förlängningen.

Mer avancerade arbetsuppgifter höjer yrkets status och kan därmed komma att påverka individens syn på sitt arbete och sig själv. Några intervjupersoner talar också om att attityden till deras yrke har börjat förändras. De administrativa och serviceinriktade arbetsuppgifterna inom personalområdet minskar och i stället ökar fokus på det strategiska arbetet med att stödja organisationens verksamhetsplaner liksom det konsultativa arbetet mot organisationens ledning. Detta innebär ett mer proaktivt arbetssätt till skillnad från att tidigare ha arbetat enbart som en servicefunktion.

Just nu tycker jag att det här med kompetensutveckling är jätteroligt, jätte, jätteroligt verkligen ... för så får man vara med i det strategiska tänket framåt, vad ska vi satsa på framöver, vad är det som är kritiskt ... ehh ... det är roligt att försöka vara proaktiv och inte bara vara en sådan som sitter och väntar på att det händer problem, utan det är kul att vara med och skapa.

[Jag] ser den här proaktiva som en ganska väsentlig del, så vill jag se det, men sen inser jag ju att det finns andra komponenter som också måste finnas i den här rollen ... man har en annan roll och man är också en servicefunktion och den biten får man ... ja för min del får jag ju lite acceptera den, det är inte min favoritsysselsättning.

Dessa två intervjupersoner har i varierande grad upplevt arbetets delvis förändrade innehåll och i olika grad fått tillfälle att praktisera det proaktiva arbetssättet.

Sammanfattningsvis kan vi i resultatredovisningen se ett antal intressanta huvuddrag vilka vi kommer att använda oss av i vår analys. Dessa är; den egna och omvärldens bild av personalyrket, rollens förväntningar, anpassningar till rollen samt statusens betydelse för yrkesidentiteten.

4. Analys

Vi har i analysdelen valt ut viktiga aspekter ur de teman vi redovisat i resultatdelen. Dessa kommer vi att fördjupa oss i med hjälp av tidigare redovisade teorier för att på så sätt synliggöra fenomenet yrkesidentitet. Parallellt med detta kommer vi att tolka vårt material för att klargöra vår syn på personalvetarkårens yrkesidentitet.

Våra intervjupersoner har varken före eller efter utbildningen en tydlig bild av vad personalyrket innebär. De har inte valt utbildningen direkt för yrkets egen skull utan tilltalats av utbildningens ämnen och/eller dess bredd. Denna avsaknad av känsla för yrket och dess innebörd innan inträdet i arbetslivet betyder att man har en icke verklighetsförankrad bild av professionen. Våra intervjupersoner reflekterar kring detta och uttrycker hur de minns den tidigare skeva bilden av yrket och aha-upplevelsen då det gick upp för dem vilken deras egentliga roll skulle komma att bli. Den för intervjupersonerna oklara ingångsbilden medför en avsaknad av krav och förväntningar att använda som referenspunkter vilket fördröjer identifikationen med yrket. Det är först vid inträdet i arbetslivet som identifikationsarbetet kan ta fart och kan komma att kräva en re-identifikation. Den gamla bilden av yrket måste ersättas av en ny.

Denna oklara bild grundar sig bl.a. i betoningen på de beteendevetenskapliga ämnena under utbildningen och många har även angett intresset för dessa som en viktig faktor i valet av utbildning. Alla utom en anger även intresset för människor eller en humanistisk syn som en drivkraft och hade uppfattningen att de skulle komma att arbeta utifrån de anställdas horisont. När vi ställde frågor kring skillnaden mellan intervjupersonernas förväntningar på yrkesrollen och hur den visade sig vara i verkligheten känner alla igen dilemmat, att tro att personalvetaren ska hjälpa de enskilda anställda när det istället är verksamhetens bästa som står i fokus. Detta kommer till uttryck när de talar om hur det i arbetslivet visar sig att yrket mer handlar om att ha kunskap om och tolka lagar och avtal, d.v.s. arbetsrätt, för att därigenom kunna agera som arbetsgivarens representant. Våra intervjupersoner menar att arbetsuppgifterna därmed både får en annan innebörd och ett annat innehåll än de förväntat. Detta skulle kunna beskrivas som en aspekt av Louis (1980) teori om hur både faktiska, objektiva

skillnader liksom subjektivt upplevda skillnader kan påverka individens yrkesidentitet genom att förväntningarna och erfarenheterna inte stämmer överens. De förändrade villkoren gör att personalvetarna får ta en omväg i sitt identitetsskapande.

Inte heller inom yrkeskåren personalvetare verkar det finnas en klar och gemensam bild av vilka egenskaper och förmågor som yrket kräver. Ingen av våra intervjupersoner kan beskriva en typisk personalvetare och verkar inte närmare ha reflekterat över hur en sådan prototyp skulle se ut. Ibarra (1999) beskriver vikten av att individen har en rollprototyp som den kan använda som en utgångspunkt i anpassningen till en yrkesroll. Utifrån denna kan man sedan prova sig fram till olika sätt att utföra rollen på och ställa dessa i relation till egna personliga egenskaper och värderingar. Vi ser att våra intervjupersoners avsaknad av sådan prototyp gör det svårt för dem att hitta någon att verifiera sin roll med. De kan inte jämföra sitt eget beteende eller sina värderingar med någon bekräftad och gemensam bild av hur de förväntas vara utan får söka sig fram till en egen bild. Den sociala identitetsteorin beskriver hur medlemmarna i en social grupp delar uppfattningen om vad ett medlemskap i gruppen innebär (Haslam, 2001). Avsaknaden av en prototyp innebär att personalvetarna inte har en delad uppfattning om vad detta medlemskap står för och får därmed svårare att utveckla den sociala identiteten personalvetare. Våra intervjupersoner säger sig emellertid ha vissa specifika förebilder i vilka de kan se enskilda egenskaper eller beteenden som de vill eftersträva. Då dessa förebilder ofta innehar en högre tjänst än de själva eller finns inom en annan yrkeskategori blir direkta jämförelser med den egna yrkesrollen svår. Dessa förebilder menar vi kan stödja den enskilde individen men skapar ingen gemensam bild att identifiera sig med.

Våra intervjupersoner uttrycker även att omgivningen inte har någon bild av vad yrket innehåller och vad det står för och individen får därigenom ingen hjälp i sitt identitetsarbete. Andras bild av yrket är en viktig del i skapandet av en yrkesidentitet. Enligt Mead skapas självet genom social interaktion och det är först när man kan se sig själv utifrån andras perspektiv som man kan utveckla en identitet. I och med att man förstår omgivningens förväntningar och attityder relaterat till sin position i ett visst sammanhang kan man skapa en bild av sig själv (Ritzer, 2000). Personalvetarnas brist

på bekräftelse från omgivningen blir uppenbar när de berättar om svårigheten med att presentera sig för människor utanför organisationerna de jobbar inom. Ingen presenterar sig med sin egentliga titel då de av erfarenhet vet att detta inte säger mottagaren speciellt mycket. I stället väljer de att beskriva vilka arbetsuppgifter de utför och kan då känna att omgivningen får en viss, om än vag, uppfattning av deras yrkesroll. En intervjuperson beskriver hur hon känner att hon vet sin roll men hur hon får problem när hon ska förmedla yrkets innebörd. Detta i sin tur gör henne osäker på sin yrkesidentitet på så vis att det blir svårt att få den egna kompetensen och sin funktion bekräftad. Den bristfälliga bekräftelsen från gemene man speglar, anser vi, att yrket inte är institutionaliserat i den omgivande samhällskulturen och knyter an till Bloor och Dawsons (1994) tankar kring hur en kulturellt tillgänglig prototyp kan förstärka eller försvaga bekräftandet av en yrkesgrupp. En av våra intervjupersoner säger att den enda gång hon känner att hennes yrkesfunktion blir bekräftad av omgivningen är när hon berättar om att hon arbetar med rehabilitering. Den ökade ohälsan i arbetslivet, vilken diskuteras mycket i media, har enligt henne gjort omgivningen medveten om behovet av en friskare arbetsplats och hennes yrke får en funktion och därigenom ett värde.

En annan intressant aspekt av identifikationen med yrket är personalvetarnas tvekan kring om de känner sig i första hand som anställda eller som personalvetare. Denna tvekan tyder på en inte självklar kategorisering av sig själv som personalvetare. Vi kopplar detta till självkategoriseringsteorin vilken skildrar hur individen kan tillhöra flera olika kategorier samtidigt men säger också att då en kategori blir mer framträdande sker det på bekostnad av en annan (Haslam, 2001). Våra intervjupersoner reflekterar kring detta och gör en jämförelse med t.ex. läkarkategorin, en läkare är man oavsett inom vilken organisation man verkar. Denna teori säger vidare att den kategori som är mest lättillgänglig används förutsatt att den skapar mening i en viss kontext (Haslam, 2001). Organisationens förväntningar kombinerat med att det inte finns en institutionaliserad bild av yrket i samhället gör det enklare att agera inom kategorin anställd istället för att kämpa för tillhörighet i kategorin personalvetare. Vi ser därmed att när personalvetaren starkt identifierar sig med sin organisation kan detta ske på bekostnad av den egna yrkesidentiteten. De intervjupersoner som starkast uttrycker att de främst ser sig som anställda och som starkast betonar vikten av att vara lojal mot sin

arbetsgivare är också de som lägger sina egna och yrkets värderingar åt sidan. Den av våra intervjupersoner som tydligast uttrycker vikten av att känna sina egna värderingar för yrkesrollen är också den samma som väljer att sluta sin anställning då arbetsgivarens värderingar inte känns förenliga med arbetet som personalvetare. Vi ser här hur olika intervjupersoner i olika grad upplever att yrket har en viktig värdegrund och hur detta i sin tur förhöjer känslan av en yrkesidentitet.

Som vi beskrivit i inledningen är det skillnad mellan begreppen yrkesidentitet och yrkesroll, där rollen speglar omgivningens förväntningar i en viss kontext medan identitet kräver en individuell reflektion och ett meningsskapande kring sin person påverkat av både individ och omgivning (Ibarra, 1999, Sveningsson & Alvesson, 2003). När vi frågar våra intervjupersoner om de anser att de har en yrkesidentitet svarar de med att tala om att de vet sina arbetsuppgifter, sin roll. Det är också lätt för dem att prata om rollen men som vi beskrev i resultatdelen upplever vi att de har svårigheter att reflektera kring begreppet yrkesidentitet. Vid intervjuernas slut uttrycker dock våra intervjupersoner att det har varit intressant och berikande att ges möjlighet att reflektera kring sin person och sitt yrkesval.

Att ha rollen som arbetsgivarens representant har alla intervjupersoner tagit till sig och anpassat sitt beteende efter, vissa utan problem medan det för andra inte har varit lika naturligt. Alla uttrycker dock behovet av att klargöra sin roll för andra. Eftersom varken anställda eller chefer har en klar bild av personalvetarnas roll tydliggör man sin position inte bara genom handling utan uttrycker den även verbalt. Man upplever även att man måste förtydliga den tilldelade rollen för sin egen del vilket innebär att man genom rollen skapar en distans till sin identitet. Detta gör man genom att som vissa uttrycker det ”ta på sig kostymen” och därigenom klä på sig rollens förväntningar. Goffman beskriver hur aktören kan tro på sin roll fullt ut och därigenom internalisera rollen i sin identitet. Motsatsen till detta menar han är att individen är medveten om att den spelar en roll (Ritzer, 2000). En överensstämmelse mellan den roll man spelar och de egna värderingarna gör en internalisering av rollen möjlig vilket Ibarra (1999) påtalar. Om man som personalvetare betonar vikten av humanistiska värderingar och dessutom tror att man ska arbeta utifrån de anställdas perspektiv men det i stället visar sig att rollen

har en annan innebörd blir det svårt att internalisera denna. Man upplever en emotiv dissonans mellan det man känner och den roll man får spela. Som vi beskrivit i resultatdelen är det svårt att se att personalvetarrollen är internaliserad i våra intervjupersoner. I stället upplever vi det som att man spelar en roll då man annars inte lika tydligt känt behovet av att ”ta på sig en kostym”.

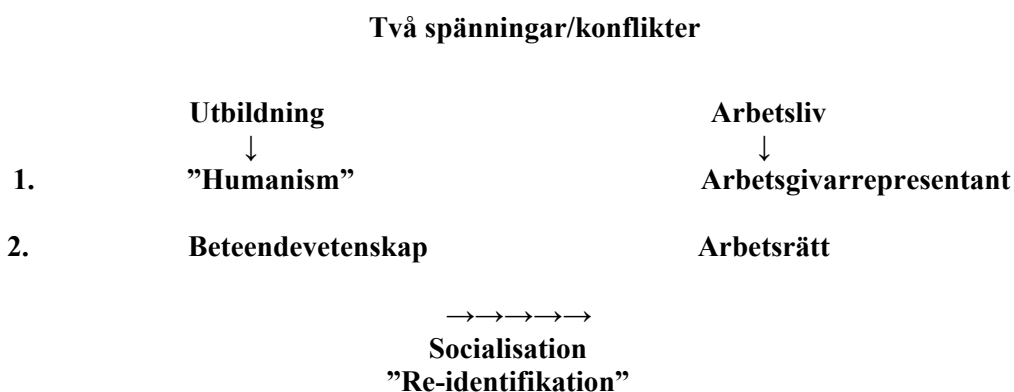
Internaliseringen av en roll sker lättare om dess status är hög (Haslam, 2001). Våra intervjupersoner är medvetna om att de inte kan använda sin yrkesposition för att direkt påverka verksamheten. Yrket har inte traditionellt varit en maktfaktor och därigenom inte haft en hög status. Intervjupersonerna beskriver hur de inte har den sista beslutskraften i frågor som rör personalärenden då denna finns hos linjecheferna. En intervjuperson uttrycker hur cheferna trots hans/hennes avvikande åsikt och professionella råd ändå gör som de vill. Som vi tagit upp i teoriavsnitten är status beroende av en rolls värde för organisationen och/eller speglar en generell samhällsuppfattning. Ju större möjlighet rollen har att påverka skeenden ju högre blir dess status (Hogg & Vaughan, 2001). Då intervjupersonerna inte kan påverka genom sin yrkesposition försöker de i stället via andra vägar driva igenom sina idéer vilket nästa stycke behandlar.

Bloor & Dawson (1994) beskriver hur olika typer av subkulturer kan finnas och verka inom en organisation samtidigt. Den vi ser bäst överensstämmer med personalvetarnas situation är den s.k. ortogonala subkulturen vilken accepterar den dominerande kulturens värdering men som även har egna avvikande värderingar. Personalvetarna (alla utom en) framhåller den humanistiska grundsynen och ställer denna i kontrast till det nyttoperspektiv som genomsyrar organisationens kultur. Man ifrågasätter emellertid inte denna nyttosyn utan menar att de mänskliga aspekterna även måste beaktas. Man uttrycker att organisationer består av människor och framhåller att anställdas situation på arbetsplatsen måste tas på allvar. För att kunna driva dessa värderingar måste personalvetarna, som vi nämnde i resultatredovisningen, använda sig av diplomati och uttrycker att man måste vara ”smidig” och ”slug”. Detta för att inte bli anklagade för att ifrågasätta de grundläggande värderingarna hos organisationen. Detta menar också

Bloor & Dawson (1994) är den ortogonala subkulturens chans att påverka den övergripande organisationskulturen.

Som vi nämnde ovan höjs yrkets status då det upplevs tillföra organisationen ett värde och/eller speglar en generell samhällsuppfattning. Våra intervjupersoner upplever att deras beteendevetenskapliga kunskaper inte värderas tillräckligt högt utan det är inom det arbetsrättsliga området arbetsgivaren ser deras specialistkompetens. Arbetsrätten blir på så sätt yrkets ryggrad och man inser därmed ämnets vikt för yrkets status. För att knyta an till Bloor & Dawson (1994) är en gemensam kunskapsbas och en gemensam värdegrund viktiga moment i skapande av ett yrke. Vi menar att personalvetaryrket står på två fundament, dels arbetsrätten och dels de beteendevetenskapliga kunskaperna. Eftersom arbetsgivarna främst efterfrågar arbetsrätten uppfattar vi det som att våra intervjupersoner använder denna för att rättfärdiga yrket. Flera uttrycker att om de idag skulle ha valt specialinriktning inom yrket skulle det ha blivit inom det arbetsrättsliga området då detta ger en större trygghet i rollen.

Sammanfattningsvis pekar vårt material på att en klar och gemensam bild av yrket både hos personalvetaren själv och dess omgivning i stor utsträckning saknas. Detta innebär att det inte finns en delad uppfattning om yrkets värdegrund eller vilka kunskaper som ska vara yrkets fundament. Vi har funnit två konfliktområden mellan individens förväntningar och yrkets krav. Dessa områden är den beteendevetenskapliga kunskapen kontra arbetsrättens dominans och humanism som värdegrund i relation till förväntan att företräda arbetsgivarens nytto tänkande. Vilket sammanfattas i modellen nedan.



Figur 1. Två konfliktområden mellan förväntningar och krav hos personalvetare.

Dessa olika synsätt tydliggör diskrepansen mellan individens förväntningar och yrkesrollens krav. Spänningarna mellan dessa bidrar till att socialiseringen in i yrket blir svårare och kräver en "re-identifikation" för att rollen ska kunna internaliseras. Detta sammantaget menar vi försvårar utvecklandet av en yrkesidentitet.

5. Diskussion

Idén till denna uppsats uppkom genom vår egen känsla av osäkerhet inför vad personalyrket innebar och stod för samt upplevelsen av att andra i vår omgivning kände likadant. Nu när vi undersökt sex personalvetares syn på sitt yrke och sin yrkesidentitet har vi fått en tydligare bild av rollen men ser också att det finns en allmänt otydlig bild av yrkets innebörd.

De humanistiska värderingarna ger ingen status i en miljö där verksamhetsnyttan enbart mäts i ekonomiska termer. Personalvetarna upplever att för att få gehör för sina tankar och förslag måste dessa kunna uttryckas i siffror. Att förstå affärstänkandet och anpassa sitt arbete efter detta ökar möjligheterna för personalvetarkåren att vara med och påverka. Detta är något som blir verklighet för våra intervjupersoner först när de kommer ut i arbetslivet. Här ser vi att skillnaden mellan utbildningen och yrkeslivet är stor. Vore det tydligt redan under utbildningstiden att personalfunktionens möjligheter att påverka är beroende av hur väl deras tankar kan preciseras i ekonomiska termer skulle förväntningarna på yrkets innehåll vara mer realistiska. Insikten om vad som värderas kan göra att rädslan för att inte bli tagen på allvar p.g.a. sina ”mjuka värderingar” blir så stor att personalvetaren tar avstånd från de intressen och värderingar som ledde till yrkesvalet. Att driva sitt lojalitetstänkande så långt att man inte anser att de egna värderingarna är viktiga för yrket är förödande för yrkeskårens identitetsskapande.

Våra intervjupersoner vittnar dock om att en förändring är på väg i och med att deras arbetsgivare ser ett värde i att arbeta strategiskt med personalfrågor. Organisationerna tvingas uppvärdera de beteendevetenskapliga kunskaperna bl.a. genom samhällskrav på ett ökat ansvar för arbetsgivarna att driva och bekosta anställdas rehabilitering. Dessutom blir, i ett alltmer kunskapsinriktat och projektbaserat arbetsliv, personalens kunskaper, värderingar och motivation en allt viktigare konkurrensfaktor. Om personalvetarna ska bidra i ett strategiskt arbete krävs en tro på att man kan tillföra något genom sin beteendevetenskapliga kunskapsbas och sitt självständiga tänkande. Varför annars anställa en person med beteendevetenskaplig utbildning?

Rollen som arbetsgivarens representant ingår i yrkets villkor och är något som inte kommer att förändras. Ensam kan inte personalvetaren i kraft av sin position på allvar driva förändringar och yrkeskåren kan som representant för arbetsgivaren inte gå i konfrontation med denne. Kåren kommer därmed inte att motsätta sig sin organisations grundläggande värderingar. Den ortogonala kulturrelationen är ett faktum. För att personalvetaryrket ändå ska kunna skapa en känsla av yrkesidentitet krävs att dess medlemmar enas om en gemensam värdegrund och att de inte undervärderar sina beteendevetenskapliga kunskaper. Eftersom skapandet av en yrkesidentitet kräver stöd i andras syn på yrket är det även nödvändigt att omvärlden accepterar och värdesätter rollens funktion. Hoppet står till en förändrad samhällssyn.

Som vi nämnt tidigare upplever vi att våra intervjupersoner har haft svårt att förmedla sina reflektioner kring identitetsskapande i yrkeslivet. En aspekt vi diskuterat är om intervjuplatsen haft betydelse då det varit lättare för intervjupersonerna att tala om sin roll än om sin identitet. Alla våra intervjupersoner valde att låta sig intervjuas på sin arbetsplats och därmed i sin yrkesroll och kanske hade det varit lättare att komma åt tankar kring deras person om vi intervjuat i hemmiljö. När vi frågade om de själva trodde att detta hade betydelse för deras reflektioner kring självet menade de att de inte trodde att så var fallet. En annan tanke kring svårigheten att reflekterat kring sin identitet är intervjupersonernas förvåning när vi påpekar skillnaden mellan roll och identitet. Vi hade vid bokningen av intervjun berättat att vi skulle studera fenomenet yrkesidentitet inom personalvetarkåren. Vi känner i efterhand att om vi närmare delgett intervjupersonerna våra tankar före intervjun, muntligt eller skriftligt, hade detta gett dem möjlighet att förbereda sig då identitet kräver reflektion. Å andra sidan var vi intresserade av deras spontana berättelser och var rädda för att en sådan förberedelse skulle ge oss mer socialt önskvärda svar. Ett område vi upplever att vi skulle ha fördjupat oss i under datainsamlingen är det upplevda behovet av nätverk, interna och externa. Vikten av nätverk betonas i Bloor & Dawson (1994) i samband med stärkande av en subkultur. Vi ser i efterhand att våra intervjupersoner har uttryckt detta behov men att vi inte har tagit fasta på detta i tillräckligt hög grad.

Bristande erfarenhet vid intervjuarbete kan göra att svaren mer speglar intervjuarens frågor snarare än intervjupersonens upplevelsevärld och vi har tidigare behandlat intervjukicklighet i metodavsnittet. Vi har försökt balansera intervjuerna så att intervjupersonernas berättelser hållit sig inom vårt intresseområde men i övrigt inte styrts av oss för att komma åt deras upplevelser. Även sanningshalten i intervjupersoners svar kan ifrågasättas. Vi upplever dock att stämningen under intervjuerna varit god och att intervjupersonerna varit uppriktigt intresserade av att delta och tagit vår undersökning på allvar.

Under analysarbetet finns risken att relevanta teman ur en intervju generaliseras till att gälla för hela materialet. Vi har försökt undvika sådana systematiska misstolkningar genom att vi båda var för sig analyserat en intervju i taget och först därefter jämfört våra analyser och intervjuerna sinsemellan. På så vis har vi prövat våra tolkningar mot varandra och mot materialet för att finna ett brett stöd för dessa.

Vi har i vår studie lärt om fenomenet yrkesidentitet hos personalvetare och synliggjort hur denna upplevs och formas. Vi gör inget anspråk på att generalisera våra resultat till en större population och våra resultat speglar en begränsad grups upplevelser och tankar. För att undersöka om våra resultat är tillämpliga i ett större sammanhang krävs större variation i undersökningsgrupp och metodval. Förslag till alternativa metodval för framtida forskning är att använda dagboksanteckningar för att komma åt reflektion kring mer specifika händelser och tankar. Det hade även varit intressant att genom personlighets- och intressetest närmare studera yrkesgruppens medlemmar för att sedan koppla detta till en yrkesidentitet.

Det har varit intressant och givande att som blivande personalvetare få komma i kontakt med vårt framtida yrke. Genom vår uppsats har vi studerat yrket både ur ett samhälls- och organisationsperspektiv samt fått en inblick i hur yrkeskåren ser på sig själv. På ett mer personligt plan kommer detta att innebära att vi går ut i yrkeslivet mer medvetna om yrkets svårigheter och möjligheter och med tankar kring hur vi ska kombinera vår yrkesroll med vårt privata jag.

Referenser

Arbetsmarknadsstyrelsen, yrkesbeskrivning av Personaltjänsteman. Från 9 Maj, 2005, <http://afi3.ams.se/Yrken/Utskrift/UtskriftYrkesBeskrivning.aspx?iYrkeld=295>

Bloor, G. & Dawson, P. (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*, 15, 274-296.

Cassell, C. & Symon, G. (1999). *Qualitative methods in organizational research: A practical guide*. London: SAGE Publications Ltd.

Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Goffman, E. (2000). *Jaget och maskerna: En studie i vardaglivets dramatik*. Stockholm: Bokförlaget Prisma. (Originalt The presentation of self in everyday life, publicerad 1959).

Haslam, S. A. (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: SAGE Publications Ltd.

Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (2002). *Social psychology* (3rd ed.). Essex: Pearson Education Limited.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 63, 764-791.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.

Neuman, L. (2000). *Social research methods – qualitative and quantitative approaches*. Boston: Allyn & Bacon.

Ritzer, G. (2000). *Sociological theory* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56, 1163-1193.