



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Identitet i det flexibla arbetslivet -

Personlig utveckling och förändring hos kunskapsarbetare

Marcus Johnson

Kandidatexamensuppsats, HT 2015

Handledare: Robert Holmberg
Examinator: Sverker Sikström

Abstract

The purpose of this study was to study individuals experiencing work related change, how they describe their personal development, focusing on identity, social context and change.

In this interview study knowledge workers (N=6) from different trades, who were in different phases of a change process reported their experiences in semi-structured interviews.

They described themselves with ambiguous and vague identities, covering several roles. But they also described career changes which had facilitated the development of new skills by affording more focus.

They testified to greater insight and self-awareness which helped them see themselves in a broader context. At the same time they could be more true to themselves and their own values. The awareness also led to requirements on the organisations in which they work.

Although they were tested by greater challenges, they drew strength from the understanding that these challenges were inevitable and to some extent more authentic than others.

Keywords: identity, identity work, career development, boundaryless, self-employment.

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka hur individer som upplever en förändring i arbetslivet beskriver sin personliga utvecklingsprocess, med fokus på identitet, sammanhang och föränderlighet.

I denna studie fick kunskapsarbetare (N=6) från skilda branscher, som befann sig i olika faser av en förändringsprocess, redogöra för sina upplevelser i semistrukturerade intervjuer.

De beskrev sig själva med tvetydiga och vaga identiteter, som täcker flera roller. Men samtidigt beskrevs förändringar som underlättat kompetensutveckling genom snävare fokus.

De vittnade om ökad insikt och medvetenhet som gör att de ser sig själva i ett bredare sammanhang. Samtidigt upplever de att de kan vara mer trogna sig själva och sina egna ideal. Medvetenheten leder också till större krav på sammanhangen vari de verkar.

De utsätts visserligen för större påfrestningar, men de rustar sig själva med synen på problemen som oundvikliga. De ser dem som essentiella utmaningar.

Nyckelord: identitet, personlig utveckling, karriärutveckling, flexibla arbetet, egenföretagarre.

Tack till:

Robert Holmberg,

Håkan Björnqvist,

Samuel West,

Roger Persson

och alla informanter.

Bakgrund

På den lokala arbetsmarknaden har vi haft två stora organisationer som genom kritiska händelser har bidragit till en mer flexibel arbetsorganisering. En gällde nedläggningen av företaget Astra Zenecas verksamhet i Lund. En arbetsplats som rymde 900 anställda, med övervägande kvalificerade tjänster inom medicinsk forskning, har övergått till en forskningsby som befolkas av delvis samma personer som förut. Flera tidigare anställda har alltså startat eget företag och arbetar med delvis samma arbetsuppgifter, men i mycket mindre organisationer. Vid start av dessa små kunskapsintensiva företag är det vanligt att man i stor utsträckning hyr in specialister i det första skedet för att starta utvecklingsprocessen.

Det andra exemplet är ombildandet av en avdelning inom Sony Mobile till ett konsultbolag. Det nya bolaget Sigma Connectivity övertog ca 200 personer som arbetar med teknisk utvecklingsverksamhet. Detta exempel kan tyckas vara mindre drastiskt eftersom de anställda jobbar med ungefär samma uppgifter i en förhållandevis stor organisation. Men här finns en betydande skillnad. Istället för att utveckla mobiltelefoner under ett varumärke är företagets affärsidé att vara en leverantör av sin kunskap till andra företag. Det nya företaget är en tjänsteleverantör istället för ett produktbolag.

Förändringar av drastiska slag liknande de som nämns ovan innebär ofta nya roller för individerna. Personerna tvingas omvärdera sin professionella identitet, från att se sig själv som avdelningschef på ett läkemedelsföretag till att se sig själv som entreprenör. Från Sony-anställd till IT-konsult. Dessutom kan förändringen innebära att man hamnar i en miljö som innebär gränsöverskridande aktiviteter i en mycket större omfattning än tidigare. Sådana miljöer kan tänkas ge upphov till flera tillfällen då den enskilda individens identitet förändras eller omvärderas.

Lika drastiska förändringar kan individer också företa sig självmant. Oavsett vad som är startskottet för processen, verkar den bli allt mer relevant och beröra allt fler individer, och motiverar därför forskning. Jag vill därför studera hur individer i dessa och andra typer av kunskapsarbete i det flexibla arbetslivet upplever förändring. Hur de beskriver sig själva och sin identitet i olika förändringsprocesser.

Det flexibla arbetslivet

En avgörande händelse för den svenska arbetsmarknaden var avregleringen av arbetsförmedlingen 1993 som möjliggjorde en privat vinstdrivande marknad för inhyrd arbetskraft. Denna marknad var enligt regeringspropositionen (Prop. 1990/91:124) tänkt att möta företagens behov av flexibel arbetskraft. Vad som låg bakom företagens nya behov av flexibilitet preciserades inte närmre, däremot utredde man noga vad som förväntades bli en avigsida av flexibiliteten, nämligen otryggheten. Något slags behov av flexibilitet verkar i alla fall ha funnits.

Under de drygt tjugo åren efter avregleringen nämligen har personaluthyrning växt sig till en stark, om än konjunkturkänslig, bransch. Men också farhågorna om otrygghet verkar ha besannats, som ett resultat av arbetsvillkoren är den psykosociala arbetsmiljön en klar ohälsfaktor i branschen. (Sverige. Arbetsmiljöverket, 2013).

Inhyrd personal, bemanningsarbetare för enkla arbeten och konsulter för mer kvalificerade tjänster, är dock inte det enda exemplet på det flexibla arbetslivet. I en översikt över flera studier inom forskningsprogrammet "Gränslöst Arbete", ett samarbete mellan Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet och Arbetslivsinstitutet, visar Allvin (2006) på att även fastanställda kan utsättas för psykiska påfrestningar som resultat av krav på stor flexibilitet. Här är de bakomliggande behoven bara något mer specifika. Man hänvisar till marknadens spelregler, att organisationerna måste anpassa sig till globalisering och att marknaden för exempelvis IT-företag kräver att dessa organiseras extremt flexibelt. De resulterande påfrestningarna handlar dels om att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut, och dels om hur själva arbetet i sig genomsyras av tvetydigheter och oklarheter. Det är framförallt den senare typen av påfrestning, oklarhet och osäkerhet, som är relevant för denna studie.

Kunskapsarbete

Det kan alltså konstateras att vi går mot en mer flexibel arbetsmarknad, att flexibilitet är ett kännetecken för den moderna organisationen. Det finns troligen flera faktorer som kan sägas vara pådrivande, några generella har nämnts här ovan. Men jag vill också ge ett konkret exempel på vad jag tror är en mycket viktig faktor: teknikutvecklingen inom informationsteknik och dess inverkan på hur arbete går till. Produktionsmedlen för att skapa ett kritiskt och komplext mjukvarusystem för en bank, behöver nämligen inte finnas på banken. De kan lika gärna finnas på en laptop i min soffa. Därmed flyttas fokus från kapital för fabriker och maskiner, det som traditionellt varit produktionsmedel, till kompetensen hos experterna: programmerarna och mjukvaruarkitekterna. Detta är ett exempel på det som var en av Peter Druckers huvudteser: Kunskapen är det nya produktionsmedlet (Drucker, 1994). Kunskapsarbetaren är alltså den kritiska "råvaran".

Richard Florida, som tillhör en senare generation som studerat den moderna arbetsmarknadens villkor, utgår från kunskapsarbete enligt Drucker och adderar den tvetydighet och osäkerhet som Allvin nämner och kallar resultatet för kreativt arbete. Det handlar inte enbart om estetiskt och konstnärligt arbete, i grund och botten gäller det tjänstemannajobb som han anser har utvecklats till detta nya. Han menar att många arbeten nu får så oklart innehåll och oklara gränser att fokus håller på att skifta bort från kunskap till kreativitet som kritisk råvara, och han ser detta som en stor samhällsomvälvande trend, att jämföras med skiftet till kunskapsarbete. (Florida, 2012)

Idealet för denna typ av arbete är den fria, kreativa, driftiga och kunniga entreprenören. En del entreprenörer startar företag som växer, men andra nöjer sig med att anställa sig själva. Att vara just egenföretagare kanske passar bäst med bilden av kreativa arbetare. Enligt Florida är det viktigt för dessa individer att engagera sig på sina egna villkor. Denna extrema form av flexibilitet på arbetsmarknaden, att vara egenföretagande kunskapsarbetare får en hel del uppmärksamhet av akademien. I vår lokala kontext kan detta delvis motiveras med att antalet egenföretagare som levererar företagstjänster i Sverige har ökat med 14 % från 2010 till 2013 (Statistiska centralbyrån, 2013). Det verkar alltså som att denna form av arbete växer i popularitet, eller allt mer ses som ett oundvikligt nödvändigt ont.

Om kunskapsarbetaren

Beslutet att bli egenföretagare är ett enskilt beslut, och resultatet är också unikt. Kanske är det därför som studierna om dessa egenföretagande kunskapsarbetare ofta är intervjustudier med fokus på individernas egna berättelser. Kunda, Barley & Evans (2002) undersöker till exempel motiven hos de som väljer att bli frilansande kunskapsarbetare. De finner att frihet att utvecklas och högre monetär ersättning är de viktigaste faktorerna. Men friheten är inte okomplicerad. Enligt Fenwick (2007) är kunskapsarbetare ständigt sysselsatta med att omförhandla i vilken mån de kan motstå styrning från andra och bibehålla makten över sin situation. De har kanske inte all makt som behövs men de har möjlighet att gripa tillfället i flykten, det som Fenwick kallar ”opportunistic agency”. Detta rimmar väl med Allvins (2006) beskrivning av utmaningen för alla på den flexibla arbetsmarknaden: ökad kontroll *i* arbetet men minskad kontroll *över* arbetet.

Man har också varit intresserad av hur kunskapsarbetaren måste vara/agera för att fungera som sådan. Alvesson (2001) påstår att det mest utmärkande för kunskapsarbetare eller en kunskapsintensiv bransch kan vara just detta att de individer som tillhör dessa grupper själva hävdar sin egen kunskap och dess betydelse för framgång. Detta gäller i högre grad för de arbeten och branscher där resultaten från arbetet inte är så påtagliga, där uppgifterna är otydliga. Det anses alltså viktigt att upprätthålla en bild av kunskapsarbete, att bygga och försvara varumärket och identiteten.

Identitet

Identitet är essentiellt. Namn är något som alla kända grupperingar av människor använder. I alla språk och kulturer finns begreppen ”själv” och ”andra”, och sätt att göra skillnad på dessa två. (Calhoun, 1994). I ett socialt perspektiv har identiteten alltså en dubbel funktion: för det första ska identiteten skapa en bild av vad som är unikt för en viss individ, vad som särskiljer den från alla andra. För det andra ska den skapa band till andra individer, skapa grupper, så att vi bättre förstår vad den identiteten innebär. Denna förståelse kan komma ur att vi ser likheter med andra med samma identitet, eller genom att vi ser vilken funktion som personer uppfyller inom en viss grupp. Man kan kalla dessa två funktioner hos identiteten för *den oberoende* och *den beroende* identiteten. (Markus & Kitayama, 1991). Identiteten är alltså starkt kopplad till en social kontext, till kulturen.

Identitet och sammanhang

En kulturell dimension som studerats flitigt och som lätt accepteras av allmänheten är kollektivism-individualism. I kollektivistiska kulturer anses individen tätt integrerad i en eller flera grupper som man ger sin lojalitet i utbyte mot beskydd eller hjälp. I en individualistisk kultur förväntas istället alla sörja för sig själv och sin familj. (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010)

Markus & Kitayama (1991) presenterade en teori, som vann stort gehör, att skapandet av identitet påverkas av just denna dimension. De tänkte sig att individer i en kollektivistisk kultur skulle lägga större vikt vid den beroende identiteten och individer i en individualistisk kultur skulle lägga större vikt vid den oberoende identiteten. I sin studie jämförde de hur individer definierade sin identitet i USA och Japan och fann skillnader som gav stöd åt teorin. Detta resultat har dock kritiserats. En rigorös studie av Matsumoto (1999), där alla leden i teorin testades, visade att sambandet mellan identitetsskapande och kultur inte fanns, eller åtminstone inte fanns på det sätt som det var beskrivet. Enligt honom var en viktig del av lösningen att inte se den beroende och den oberoende identiteten som ömsesidigt uteslutande utan som två separata faktorer som kan variera var och en för sig. Precis på samma sätt som individualism och kollektivism kan ses som oberoende faktorer när man studerar enskilda individer. Detta synsätt gör det lite lättare att tänka sig en fungerande identitet för egenföretagande kunskapsarbetare, som ju är både oberoende och beroende.

Forskarnas olika perspektiv gör det troligt att kunskapsarbetare använder båda dessa typer av identiteter: Allvins (2006) teori om behovet av att framhäva sin egen identitet som kunskapsarbetare, Floridas (2012) tanke om att individer i den kreativa klassen ser sitt samröre med ett visst arbete eller professionell gemenskap som ett uttryck för deras egna kreativa identitet, och Fenwicks (2007) slutsats att kunskapsarbetarnas identitet till stor del är i ständig förbindelse med andra individer och organisationer, en slags nätverksidentitet.

Identitet och organisationen

När man tittar närmre på hur identitet ter sig i arbetslivet tillkommer nya aspekter. Det finns till exempel specifika typer av grupper för den kollektiva identitetens hemvist. Man kan identifiera sig med organisationen där man är anställd, en grupp yrkesutövare, med andra som har samma utbildning eller med de kunder som har nytta av ens tjänster. Balansen mellan två av dessa grupper: organisationen där man är anställd och en grupp yrkesutövare, en profession, har varit föremål för flera studier. Walsh & Gordon (2008) beskriver valet mellan dessa två grupper som en intersubjektiv process. Enligt dem handlar det om att först utröna vilken identitet organisationen och professionen har, och sedan välja den identitet vars identitet passar bäst med ens egna ideal.

Deras studie visar också på en annan aspekt på identitet i arbetslivet: nyttoaspekten. Walsh & Gordon förväntar sig nämligen att individer som väljer att identifiera sig med organisationen, och som alltså delar organisationens mål och värderingar borde prestera bättre, eller åtminstone bör organisationen värdera deras prestation högre. Man skulle kunna tolka detta som att professionell identifiering är tecken på dålig P-O fit och ger lägre produktivitet. Detta är intressant eftersom just professionell identifiering anses höra ihop med kunskapsarbete och det flexibla arbetet.

Enligt Florida (2012) ser många i den kreativa klassen gemenskapen med andra inom samma profession som viktigare än att höra till en viss organisation. När någon benämner sig själv som "Projektledare på Sony" tar vi det som inteckning för att personen i fråga i hög grad delar både mål och värderingar med, samt känner anknytning till, företaget. Anställda på Volvo som väljer att identifiera sig som "Agila projektledare" istället för Volvoanställda, kan man tro passar sämre in i organisationen. Edwards & Peccei nyanserar den slutsatsen något. De finner nämligen i sin empiriska studie (Edwards & Peccei, 2007) stöd åt teorin att organisationsidentiteten (OID) bäst beskrivs med tre faktorer: självbenämning och kategorisering, delandet av organisationens mål och värderingar, samt känsla av anknytning och medlemskap. Självbenämningen är den faktor som annars vanligen avses när man pratar om OID, medan delade mål och värderingar är den faktorn som mest har att göra med P-O fit. För att visa på faktorernas olikhet ger Edwards & Peccei (2007) som exempel att en hög självbenämning innebär att organisationen är väl inbäddad i min identitet, medan delade mål och värderingar är mer förknippat med att jag väl passar in i företagets helhet.

En annan nyttoaspekt som rör identiteter och grupper har Thatcher & Greer upptäckt. De visade i en empirisk studie att oavsett om andra kan verifiera eller sympatisera med dina specifika identiteter, så är det av betydelse för din arbetsprestation att andra kan förstå vilka identiteter du anser vara viktiga för dig. De visar också att denna förståelse av vilka identiteter som är viktiga för de enskilda teammedlemmarna minskar i takt med att teamen ökar i storlek. (Thatcher & Greer, 2008)

Identitetens stabilitet

Om det bara finns en enda sann identitet för mig, som endast beror på mig, och som gäller i alla sammanhang och för all överskådlig tid, så kan man tala om att identiteten blir till genom att jag *hittar* den. Detta kan sägas vara huvudinriktningen när det gäller psykologisk forskning hittills. Sett i sammanhanget av en psykologisk mognadsprocess så har den egna insikten och stabilitet i tid och sammanhang ansetts vara viktigt för välbefinnandet. Denna hållning ifrågasätts dock på flera sätt.

Det mest grundläggande kravet på en identitet anser Calhoun (1994) vara att den erkänns av andra, och då kan man inte som bärare längre hävda totalt ägandeskap av identiteten. Även sambandet mellan en stabil och konsekvent identitet och ökat välbefinnande har ifrågasatts. Suh (2002) gjorde studier på amerikanska och koreanska studenter som visade att för koreanska studenter var sambandet svagare mellan en konsekvent identitet och subjektivt välbefinnande. De verkade alltså ha en större acceptans för skiftande identiteter, identiteter som anpassades efter sammanhang och behov.

En väldigt bred kritik står Cushman (1990) för. Han hävdar att uppfattningen att vårt själv är som ett från omgivningen fristående "tomt själv", som ska fyllas av oss, skapar en osund bild av nyttan och nödvändigheten med att fundera på sin egen identitet. Han föreslår istället en mer kontextualiserad identitet som kan skifta i tid och rum, och att en sådan syn ger mer välbefinnande. Cushmans teori går väl ihop med Matsumotos tanke om oberoende och beroende identiteter som nämndes ovan. Cushman får också stöd av en empirisk studie av Pilarska (2014). Resultaten där visade att den utsträckning i vilken en *Specifik, Särskiljande* och *Stabil* identitet ger välbefinnande, påverkas av i vilken mån man ser sig själv som beroende/oberoende av andra. Till exempel innebär detta att en stabil och oföränderlig identitet är viktig främst för individualister (Pilarska, 2014).

Reaktiv Identitetsutveckling

Om man accepterar den nya typen av identitet som är lite mindre rigid kan man fråga sig hur den formas och förändras. För att ha någon funktion behöver den kunna bibehålla en viss kontinuitet och stabilitet över tiden men ändå kunna anpassa sig till ändrade omständigheter.

En omständighet som kan utlösa en identitetsutveckling är när vi uppfattar ett hot mot vår identitet. När det gäller att svara på just identitetshot har Petriglieri utformat en modell för sådana processer. Enligt denna modell är det av avgörande betydelse hur vi uppfattar situationen. Om vi uppfattar ett hot mot vår möjlighet att leva ut en identitet, eller ett angrepp på värderingar eller meningar som ligger till grund för en identitet så blir identiteten i sig hotad. Dessa hot kan uppstå i många olika situationer, det kan handla om uppsägning eller förändrad kontorsmiljö; bedömningen av vilka situationer som utgör ett hot mot identiteten är högst subjektiv. Nästa steg enligt modellen är att välja mellan två huvudstrategier, att försvara sin identitet eller omstrukturera den. Detta val görs

utifrån ett antal faktorer såsom relationen till den som hotat och hur viktig identiteten anses vara. Inom omstrukturering anges tre strategier: ändra identitetens innebörd, ändra dess värde och den mest drastiska, lämna identiteten. Resultatet av processen är endera att hotet är kvar eller så blir det eliminerat. Det sista alternativet antas då var det bästa för välbefinnandet. (Petriglieri, 2011)

Petriglieri avhandlade alltså vad en förändring kan innebära för identiteten, ett annat perspektiv är vilken betydelse identiteten har för vår förmåga att hantera förändringar vi utsätts för och vår förmåga att själva initiera och genomföra förändringar.

Förändring och utveckling

En vanlig förändring i dagens arbetsliv är den strategiska organisationsförändringen. Lysova, Richardson, Khapova, & Jansen (2015) visar i sin kvalitativa studie att individer med en karriärsyn typisk för kunskapsarbetare, dvs dynamisk och med professionell identifiering, tillhör de som ger bäst stöd åt en förändringsprocess i en organisation, och att de också i högre grad blir en del av genomförandet. Den mest drastiska organisationsförändring som man som anställd kan erfara är kanske uppsägning. Enligt Näswall, Hellgren & Sverke (2008) spelar professionell identifiering en roll även där. De menar att med en identitet som inte bara kopplas till organisationen där man är anställd utan även till professionen, kan man bättre hantera arbetslöshet och har mindre risk för ohälsa i samband med uppsägning. De menar också att det värderingsfokus och det starka egna ledarskapet som hör ihop med dessa individers karriärsyn föder framgång i arbetssökandet. Detta medför i sin tur ökad självförtroende och därmed skapas en självförstärkande spiral. Annan forskning om individer med professionell identifiering gör gällande att dessa individer i högre grad än andra är villiga att byta karriär (Khapova, Arthur, Wilderom, & Svensson, 2007).

Karriären

Att ändra karriär är i ett identitetsperspektiv en stor förändring. Men det finns anekdotiska bevis för att det blir allt vanligare, att även karriärernas gränser börjar luckras upp. Men även om det finns lägre barriärer menar Muja & Appelbaum (2012) att en komplex tankeprocess ligger bakom ett sådant beslut, oaktat storleken på språnget. Oavsett om man strävar efter drömjobbet eller lite bättre kneg så leder dock en lyckad karriärförändring till högre self-efficacy. (Muja & Appelbaum, 2012)

Caprino (2012) beskriver karriärförändringen som en åttastegs-process där de fyra första stegen i mångt och mycket beskriver uppbrottet. Det handlar om minskat engagemang i och minskad identifiering med den nuvarande rollen. Det handlar också om en känsla av vilshenhet och till slut ett beslut att släppa taget. De fyra sista stegen som fokuserar på det nya är: engagemang, upptäckt, klarhet och integration. Notera ordningen på de tre sista, först ska man komma till insikt och sedan praktisera.

Karriären och proaktiv identitetsutveckling

Seligman, den positiva psykologins fader, förordar att man för bättre psykiskt välbefinnande bör hitta sina starka sidor, sina karaktäristiska styrkor. Det första av flera kännetecken för de styrkorna är en känsla av ägandeskap och äkthet, ”detta är mitt rätta jag”. När man väl har hittat dem påbörjas en process som bland annat involverar att dessa styrkor ska komma till uttryck. (Seligman, 2012)

Efterforskandet av ”mitt rätta jag” sker här genom att reflektera över min historia och utvärdera den med mina nuvarande referensramar. Den ansatsen verkar rimlig om det finns ett facit för varje individ. Men på samma sätt som när identitetens stabilitet diskuterades, så problematiseras denna typ av ansats inom karriär- och identitetsutveckling idag flitigt.

För, som Abdelal (2009) säger: ”Identiteten är både en oberoende och beroende variabel, det kan vara identiteten som skapar ett beteende och ett visst beteende kan skapa en identitet”. Och enligt Ibarra (1999) handlar karriärförändring inte så mycket om att reflektera utan att prova ut olika praktiker, det som resonerar med oss väljer vi ut som en del av det som utgör vår identitet. För henne är alltså utveckling av ens arbetsidentitet en trial-and-error-process.

Också Wise & Millward (2005) manar till försiktighet när det gäller användandet av en process i stil med Caprinos, där insikt om en ideal målbild är nyckeln till självförverkligandet. De anser att dessa ”ideal selves” snarare bör ses som möjligheter som kan inspirera, snarare än som målbilder.

En av effekterna av den pragmatiska ansats som Ibarra m.fl. förordar är att den till viss del stävjar vad som annars kan utvecklas till en förändringsiver och utvecklingshysteri, som enligt Cushman (1990) och Sennet (1998) är del i ett nytt förtryck. Det handlar nämligen inte om att finna sitt rätta jag eller att leva i ständig utveckling. Något som man kan få intrycket av när vissa enligt Allvin (2006) ser sig själva som misslyckade eftersom de inte bytt arbete tillräckligt ofta.

Vår professionella arbetsidentitet är inte en gömd skatt som vi har att upptäcka djupt i vår innersta kärna. Den är snarare uppbyggd av ett flertal möjligheter: några konkreta påtagliga som definieras av det vi gör, de sammanhang vi söker oss till och de berättelser vi skapar om vårt arbete. Andra byggstenar är mer abstrakta såsom framtida potential och drömmar.

Att ändra karriär betyder i någon mening att vi ändrar oss själva. Att ändra sig själv handlar inte om att byta ut den ena versionen för den andra, det handlar snarare om en övergångsprocess där denna uppsättning av möjligheter om-konfigureras för att förmedla en annan bild, berätta en annan berättelse, utgöra en annan identitet. Arbetsidentitet är alltså framförallt en praktik, det vi gör. (Ibarra, 2004)
(förf. översättning)

Denna syn på identitetsutveckling sammanfattar väl den ansats som ligger till grund för denna studie, där kunskapsarbetare beskriver sin identitetsutveckling i en kritisk karriärhändelse.

Metod

Forskningsfältet som redovisats ovan, som är ganska ungt, kan i viss mån motivera en explorativ ansats. Men det finns två faktorer som är av mer avgörande betydelse för metodvalet. Det handlar dels om hur begreppet identitet bäst studeras och dels om vilka kunskapsanspråk studien gör.

Att undersöka identitet

Identitet och identitetsarbete är de viktigaste variablerna i denna studie. Mätning av dessa är en delikat uppgift. Visserligen är det informanternas professionella identitet som efterfrågas och inte den personliga identiteten men det är likväl tämligen djupa psykologiska processer som blottläggs och personliga intressen som står på spel. Vid undersökning av identitet är det också viktigt att komma ihåg att olika personer rent teoretiskt kan ha olika stark identitet, och att därför mätinstrumentet bör kunna anpassas till olika stark "signal" från informanterna (Abdelal, 2009). Dessa utmaningar tillsammans med övertygelsen om att det vid all undersökning av identitet är viktigt för informanterna att få använda sina egna ord (Abdelal, 2009), är viktiga motiv till att välja semi-strukturerad intervju som metod. Strukturen gör intervjuerna sinsemellan mer jämförbara och ser till att även de svåra frågorna ställs, men öppna frågor ger möjlighet för informanten att använda sina egna ord, och möjlighet att genomföra ett kartläggande samtal med hjälp av följdfrågor.

Kunskapsanspråk

Med utgångspunkt i teorin är syftet att empiriskt undersöka hur det förhåller sig i det faktiska arbetslivet. Studien med sitt begränsade omfång syftar inte till att belägga eller falsifiera någon del av teorin. Mångfalden och motsättningarna i teorin inbjuder istället till att pragmatiskt undersöka vad som verkar gälla för ett visst urval av individer. Förhoppningen är också att kunna få nya perspektiv och inblick i vad som händer med individers identitet när de genomgår förändringsprocesser.

Som metod har jag därför valt att intervjua sex informanter och låta dem beskriva dels sin upplevelse av förändringsprocessen och höra hur de beskriver sig själva, och sin professionella identitet. I de fall observationer görs som inte direkt behandlas av teorin, anses det värdefullt att redovisa dem med en större kontext för att tydligare kunna värdera fynden.

Intervjuguide

Intervjuguiden (se bilaga 1) omfattade:

- Informantens identitet före förändringsprocessen
- Förändringsprocessen
 - Motiv
 - Känslor
 - Omgivningens roll
- Resultat
 - Informantens nuvarande identitet
 - Roller, sammanhang (organisationsidentitet)
 - Personlig utveckling/välbefinnande
- Framtidsutsikter

Urval

Intervjuer i syfte att upptäcka oförvanskade sakförhållanden har sina utmaningar. Intervjuledarens förförståelse påverkar naturligtvis samtalet, precis som informantens förförståelse om både ämnet och intervjuledarens avsikter påverkar vad som sägs och hur det sägs. Dessutom befinner sig inte själva intervjusituationen i ett socialt vakuum, jag strävade därför efter att i möjligaste mån använda informanter med vilka jag inte hade någon tidigare relation. Informanterna rekryterades genom bekvämlighetsurval. Till de två första fanns det en tidigare koppling, därefter användes snöbollsmetoden för att hitta informanter i mer avlägsna sammanhang. Två av de sex informanterna var för mig helt okända vid studiens start.

Generaliserbarhet

Eftersom målsättningen är att studera individers personliga utveckling i samband med en kritisk händelse i arbetslivet blir just denna kritiska händelse den gemensamma nämnaren. Det fanns i utgångsläget två exempel på kritiska händelser: byte till konsultrollen eller byte från att vara anställd till att vara egenföretagare. På grund av studiens explorativa ansats var det dock mer intressant att undersöka individer i flera olika förändringsprocesser och gärna i olika faser av förändringsprocesser än att ha den variabeln enhetlig. Den strategin med stor spridning gäller även andra variabler hos informanterna. Exempelvis var målsättningen att få informanter från olika nivåer i organisationen, privat och offentlig sektor, med olika typer av anställningar: tillfälligt anställda, tillsvidareanställda, egenföretagare mm. Förutom den kritiska händelsen, förändringen, fanns det endast en annan variabel som var viktig att hålla konstant: informanterna skulle arbeta

inom kunskapsintensiva eller kreativa näringar. Detta operationaliserades genom att välja informanter vars arbete i allmänhet kräver en akademisk utbildning. Tanken är att eventuella resultat i bästa fall, om de härstammar från alla informanterna, kan antas gälla för en kunskapsarbetare i allmänhet. Men med tanke på det lilla urvalet är detta inte främsta fokus, mångfalden är snarare ett sätt att fånga upp företeelser från ett bredare fält, och på så sätt ge studien ökad känslighet.

Negativa fall

Den generella tendensen som ligger till grund för studier om flexibelt arbete är att flexibiliteten ökar. Därför finns ett fokus i denna studie på förändringsprocesser liknande den att byta från anställd i ett produktbolag till att vara anställd som konsult. För att göra studien mer komplett ansågs det dock önskvärt att även undersöka en individ som har genomgått en process i den andra riktningen. Detta realiserades genom att en av informanterna hade bytt från att vara senior konsult inom ett specialområde till att vara anställd på ett produktbolag.

Informanterna

Urvalsstrategin resulterade i följande fördelning av informanter:

4 kvinnor, 2 män,

alla med hemmavarande barn,

ingen ensamstående,

5 från privata näringslivet, 1 från offentlig sektor,

3 ingenjörer, 1 pedagog, 1 personalvetare, 1 med konstnärlig utbildning.

De har gjort följande förändringar:

ID	Före förändringen	Efter förändringen
OH	Fastanställd	Egenföretagare sedan två år
RE	Fastanställd på produktbolag	Fastanställd på konsultbolag sedan tre år
IS	Fastanställd	Projektanställd specialist sedan två år
EL	Fastanställd på konsultbolag	Fastanställd på produktbolag sedan tre år
NO	Fastanställd	Uppsagd, i omställningsprogram
MO	Fastanställd	Sagt upp sig, snart egenföretagare

Etik

Före varje intervju fick informanten ett mejl där de fick kort information om studiens syfte och tillvägagångssätt (se bilaga 2). Studien ansågs inte medföra någon nämnvärd risk för skada under förutsättning att anonymiteten hos informanterna vidmakthölls. Efter transkriberingen av inspelningen har därför all data om informanterna som kan röja deras identitet, och som inte är avgörande för analysen, anonymiserats.

Analys

Intervjuerna resulterade i sammanlagt 3 timmar inspelat material. Analysen började med ordagrann transkription som resulterade i ca 110 sidor text. I första omgången kodades fraser som tolkades som direkt överensstämmande med intervjuguiden och kategorierna som beskrivs i bakgrunds-teorierna, en teoretisk tematisk analys enligt Braun & Clarke (2006). Till exempel tolkade jag vissa fraser som indikationer på 'professionell identifiering' i svar på frågorna under avsnittet om identitet före förändringen. För en del informanter hittades dock inte information som ansågs kunna avgöra tillhörighet till någon av kategorierna i teorin. För de informanter där indikativa fraser hittades föregicks dessa av olika mycket frågor och följdfrågor från mig som intervjuledare. Denna skillnad i hur lättillgängligt fenomenet i fråga kan anses vara hos informanten har inte kodats och inga slutsatser kan därför dras om detta.

I nästa omgång gick intervjuerna igenom med mindre fokus på den teoretiska bakgrunden, avsikten var att svara på den mer idiografiska aspekten av forskningsfrågan: "hur individer [...] beskriver sin utvecklingsprocess". Avsikten var att skapa min tolkning av informantens egen berättelse om förändringen. Denna kodning var en mer misstänksam tolkning av informantens ord. Exempelvis kunde informanten nämna upplevelsen av dåligt ledarskap före förändringen och berätta om en ökad medvetenhet om ledarskapets betydelse och krav på densamma efter förändringen. Allt detta tolkades som bidrag till temat "ökade krav på ledarskap". Detta var en mer datadriven induktiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2006).

Nästa steg av analysen var att söka efter mönster som sträckte sig över flera informanter för att skapa det som rapporteras som teman, analysens slutresultat. I detta steg sker inte endast en enkel sammanräkning av förekomster utan också en semantisk värdering och sammanvägning. Det handlar om att väga ihop flera underteman på samma sätt som exemplet om ledarskap här ovan. Exempel på detta ges i resultatredovisningen nedan.

När de övergripande temana skulle väljas fanns tjugotalet underteman att värdera och ordna. Många av dessa var kopplade till informanternas specifika berättelse, det kunde handla om ekonomin för egenföretagare eller känslor kopplade till att bli uppsagd. Eftersom informanterna rent kronologiskt befann sig i olika faser av förändring, eller med olika avstånd i tiden till förändringen, blev också intensiteten i berättelserna olika. Dessa specifika situationer och eventuella sekventiella fenomen hade troligtvis kunnat utgöra grund för andra teman, men har dock inte varit i fokus. Analysen och därmed resultaten gör inte anspråk på att vara en fullständig redogörelse av alla aspekter på informanternas berättelser. Därför ska inte frånvaron av teman som berör exempelvis stöd från omgivningen tolkas som något annat än att detta ämne inte varit i fokus.

Resultat

Analysen resulterade i ett tema om identitet med tydlig koppling till teoribakgrunden och intervju-guidens frågor:

1. Bredare identitet

Och två teman som i huvudsak handlar om personlig utveckling och som har färre beröringspunkter med studiens teoribakgrund:

2. Äkthet
3. Medvetenhet och krav

Tabellen visar en översikt över de underteman som utgör grunden för de fyra temana

	Före	Förändring			Efter		Personlig Utveckling
	Identitet	Motiv	Känslor	Omgivningens roll	Identitet	Sammanhang	
OH	Generisk	Strategisk Inte fastna	Lugn Bävan	Självklart stöd	Generisk Professionellt kopplad	Mer beroende	Äkta utmaningar
RE	Organisationsbunden Professionellt kopplad	(Ofrivillig) Tillfälle att växa	Bävan Nyfikenhet	Stöd Anpassning	Generisk Professionella inslag	Beroende	Kan vara sig själv Äkta utmaningar
IS	Blandat Specifik/Generisk	Stress av att inte göra ett bra jobb Fokus	Oro Nyfikenhet	Stöd Uppskattning	Professionella inslag	Mer beroende	Äkta engagemang Kräver bra ledning & meningsfullhet
EL	Osäker Obekvämt	Fokus	-	-	Specifik Organisationsbunden	-	-
NO	Specifik Organisationsbunden	(Ofrivillig) Tillfälle att växa	Osäkerhet Förväntan*	Stöd Uppskattning	Extremt generisk* Professionellt kopplad*	Mer beroende*	Mer medveten* Ställer krav*
MO	Organisationsbunden	Tid till familjen	Lugn	Stöd Uppmuntran	Generisk Professionella inslag	Beroende	Mer sig själv*

*utsagor om en tänkt framtid

1 Breda personliga identiteter

Alla informanter nämnde identiteter som i någon mån är generiska och tvetydiga. Dessa användes i vad som verkar vara ett medvetet syfte att täcka ett bredare utbud av möjliga roller än en mer lättillgänglig eller naturlig benämning. Exempelvis kunde de kalla sig själva för facilitator istället för chef, undervisande person istället för lärare, eller ingenjör istället för programmerare. Vid en närmare granskning fanns det dock skillnader i användandet som kan ha att göra med informanternas situation. För OH som har varit egenföretagare i två år var användandet av den enligt egen utsago vitt omspännande titeln ”Art Director” tämligen oproblematiskt: ”... jag har alltid kört samma arbetstitel oavsett vem som anställt mig, om det är jag själv eller arbetsgivare”. MO skulle visserligen byta titel i och med startandet av sin egen konsultverksamhet men även det verkade oproblematiskt. I praktiken skulle efterledet ”chef” bytas mot ”konsult” och sedan skulle samma arbete göras under ny flagg. Visserligen skulle hen då få olika roller i uppdragen: ”... då är man ju den rollen man får då när man är på uppdrag”, men också det verkade falla sig naturligt.

För två av informanterna var dock användandet av ett bredare perspektiv på identitet och roll ett resultat av förändringsprocessen. IS: ”Jag känner verkligen så att efter det här steget är allt möjligt” och NO: ”Jag var nog mer begränsad, jag såg mig nog bara som utvecklare tror jag. Nu efter den här processen ser jag nog fler möjligheter, det finns kanske inga begränsningar egentligen”.

Förutom en innehållsmässig bredd och allmänt hållna självbeskrivningar fanns efter förändringen en tendens att i högre grad beskriva sig som en agent eller medlem i ett nätverk. Identiteten var i högre grad beroende av andra, ”interdependent”. Under frågorna om organisationsidentitet och grupp tillhörighet redogjorde NO för att hen tror att hen i framtiden kommer att känna större tillhörighet med sina närmsta kollegor, och ha ett större socialt utbyte med dem. Om ett presumtivt framtida arbetslag sa hen: ”Jag hade nog försökt skapa ett bredare nätverk tror jag, än vad jag hade tidigare.” På frågan varför svarade hen: ”Breddad förståelse, inspirerande”. RE redovisade att ett sådant tänkt scenario hade blivit verklighet där hen nu arbetade som egenföretagare:

På ett sånt här ställe [Det halv-öppna kontorshotellet] så har jag liksom gemenskapen, jag känner ett automatiskt medlemskap, jag tillhör en viss yrkesgrupp. [...] Det är roligare nu för bredden.

2 Förändring till något mer äkta

Detta tema skapades eftersom fyra av informanter uppgav att förändringen medförde eller förväntades medföra en mer äkta identitet eller högre integritet, eller utmaningar som är mer direkt kopplade till en tänkt verklighet. Här redogör MO för detta på ett tydligt sätt:

Om man tänker sig den här förändringen som du gör nu då,
Tror du att den kommer spela någon roll för den du är?
kommer den påverka dig, den innersta biten där också?

Ja om jag lyckas med det jag vill, **så kan jag vara mer som jag vill vara helt enkelt.**

En annan tydlig redogörelse om frihet från förställning gav RE under en diskussion om känslor inför valet att genomföra förändringen, om det sågs som hot eller möjlighet, och om det fanns motiverande/avskräckande faktorer:

Och anledningen att jag ändå vågade, att jag kände att dom som ändå var med på tåget liksom, det här teamet, dom personerna som jag visste skulle vara med i teamet [...] Vissa av dom andra cheferna som jag visste skulle vara chefer också [...] men mycket just gruppen. För det vet jag att **jag kände att med dom här kan jag va helt mig själv** och jag kan säga som det är, och liksom va prestigelös o säga: ”Ni får hjälpa mig med det här liksom vi får göra det här tillsammans”, liksom jag visste att det skulle funka.

För IS var denna äkthet kopplad till engagemanget. Detta framkom när hen ombads att tänka sig scenariot att hen var chef som stod i begrepp att anställa och hade att välja på två kandidater: ”den gamla IS” och ”den nya IS”. Jag frågade sedan om det skulle innebära någon skillnad att anställa den ena eller den andra. Sådär svarade hen:

Ja, absolut, **för nu jobbar jag i detta därför att det är ett äkta engagemang.** Det är inte bara för att jag ska få en lön utan nu gör ju jag nånting som jag verkligen är engagerad i. Det är ju en risk också för att om jag inte känner att jag blir engagerad så kanske jag känner efter ett tag att jag kan ju byta.

Den sista meningen pekar också på en konsekvens av detta ”äkta engagemang” som jag har anledning att återkomma till längre fram.

Temat om äkthet gällde inte endast den egna personen. Två informanter förklarade att de efter förändringen kunde acceptera utmaningar och problem i arbetslivet eftersom de ansåg att dessa svårigheter på något sätt var äkta. I dessa fall kan man från informantens egen redogörelse utläsa att situationen efter förändringen visserligen var mindre angenäm men mer ”äkta” och därför lättare kunde uthärdas.

Det första exemplet nedan kommer från RE som berättar vad hen har för känslor inför utsikten att leva med ständig förändring, en framtidsutsikt som hen själv förde på tal:

Jag tycker det känns ... alltså jag har landat lite nu ... **egentligen vill jag ha**, tror jag, struktur och ordning [...] även om jag vill att det ska vara lite ordning så tror jag faktiskt att jag ändå trivs i det, att det faktiskt kan förändras, o liksom att man bara ... ja, får utvecklas med.

[...] **Så att jag tycker att det känns lugnt** liksom, eller **jag känner att det ligger i sakens natur** liksom. Att det är så, och det känns lugnt liksom. På något sätt kan det avdramatisera lite för mig också.

OH befann sig vid tidpunkten för intervjun i sin första lediga period utan betalda uppdrag som egenföretagare. Detta efter en lång och tidvis intensiv period av arbete. Detta är hens reaktion på tanken att det framtida arbetslivet skulle bestå av ständiga pendlingar mellan hårt arbete och leda färgat av självtvivel:

Nämen sånt är livet i stort, om man bara hade kunnat leva med tillit så hade ju många problem och mycket oro bara reducerats. **Det är inget personligt utan såhär är det ju.**

3 Medvetenhet medför krav

Två av informanterna berättade att förändringen medförde en personlig utveckling som gav nya insikter om vad i arbetslivet som var eftersträvansvärt. Detta uttrycktes mest explicit av NO. Efter att ha beskrivit den breddade identiteten som nämndes ovan fick hen frågan om det skulle spela någon roll för arbetslivet. Svaret löd:

Ja det kommer det säkert att göra, jag kommer nog att vara medveten på ett annat sätt [...] jag kanske ställer mer krav på min nästa arbetsplats.

IS redogjorde här ovan för ett nytt ”äkta engagemang” som kunde få till följd att hen bytte jobb. I ett ganska långt avsnitt i samtalet försöker jag utröna huruvida det finns något i processen som förändrat hen som person och därmed påverkat arbetsrollen, det går trögt att hitta sådana förändringar. Men så föreslår jag att bara det att hen genomfört en förändringsprocess kan ha inverkan. Såhär reagerar hen på det:

Det är jätteförändrat får jag ju säga. Förut sa jag "nämen så kan man inte göra, hur ska det gå". Det är förändrat eftersom jag inte alls är så orolig längre på jobbet. Jag vill ha en meningsfull arbetssituation mycket mer nu än vad jag ville innan tror jag.

Kravet här är alltså ”en meningsfull arbetssituation”. IS nämner också som en fortsättning på resonemanget om ”äkta engagemang” att hen har krav på ledarskapet eftersom det är avgörande för handlingsutrymmet:

Innan så förstod jag heller inte riktigt hur viktig min ledning faktiskt var för mig. Och det är jag jättenoga med idag till exempel, att ta reda på vad dom har för värderingar och hur det sköts liksom innan jag tar en anställning.

Det är viktigt för att lyckas att känna engagemang, att man har roligt, och bra arbetskompisar och en bra ledning. Som ger en förutsättningarna så man inte känner sig liksom, så vingklippt och kontrollerad.

Motstridigheter

Naturligtvis har alla regelbundenheter sina undantag, här presenteras perspektiv som kompletterar studiens huvudsakliga resultat som redovisats ovan: Bredare identitet, Äkthet och Medvetenhet som ger krav. Flera är från det förmodade negativa fallet EL.

När det gäller den bredare, mer generiska, nätverkande identiteten så var det bara en informant som uttryckte besvär med denna typ av identitet. EL, som tre år tidigare bytte från att vara konsult till fastanställd på ett produktbolag, ombads berätta vad hen under konsulttiden hade svarat om någon frågat vad hen jobbade med. Sådär löd svaret:

Det är alltid en svår fråga, jag svarar alltid olika varje gång. [...] Jag tycker alltid det är svårt att förklara för någon som inte är insatt vad jag jobbar med. Jag vet inte, det är nån form av container, [...] om man säger civilingenjör så vet man inte, det kan innebära väldigt många olika saker, och man behöver ju inte vara civilingenjör för å jobba med det jag jobbar med.

Detta besvär med användandet av en mer generisk identitet eller besvär med själv-identifiering noterades inte hos de andra informanterna. Detta besvär kan också ha varit ett motiv för hens förändring bort från konsultbranschen till det mindre flexibla arbetet på ett produktbolag. Samma informant gav också en berättelse som problematiserar den indelning av arbeten i mer eller mindre flexibla som gjorts i studien:

Jag kände att det förvisso var utvecklande att vara på olika företag och lära sig nya produkter eller så vidare, men att jag alltid kände mig som en nybörjare, dit jag kom. Och att jag istället ville **fokusera på nånting** och utvecklas inom det ...

Man kom till olika arbetsplatser, så var det nya verktyg kanske nya sätt, nya programmeringsspråk nya ... vilket gör att man då kom in, lärde sig det till hyfsad nivå sen byter man och börjar om igen [...]

Så att ... kunna bli lite bättre på nånting liksom rent tekniskt, men även att om man kom in på ett större produktföretag ... att man kan byta roller både uppåt eller kanske åt sidan, byta team inom organisationen. Alltså det finns andra möjligheter att byta, vad ska man säga ... inriktning på det man gör. Medan om man kommer som konsult så har man en stämpel på sig: ”du ska göra det här”.

För EL lockade produktbolagets möjligheter till utveckling och möjlighet att byta inriktning. Konsultarbetet som på ytan verkade vara förknippat med större rörelsefrihet upplevdes som instängt. Lösningen var att ta en anställning som gav fokus för att kunna utvecklas.

Diskussion

Identitet

Deltagarna i denna studie valdes utifrån att de genomgår eller har genomgått en förändringsprocess som kan tänkas innebära personlig utveckling, antingen medvetet och strategiskt genomförd, eller genom att de har använt ett tillfälle som erbjudits dem. De som hade processen bakom sig rapporterade att de var nöjda med resultatet, och de som alltjämt var i processen andades tillförsikt. Jag vill tro att de hade den typ av self efficacy på ett övergripande karriärplan som Muja & Appelbaum (2012) beskriver. Med denna positiva inställning till karriärutveckling kan man enligt Khapova et al (2007) förvänta sig den professionella identifiering som var vanlig bland informanterna. Flera grundar sin identitet åtminstone delvis i professionen eller skrået istället för i organisationerna de verkar i. Detta gäller inte bara de som är egna företagare, där det nästan är ofrånkomligt, utan även de anställda. I alla läger användes också mer generiska identiteter med flit. Avsikten verkade vara både att öppna för flexibilitet för att kunna utvecklas genom att prova olika roller (Ibarra, 1999), och i viss mån att undvika styrning från andra (Kunda, Barley, & Evans, 2002) (Fenwick, 2007). Alvessons (2001) tankar om användning av tvetydiga identiteter för att hävda ett kunskapsövertag fick dock ingen uppenbar manifestation bland dessa redogörelser. Det behöver inte vara signifikativt, jag tänker mig att det kan vara svårt att avläsa en sådan strategi i denna typ av intervjuer. Informanterna pratade inte så mycket överhuvudtaget om andras förståelse eller värdering av deras identitet (Thatcher & Greer, 2008), men de såg likväl i hög utsträckning sina roller och sina identiteter som ömsesidigt beroende med andra kollegor/kunder/grupper. Egenföretagarna verkade vara de som var tryggast i detta, vilket är intressant eftersom de också verkade kunna upprätthålla en egen stark oberoende identitet. Detta skulle alltså ge Matsumoto (1999) rätt i hans antagande om att dessa två perspektiv inte är ömsesidigt uteslutande.

Äkthet

Temat om äkthet berör flera aspekter i informanternas berättelser om identitet, sammanhang och förändring. Först vill jag ta upp den till synes uppenbara konflikten med teorin om

identitet. Tanken att det skulle finnas en "äkta identitet" antyder att det skulle finnas en sann benämning av individen, eller ett sant innehåll i konceptet "identitet" för den individen. Detta är en ståndpunkt som allt färre inom socialpsykologin stödjer. Sociologen Calhoun (1994) säger att självkännedom alltid är något konstruerat oavsett hur mycket det än känns som en upptäckt. Och varken Ibarra (2004), Wise & Millward (2005) tillerkänner den ideala identiteten eller självbilden något praktiskt värde annat än som riktmärke och just ideal. Identiteten ses snarare som något som förhandlas fram. Det kan ses som en fråga om makt så som Fenwick (2007) beskriver det, en förhandling som individen gör utifrån preferenser och möjligheter (Walsh & Gordon, 2008) eller något man provar ut genom "trial and error" (Ibarra, 1999). Även hoten som Petriglieri (2011) beskriver kan anses vara ett slags förhandling om individens identitet och dess giltighet. För till syvende och sist, en identitet som inte känns igen och som inte erkänns av andra, är inte heller till någon nytta.

För att motivera användningen av uttrycket "äkthet", vill jag därför förtydliga vad det står för i denna studie. Äkthet här är kopplat till en förändring och betyder att något har kommit ett steg närmre det som individen anser vara önskvärt, en lägre nivå av dissonans, högre nivå av välbefinnande. Typiskt sker denna förbättring genom att någonting avlägsnas, en mer direkt koppling mellan sig själv och omvärlden. Äkthet i detta sammanhang är alltså inte så idealistiskt som det låter, informanterna pekar på specifika beteenden som kommer av att "vara sig själv". En kommer att prioritera upp familjen, en har vågat be om hjälp. När det gäller det som jag kallat "äkta utmaningar" är resultatet istället acceptans eller en slags motståndskraft i motgången. Dessa utmaningar kommer sig av att en konstgjord skyddsanordning tagits bort, som en stor budgetapparat eller onödiga mellanled i en beslutsprocess. För en informant fanns det en acceptans för den flyktiga organiseringen eftersom det bara var en spegling av den ekonomiska verklighet som företaget verkade i. Hen verkade föredra äkta rörlighet framför den konstgjorda ordningen som rådde förut, trots en personlig preferens för struktur. Om nu "en hård bransch" var en verklighet att acceptera kan det vara värt att fundera på vad som krävs för att det ska kallas "äkta utmaning". En informant ratade strukturer som hade skapats utifrån andra prioriteringar än hens egen och kände på så sätt ett "äkta engagemang". Men ytterst är avgörandet äkta eller konstgjord högst subjektiv, och bygger på personliga värderingar. En informant upplevde till exempel dissonans när hen emellanåt fick betalt för att rulla tummarna, för andra kanske det är definitionen på framgång.

Tillkortakommanden i studien

I alla analyssteg handlar det om att hitta mönster, eller snarare att jag som forskare *skapar* mönster utifrån min tolkning av informanternas ord. Oberoende kodningar och konfererande med andra i analysen är därför viktiga åtgärder för att höja en kvalitativ studies validitet (Willig, 2008). Tyvärr har inte detta varit möjligt inom ramen för denna studie. Inte heller har informanternas återkoppling på resultaten kunnat tas med i denna presentation. Därmed saknas en känslighet för förhandlade verkligheter, ett viktigt kvalitetsmått enligt Willig.

Genom en intervju kan man möjligen få en en vid uppfattning om en persons identitet, och förslag på innehåll och struktur. Men personliga skillnader inom andra områden än just identitet, till exempel hur introspektiv man är, gör det svårt att använda informanternas berättelser som jämförbara mätdata. Dessutom är det troligt att det finns en försvårande temporal faktor. Fokus för studien var ju ett skeende, en förändring/utveckling av identitet. Därför görs det jämförelser mellan identiteten förr och nu, eller identiteten nu och sedan. Det är dock rimligt att tro att beskrivningarna hade varit mer rättvisande om man bara hade frågat om ”här och nu”. Informanterna förstår själva under intervjun att det handlar om en slags progression, det färgar troligen berättelsen, på gott och på ont.

I denna studie var informanterna också medvetna om att de var individer i en bred studie, de bör ha känt sig personligt tillfrågade, i en del andra studier om arbetsrelaterad identitet blir deltagarna tillfrågade i egenskap av medlemmar i en organisation. Denna omständighet bör framförallt påverka frågorna om identitet och sammanhang, och kanske göra att informanterna i denna studie i högre grad beskriver sig som oavhängiga eventuella organisationer.

Det var också tydligt för informanterna att det var den arbetsrelaterade identiteten som avhandlades, att från det arbetsrelaterade komma in på det personliga ger troligen inte samma bild som att vid en djupare intervju om identitet komma in på hur arbetssituationen påverkar och påverkas av den personliga identiteten.

Praktiska implikationer, rådande och presumtiva trender

Följderna av den bredare identiteten har sedan ett tag tydligt präglat arbetsmarknaden. Tjänstetitlar som ”-koordinator” eller ”-samordnare” är vanliga (ca 500 resp 700) hos arbetsförmedlingen i skrivande stund). Denna typ av titel är i högsta grad en ”nätverksidentitet”, man kan förmoda att arbetet omfattar mycket ”nätverkande” mellan olika parter. Men titeln är också vag och ospecifik, troligen får den sin innebörd genom en lista över arbetsuppgifter

som kan ge en uppfattning om vad just denna samordnare ska göra. Det finns också sedan länge en trend med interna kunskapscentra på företag. Detta kan, tillsammans med mindre specifika titlar, ge anställda en möjlighet att odla en viss professionell identifiering utan att behöva bli egenföretagare. Därmed kan de behållas i organisationen.

Att bli egenföretagare är på många sätt ett extremt exempel på ökad flexibilitet och ett alternativ som ännu inte är aktuellt för flertalet på arbetsmarknaden. Detta hindrar inte att det får mycket fokus när arbetsmarknaden diskuteras. Just nu förs diskussionen bland annat med termen ”Überfication of work”. Tanken är att likt tjänster som Über och Airbnb reducerar mellanhänder och slimma organisationen, och i huvudsak är det just den fria agenten, egenföretagaren som står i fokus. Men förutom den otrygghet och utsatthet som följer med detta kan man också se ökat utrymme för medvetna val och i förlängningen också kravställning från arbetstagaren. En viktig funktion i tjänster som Über och Airbnb är nämligen att kunna utvärdera både köparen och säljaren. Överfört på arbetsmarknaden skulle vi alltså i framtiden kunna se att arbets sökande tar referenser för att undersöka om kraven som denne har på den presumtiva arbetsgivaren kan förväntas bli uppfyllda. Ett exempel på denna trend är att den amerikanska web-tjänsten för utvärdering av arbetsgivare, ”Glassdoor”, har etablerat sig i Sverige i år.

Teoretiska implikationer, förslag på fortsatt forskning

I denna studie har en koppling gjorts mellan äkthet som beskrivning av personlig integritet och engagemang, till äkthet som beskrivning av utmaningar i arbetslivet. Kopplingen i detta sammanhang är gjord främst på semantisk grund. I fortsatta studier skulle man kunna undersöka om det finns en psykologisk grund till kopplingen. Detta skulle kunna göras med djupintervjuer.

En annan väg framåt kan vara en metodologisk utveckling, att försöka fånga individers berättelse med deras egna ord utan den tidskrävande och i viss mån subjektiva processen som en intervju är. En möjlighet här vore att göra en web-baserad enkätstudie med fritextfält där deltagaren får svara på frågor om identitet. Svarens innehåll kan sedan analyseras programmatiskt. Denna effektiviserade process skulle också göra det möjligt att få ett bredare urval.

Slutord

Denna studie har visat på tendenser i kunskapsarbetares berättelser om sig själva och sin identitet i arbetslivet. Även om urvalet är snävt, både avsiktligt av teoretiska skäl och oavsiktligt på grund av praktiska omständigheter, har individer i väsentligt skilda situationer fått komma till tals. De har fått beskriva sina egna resor, sina egna villkor och tankar. De mönster som lyfts fram ur dessa redogörelser kan, trots alla metodologiska förbehåll, ge insikt i hur dessa individer orienterar sig i den allt mer föränderliga miljö som arbetsmarknaden är.

Referenser

- Abdelal, R. (Red.). (2009). *Measuring identity: a guide for social scientists*. New York: Cambridge University Press.
- Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations*, 54(7), 863-886. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1177/0018726701547004>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Calhoun, C. (. (1994). *Social theory and the politics of identity*. Oxford: Blackwell.
- Caprino, K. (2012). *The 8 Stages of Career Transformation*. Hämtat från Forbes.com: <http://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2012/01/26/the-8-stages-of-career-transformation/>
- Cushman, P. (Maj 1990). Why the self is empty: Toward a historically situated psychology. *American Psychologist*, 45(5), 599-611. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.45.5.599>
- Drucker, P. (1994). *Post-capitalist society*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.1080/13594320601088195>
- Fenwick, T. (2007). Knowledge workers in the in-between: network identities. *Journal of Organizational Change Management*, 20(4), 509-524. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.1108/09534810710760054>
- Florida, R. (2012). *The rise of the creative class: revisited*. (10 uppl.). New York: Basic Books.
- Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. (3 uppl.). New York: McGraw-Hill.

- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business Review Press. Kindle Edition.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*, 12(7), 584-595. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1108/13620430710834378>
- Kunda, G., Barley, S. R., & Evans, J. (January 2002). Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(2), 234-261.
- Lysova, E. I., Richardson, J., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. (2015). Changesupportive employee behavior: a career identity explanation. *Career Development International*, 20(1), 38-62. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0042>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (April 1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Matsumoto, D. (1999). Culture and self: An empirical assessment of Markus and Kitayama's theory of independent and interdependent self-construals. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(3), 289-310.
- Muja, N., & Appelbaum, S. H. (2012). Cognitive and affective processes underlying career change. *Career Development International*, 17(7), 683-701. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1108/13620431211283814>
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (Red.). (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under Threat: Responses to, and the consequences of, Individuals' Identities. *Academy of Management Review*, 36(4), 641-662. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2009.0087>
- Pilarska, A. (2014). Self-Construal as a Mediator Between Identity Structure and Subjective Well-Being. *Current Psychology*, 33(2), 130-154. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-013-9202-5>

- Regeringsproposition. (1990). *Prop. 1990/91:124 Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Statistiska centralbyrån. (2013). SCB statistikdatabasen: Statistical database. Stockholm.
- Suh, E. M. (December 2002). Culture, Identity Consistency, and Subjective Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1378–1391. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.83.6.1378>
- Sverige. Arbetsmiljöverket. (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft: Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Thatcher, S. M., & Greer, L. L. (Februari 2008). Does It Really Matter If You Recognize Who I Am? The Implications of Identity Comprehension for Individuals in Work Teams. *Journal of Management*, 34(1), 5-24. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307308909>
- Walsh, K., & Gordon, J. R. (Mars 2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18(1), 46–61. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.09.001>
- Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method* (2 uppl.). Buckingham: Open University Press.
- Wise, A. J., & Millward, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417. Hämtat från <https://dx.doi.org/10.1108/13620430510615328>



LUNDS
UNIVERSITET

Intervjustudie om det flexibla arbetslivet

Information och medgivande

Tack för att du kan tänka dig att vara med i denna studie!

Du ombeds att delta som intervjuperson i en studie som utförs inom ramen för en kandidatuppsats i arbets- och organisationspsykologi på Institutionen för psykologi vid Lunds Universitet. Syftet med studien är att lära oss mer om hur personer upplever sitt arbetsliv.

Intervjun är ett öppet samtal utifrån vissa teman som intervjuledaren har valt. **Samtalet spelas in** i sin helhet och kommer sedan att analyseras för att utgöra underlag till arbetet. Det inspelade samtalet och allt material som hör till, behandlas med sekretess. **Som intervjuperson är du helt anonym.** *Eventuella citat och annan redogörelse av samtalet som publiceras kommer inte kunna kopplas till dig genom namn eller sammanhang.* Materialet kan inte användas för annat syfte utan ytterligare medgivanden från dig. Den färdiga rapporten kan läsas genom <https://lup.lub.lu.se/student-papers/>.

Deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta intervjun och meddela att du inte önskar delta. Så länge inte annat meddelas anser vi att du genom genomförande av intervjun har givit ditt medgivande till medverkan i studien enligt ovan.

Bakgrundsinformation inför själva intervjun

Utgångspunkten för intervjun är att du under de senaste fem åren (ca) har upplevt en händelse som inneburit en förändring i hur flexibelt ditt arbete är. Kan du identifiera en eller flera sådana händelser i ditt yrkesliv?

Som en ingång i intervjun kommer jag att be dig att beskriva dessa händelser.

Resten av intervjun kommer att handla om denna episod, tiden före och efter.

Marcus Johnson

Kandidatkurs i Psykologi

HT 2015

Telefon: +46 46 2112742

e-post: marcus@samora.se / (marcus.johnson.518@student.lu.se)

Intervjuguide

Individen i det flexibla arbetslivet

Förut, Om någon frågade ”vad jobbar du med? Vad svarade du då?

Vem förstod det?

För vem / vilka

Varför kallade du dig det?

Mål / Värderingar

Varför gjordes förändringen?

Vad var dina känslor inför förändringen?

Hot / Möjlighet

Push / Pull

Hur påverkade andra förändringen?

Direkt / indirekt, Omvärldsanalys, work/life balance etc, ID- hot / stöd

Vad innebär förändringen?

Vad kallar du dig nu?

Identity work, tillfredställelse

Hur Beskriver du din roll?

Syn på kunskap, sammanhang etc

Om skomakare hör till skomakarskrået, vilket är ditt skrå?

OID

Hur förhåller du dig till andra?

'in-between'-nytt kund-tänk

motstå styrning

Kommer det att förändras igen?

Hur ser framtiden ut?

Konstant förändring

Vad trivs du bäst med i det nya?

Sammanhang, roll, identitet, (måluppfyllelse)

Finns det skillnader mellan den du är nu och den du hade varit utan förändringen?