

Sosiologer og fagidentitet

En studie av sosiologers oppfatning av fagidentitet i offentlig sektor

Astrid Follestad Torneberg



Masteroppgave i sosiologi, SOS 4091
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Våren 2008

Forord

Arbeidet med denne oppgaven har vært både lærerikt og spennende, og det er flere som fortjener en takk nå som oppgaven er ferdig. Først og fremst vil jeg takke min veileder Trygve Gulbrandsen ved Institutt for samfunnsforskning. Veiledningen har vært både hyggelig og lærerik. Takk for god faglig hjelp og innspill underveis!

Jeg vil også takke sosiologene som har stilt sin tid til disposisjon i intervjuene. Takk for at dere delte deres tanker og erfaringer som bidro til et spennende materiale.

Jeg vil også takke venner, familie og Mattis for oppmuntring, avkobling og støtte underveis.

Oslo, juni 2008

Astrid Follestad Torneberg

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler sosiologer i offentlig sektor sitt forhold til fagidentitet.

Problemstillingene er om sosiologer i offentlige sektor opplever at de har en sosiologisk fagidentitet, om de beholder en eventuell fagidentitet når de kommer ut i arbeidslivet, og hvordan de opplever sin fagidentitet i møte med andre yrkesgrupper. Informantenes svar varierte, og jeg la derfor til en fjerde problemstilling om hva som kan forklare variasjonene i sosiologenes forhold til fagidentitet.

I oppgaven har jeg tatt for meg teori om identitet, sosialisering og profesjoner. Teorien viser til at identitet aldri er konstant, men hele tiden formes og omformes, og jeg har derfor sett på om det ser ut til at sosiologene er avhengig av at det er andre sosiologer på arbeidsplassen for å kunne opprettholde en fagidentitet. Profesjoner har i stor grad en dominerende stilling på arbeidsplassen som kan gjøre at sosiologenes ferdigheter ikke anerkjennes i like stor grad, eller at de forventes å tilegne seg profesjonsgruppens måte å arbeide på. Jeg har derfor sett på om dominerende profesjoner på arbeidsplassen har noe å si for i hvilken grad sosiologer beholder sin fagidentitet. En annen utfordring for fagidentiteten kan være møtet med en ny sekundærsosialisering på en ny arbeidsplass. Jeg har derfor sett på om det kan ligge forventninger fra ledelsen om å tilegne seg en byråkratrolle i departementene. Og om fagidentiteten er sterk i utgangspunktet.

For å svare på problemstillingene har jeg intervjuet seks sosiologer i tre departementer om deres forhold til fagidentitet. Det viste seg å være store variasjoner i deres oppfatninger, som jeg har forsøkt å forklare ved hjelp av teori og faktorer som ser ut til å ha betydning. Kun to av seks informanter hadde en sterk fagidentitet, de fire uten en sterk fagidentitet så sin identitet mer i kraft av sin stilling i departementet og arbeidsoppgavene. Det ser ut til at sosialiseringssprosessene under studietiden til en høyere grad i sosiologi er svake, og at den således er lite robust i et møte med en ny sosialisering i departementene. For de som hadde en sterk fagidentitet ser det ut til at tidligere arbeid med forskning, arbeidsoppgaver nært knyttet opp til sosiologien, og andre sosiologer på arbeidsplassen er gunstige faktorer for å opprettholde en fagidentitet.

1. Innledning.....	8
1.1. Om sosiologi og fagidentitet	8
1.2. Litt om departementene i offentlig sektor	10
1.3. Problemstillinger	10
1.4. Sosiologisk og samfunnsmessig relevans.....	11
1.5. Oppbygging av oppgaven.....	12
2. Teori	13
2.1. Identitet.....	13
2.1.1. Generelt om identitet.....	13
2.1.2. Organisasjonsidentitet	16
2.1.3. Fagidentitet.....	18
2.2. Sosialisering	19
2.2.1. Organisasjonssosialisering	20
2.3. Profesjonssosiologi.....	23
2.4. Oppsummering av hovedpunktene i teorien.....	24
3. Refleksjoner rundt metodiske valg.....	26
3.1. Valg av forskningsdesign	26
3.2. Datainnsamlingsprosedyre	27
3.2.1. Informantene	27
3.3. Datainnsamlingsmetode	28
3.3.1. Intervjustrukturen	28
3.4. Kritisk blikk på forskningsdesignet.....	29
3.4.1. Hva har jeg data om?.....	29
3.4.2. Etikk	30
3.4.3. Reliabilitet (pålitelighet).....	31
3.4.4. Validitet (gyldighet)	33
3.4.5. Generalisering	34
3.4.6. Sitatbruk	35
3.5. Oppsummering	35
4. Departementsosiologenes faglige identitet.....	37
4.1. Arbeidsoppgavene til sosiologene i departementet	37

4.2. Sosialisering i departementet.....	39
4.2.1. Sosialiseringprosesser i departementene.....	39
4.2.2. Informantenes sosialisering i departementene.....	41
4.2.3. Lederes forventninger om en byråkratrolle.....	43
4.3. Informantenes identitet.....	45
4.3.1. Faglig identitet som sosiolog rett etter endt utdanning?.....	46
4.3.2. Sosiologisk fagidentitet i dag?.....	46
4.3.3. Sosiologiens nytte.....	47
4.4. Identitetstyper.....	48
4.5. Hvilke forhold synes å påvirke informantenes identitet?.....	50
4.5.1. Betydningen av arbeidsoppgaver.....	50
4.5.2. Betydningen av år i arbeidslivet og tidligere arbeidserfaring.....	51
4.5.3. Betydningen av alder.....	52
4.5.4. Betydningen av utdannelsens lengde.....	52
4.5.5. Betydningen av andre yrkesgrupper.....	53
4.5.6. Betydningen av anerkjennelse for å være sosiolog.....	54
4.6. Gunstige kombinasjoner?.....	55
4.7. Savn av en fagidentitet?.....	56
4.8. Dominerende yrkesgrupper?.....	58
4.9. Variasjonen hos informantene.....	59
4.10. Oppsummering.....	61
5. Analyse.....	62
5.1. Oppsummering av funnene.....	62
5.2. Hvorfor er det så store variasjoner blant sosiologene?.....	63
5.2.1. Tidligere erfaringer.....	63
5.2.2. Rammen på arbeidsplassen.....	64
5.2.3. Breddt fag.....	64
5.3. Hvorfor ser det ut til at identiteten svekkes med årene?.....	65
5.3.1 Hvor robust er en fagidentitet i møte med sosialisering på arbeidsplassen?.....	65
5.3.2 Vil nok en sekundærsosialisering svekke virkningene av den første?.....	66
5.3.3 Hvilke faktorer har betydning for fagidentiteten?.....	66

5.3.4. Spenningen mellom en sosiologisk fagidentitet og byråkratrollen.....	68
5.4 Hvorfor har den ene sosiologen klart å holde på en sosiologisk fagidentitet gjennom et langt arbeidsliv?	70
5.4.1. Hvilke faktorer ser ut til å bidra til å holde på en sosiologisk fagidentitet?	70
5.4.2. Hvordan har den sosiologiske fagidentiteten fungert sammen med forventningene om en byråkatrolle?.....	71
5.5. Oppsummering	71
6. Oppsummering og konklusjon	73
Litteratur	74
Vedlegg	77

1. Innledning

Denne masteroppgaven omhandler sosiologers fagidentitet i offentlig sektor. Det er etter hvert blitt flere sosiologer spredt utover ulike områder i arbeidsmarkedet. Det er interessant å se om sosiologene har en sterk fagidentitet, og hvordan denne identiteten tilpasser seg arbeidsplassen. Jeg har derfor valgt å se på sosiologer som arbeider i departementer for å se hvordan de ivaretar sin fagidentitet og hvordan de tilpasser seg i arbeidslivet i forholdet til andre yrkesgrupper. Jeg tar sikte på å undersøke om de beholder sin faglige identitet, eller om de sosialiseres inn i den rådende kulturen i departementet, og om det er vanskelig å holde på sin faglige identitet i et departement preget av en annen profesjon. I departementer med mange andre sosiologer eller annen samfunnsvitenskapelig fagbakgrunn kan man anta at sosiologene ikke må kjempe for sin fagidentitet. Jeg har tatt for meg tre teorier for å belyse oppgavens problemstillinger; teorier om identitet, sosialisering og profesjoner.

For å få en god grunnforståelse i oppgavens tema vil jeg nedenfor presentere noen definisjoner av hva som kjennetegner sosiologi og hvordan man slik kan definere en sosiolog, for så å gi en innføring av hva som kjennetegner departementene i Norge. Jeg vil så presentere problemstillingene i oppgaven og videre redegjøre for oppgavens sosiologiske og samfunnsmessige relevans. I kapitlets siste punkt vil jeg kort vise til oppgavens videre fremgang.

1.1. Om sosiologi og fagidentitet

Fagidentitet er et lite studert tema og jeg vil derfor si noe om hva sosiologi og en sosiolog er for å kunne si noe om sosiologisk fagidentitet. Sosiologi er et fag som retter seg mot studier av sosiale relasjoner, sosiale institusjoner og samfunn. Sosiologi gir en bred tilnærming til relasjonene mellom individ og samfunn, og gir en dypere innsikt i de sosiale praksisene der institusjoner formes og endres. Det er mange forskjellige retninger innenfor sosiologi, og det er således et bredt fag.

En definisjon av en sosiolog kan sies å være en person som har studert sosiologi til en mastergrad eller tilsvarende. En sosiolog har gjennom studiene tilegnet seg en måte å

analysere og reflektere rundt samfunnsmessige problemstillinger. Tanker er at man ved å studere sosiologi blir sosialisert inn i en sosiologisk tankebane. Det vil si at en sosiolog ser verden rundt seg i form av sosiologiske teorier og begreper som hjelper til med å forstå komplekse problemstillinger. Sannsynligvis blir man mer samfunnsbevisst ved at man gjennom sosiologien har lært hvordan mekanismer i samfunnet kan henge sammen, og også hvordan mekanismene fungerer negativt overfor noen grupper. Det er nærliggende å tro at studentene, ved å bli presentert for sosiologiske studier, etter hvert ser samfunnet gjennom sosiologiske ”briller”. Et viktig element i en sosiologisk fagidentitet er ønske om kunnskap om hvordan samfunnet fungerer. Det kan medføre at man blir opptatt av negative konsekvenser for svake grupper som følge av makt og politiske beslutninger. På grunn av nettopp denne kunnskapen om hvordan samfunnet fungerer, og svake gruppers stilling, er det nærliggende å tro at mange utvikler et sivilisert samfunnsengasjement. Men en utdanning i sosiologi er lite praktisk rettet i forhold til å arbeide operativt. Sosiologer er heller ikke vant til å tenke kompromisser mellom ulike prioriteringer i politikken og kan derfor bli idealistiske. Det er ikke sikkert alle trekkene vil gjelde alle sosiologer, men er mulige elementer mange sosiologer kan kjenne seg igjen i.

En mastergrad i sosiologi bygger på en treårig bachelorgrad hvor 80 av totalt 180 studiepoeng skal være sosiologifag. Den toårige masteren har kun sosiologifag. Universitetet har sin formening om hva sosiologer kan jobbe med, som står presentert på deres nettsider. Der står det at sosiologer har tilegnet seg ”analytiske ferdigheter som kan tas i bruk i mange typer arbeid. Mange sosiologer arbeider i offentlig sektor: I kommuner, fylkeskommuner, departementer osv. En del sosiologer arbeider i større frivillige organisasjoner, massemedia eller det private næringsliv”¹. Universitetet viser til at sosiologer har et bredt arbeidsfelt ved at kunnskapene man har tilegnet seg gjennom studiene kan brukes på mange ulike områder. Som vi ser jobber mange sosiologer i departementene, som jeg vil si litt om i neste punkt.

¹ URL: <http://www.uio.no/studier/program/sosiologi-master/om/jobb-og-studiemuligheter.xml>, Lesedato 15.mai 2008.

1.2. Litt om departementene i offentlig sektor

Det er i alt 17 departementer i den norske stat i tillegg til Statsministerens kontor, og de er delt inn etter oppgaver i samfunnet. Departementene har en hierarkisk struktur hvor saksbehandling foregår på flere nivåer, og denne organiseringen er ment å kvalitetssikre arbeidet på hvert nivå før det kommer lenger opp i hierarkiet. Den hierarkiske oppbyggingen skaper legitimitet for avgjørelsen i vedtakene (Antonsen, Nebben og Rønning 2002:15). ”Faglig spesialisering, et regelverk som gir lite rom for skjønnsutøvelse og saksbehandling i flere ledd, sikrer kvalitet og upartiskhet i de avgjørelsene som fattes” (Antonsen m.fl. 2002:15).

Rollen til de ansatte må ses i relasjon til oppgaver som departementene har. Skille går mellom på den ene siden konstitusjonelle og politiske oppgaver som går ut på å følge opp politiske vedtak i regjering og storting og utvikle politikk ved å forberede, foreslå og iverksette tiltak og informasjon om forhold og virkemidler innenfor et samfunnsområde. På den andre siden er de forvaltningsmessige og administrative oppgavene som går ut på politikkutførende oppgaver, iverksettende og myndighetsutøvende funksjoner og det å være styringsorgan for underliggende instanser (Christensen, Egeberg, Larsen, Lægreid og Roness 2002:120-121). Det vil si å ”utforme forskrifter, fatte enkeltvedtak, opptre som klageinstans og fordele ressurser, være instruksjonsmyndighet og ivareta kontroll- og tilsynsvirksomhet” (Christensen m.fl. 2002:121). ”Kjerneoppgavene til departementene kan dermed ses som det å være sekretariater for politisk ledelse og være øverste organ for gjennomføringen av sektorpolitikken med ansvar for styring av underliggende virksomheter” (Christensen m.fl. 2002:121).

1.3. Problemstillinger

Følgende problemstillinger er utgangspunktet for oppgaven:

Opplever sosiologer i offentlige sektor at de har en sosiologisk fagidentitet?

Beholder sosiologene sin fagidentitet når de kommer ut i arbeidslivet?

Hvordan opplever sosiologene sin fagidentitet i møte med andre yrkesgrupper?

Hva kan forklare variasjonene i sosiologenes forhold til fagidentitet?

For å besvare disse spørsmålene har jeg gjennomført intervjuer med sosiologer som arbeider i Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Barne- og likestillingsdepartementet og Finansdepartementet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for politikken knyttet til arbeidsmarked og arbeidsmiljø, velferd, pensjoner, innvandring og integrering, samer og nasjonale minoriteter². Barne- og likestillingsdepartementet arbeider for forbrukernes rettigheter, familier, barn og unges levekår, funksjonshemmede, anti-diskriminering og reell likestilling mellom kvinner og menn³. Finansdepartementet arbeider med norsk økonomi innenfor skatter og avgifter, statsbudsjett, finansmarkedene, statens pensjonsfond, bærekraftig utvikling og statlig økonomistyring⁴. Jeg vil i oppgaven benytte meg av den innsamlede empirien og teori for å besvare problemstillingene.

1.4. Sosiologisk og samfunnsmessig relevans

Sosiologi er et bredt fag og sosiologer arbeider med mye forskjellig. Som nevnt ovenfor er sosiologer ulike med hensyn til utdanningen og arbeidsområde, og kan derfor gå i mange ulike retninger. Det finnes mange bindestreks-sosiologier, som strekker seg fra for eksempel kjønnsforskning til organisasjonssosiologi, som gjør at sosiologer kan være relativt forskjellige med henhold til utdanning og interesseområder i faget. I arbeidslivet er sosiologer ofte i mindretall med sin fagbakgrunn (unntatt ved forskningsinstitusjoner og universiteter). Det er spesielt interessant å se på hvordan identitet skapes og omformes, og hvordan dominerende profesjoner påvirker de mindre faggruppene. Det vil også være interessant se om det oppstår spenninger mellom ulike identiteter. Sosiologene forsker på mange områder, men det er lite forskning på egen faggruppe.

² URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid.html?id=165>, Lesedato 15.mai 2008

³ URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>, Lesedato 15.mai 2008

⁴ URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin.html?id=216>, Lesedato 15.mai 2008

Det er viktig å få kunnskap om hvordan ulike faggrupper på én og samme arbeidsplass virker inn på hverandre, særlig når en eller to faggrupper dominerer i stor grad. Sosiologi er ikke en profesjon, og det er derfor interessant å undersøke om sosiologene opplever en svakere tilknytning enn profesjonsgruppene i departementene. Ved stillingsutlysninger søkes det ofte etter en ”samfunnsviter”, altså som en bred kategori av de med samfunnsvitenskapelige utdannelser. Kan det være at sosiologene får en mer samfunnsvitenskapelig identitet? Eller at identitetsfølelsen formes mer etter hva de jobber med. Det blir også interessant å se om, eller i hvilken grad, de har internalisert en byråkratisk identitet. Altså i hvilken grad de blir påvirket av sosialiseringprosesser i departementene, og om det kan oppstå spenninger mellom fagidentiteten og byråkratrollen.

1.5. Oppbygging av oppgaven

I neste kapittel vil jeg begynne med å redegjøre for teorien i oppgaven. Her vil jeg redegjøre for noe av teorien på feltet, både ved å få frem hva som er spesielt interessant å undersøke og for å forklare funn fra empirien senere. I kapittel 3 vil jeg redegjøre for refleksjoner rundt metodiske valg. Her blir oppgavens metodeinnsamling og metodeanvendelse diskutert. I kapittel 4 vil jeg presentere empirien fra datainnsamlingen. Oppgavens analyse kommer i kapittel 5 hvor jeg forsøker å forklare hvorfor informantene opplever sin fagidentitet som de gjør ved å se på hvilke faktorer som ser ut til å ha betydning. Til slutt vil jeg i kapittel 6 oppsummere og trekke konklusjon fra oppgaven ved å forsøke å svare på problemstillingene.

2. Teori

I dette kapitlet vil jeg ta for meg teori som jeg finner relevant for oppgaven. Fagidentitet er et lite studert tema i sosiologien. Tidligere forskning om fagidentitet er dessuten i stor grad sentrert rundt yrker i helsesektoren. Jeg vil derfor begynne med å redegjøre for noen teorier om identitet, for så å gå over til organisasjonsidentitet. Teoriene er valgt for å vise hvordan identitet skapes og gjenskapes. Teori om fagidentitet vil bli presentert etter det. Jeg vil så se på sosialisering og organisasjonssosialisering for å vise hvordan arbeidstakere sosialiseres inn i nye organisasjoner og identitetsoppfatninger. Studier av profesjoner er også relevant å ta med da departementene i stor grad er dominert av profesjoner. Sosiologi er en faggruppe, og det er interessant å se på hvordan faggrupper skiller seg fra profesjoner. Til slutt vil jeg komme med en oppsummering av de teoretiske hovedpoengene og noen avsluttende bemerkninger.

2.1. Identitet

Det er skrevet mye om identitet i forskningslitteraturen, og jeg vil her presentere teori som har hatt stor innflytelse og som synes relevant for oppgavens tema.

2.1.1. Generelt om identitet

Jeg vil begynne med å redegjøre for noen forståelser av hva identitet er, og hvordan det skapes og omformes. Flere teoretikere har definert ”identitet”, og jeg vil her redegjøre for noen forståelser av identitetsbegrepet.

“...identity refers to the way a person constructs, interprets, and understands who he or she is in relation to others in his or her life world. Identity may be more or less stable, more or less fragmented, more or less problematic, and more or less secure” (Clegg, Kornberger&Pitsis 2006:498).

Clegg m.fl. definerer altså identitet som måten en person konstruerer, tolker og forstår hvem han eller hun er, i relasjon til andre i det samfunnet han eller hun lever i. Vår identitet er ulik i ulike settinger. Vår identitet på jobben kan være ganske ulik den vi har hjemme eller i en fritidsaktivitet. Vi har med andre ord flere identiteter avhengig av hvilken setting vi befinner oss i (Clegg m.fl. 2006:498). Identitas kommer av idem og betyr ”samme” og går ut på ”

ensartethet eller kontinuitet over tid som utgjør grunnlaget for å kunne fastslå og forstå avgrensningen av og det karakteristiske ved noe”. Det går også ut på å kunne klassifisere ting eller personer og ”å assosiere seg med eller knytte seg til noen eller noe ” (Jenkins 2006:28), eksempelvis en hobby, ideologi eller studiesamhold.

George Herbert Mead tok for seg forholdet mellom individ og samfunn, og hvordan mennesker utvikles til sosiale vesen. Han mente det er gjennom samhandling med andre at selvet utvikles. Mennesker har evner til å ta sosiale roller og til å bli en del av en sosial gruppe. Mead mente at denne evnen blir utviklet gjennom lek og spill. Han var opptatt av at mennesker tenker refleksivt fordi vi forstår og reagerer på hva andre tenker og sier om oss. Vi korrigerer også våre handlinger for at andre skal akseptere oss (Korsnes, Andersen og Brante 2004:196-197).

I Meads teori om selvet og hvordan det er konstruert, delte han selvet inn i to komponenter: ”jeg” og ”meg”. *Jeg* er den spontane, frie og handlende delen av selvet, *meg* er den sosiale delen av selvet. *Meg* er der vi blir påvirket av andres meninger, det som gir form og innhold til *jeg’et*. Mead så selvet som en relasjon mellom *jeg* og *meg* (Jenkins 2006:64). Mead introduserte også begrepet ”den signifikante andre”. *Den signifikante andre* er ikke en del av selvet, men heller en internalisert representasjon av andres holdninger, og dermed ”den internaliserte sosiale samvittighet” (Korsnes m.fl. 2004:197). Den signifikante andre representerer det organiserte fellesskap som individet tilhører, og som individet defineres etter. *Jeg’et* reagerer på det selvet som oppstår gjennom å ta inn over seg den signifikante andres oppfattning av deg. Når vi internaliserer disse reaksjonene får vi et *meg*, og vi reagerer på det som et *jeg*. *Jeg’et* er individets reaksjon på andre (Jenkins 2006:64). Vi formes med andre ord ut i fra hvilke andre vi samhandler med og hvordan andre oppfatter oss. *Meg* er den delen av selvet som overtar *den signifikante andres* meninger og holdninger, slik vi oppfatter dem. Men vi er ikke kun kopier av det samfunnet vi lever i. *Jeg* er den delen av selvet som er fritt og impulsivt, det er vår reaksjon på samfunnets holdninger slik de oppfattes i *meg’et*. Det er den delen av selvet vi identifiserer oss med.

Mead forsto et individs identitet som et sosialt produkt, som gradvis har blitt til ved samhandling med andre (Valstad 2004:32). Identitet kan både skape ulikhet og likhet mellom individer. Identitet kan bidra til en følelse av tilhørighet hvor individet ser seg som en del av en helhet. Men mennesker kan også ha en tendens til å understreke forskjellighet fra andre, selv om det ofte er flere likheter enn forskjeller (Valstad 2004:33). Forholdet mellom likheter og ulikheter er med på å klargjøre hvem vi er i forhold til andre, det er altså ikke bare det som gjør oss like som er viktig, men også det som skiller oss fra andre mennesker (Jenkins 2006:28).

Jenkins argumenterer for at menneskelige identiteter er sosiale identiteter fordi identifisering av seg selv alltid innebærer interaksjon i form av forhandling med andre. Identitet er noe mennesker gjør (Jenkins 2006:28). ”Å identifisere seg selv eller andre er et spørsmål om mening, og mening involverer alltid interaksjon: enighet og uenighet, konvensjon og innovasjon, kommunikasjon og forhandling” (Jenkins 2006:28). Identitet er en kontinuerlig prosess. Identitet er ikke en ting, og vi burde derfor snakke om identifikasjon som de måter hvor individer eller gruppers sosiale relasjoner skiller seg fra andre enkeltindivider eller grupper (Jenkins 2006:29). Identitet er vår forståelse av hvem vi selv og andre mennesker er, samtidig som den viser til andre menneskers forståelse av hvem de selv og andre er. Identitet er en forhandling, et produkt av enighet og uenighet mellom mennesker (Jenkins 2006:29). Jenkins skriver at identitet både handler om å kunne endre seg, mens det samtidig handler om det grunnleggende og dype ved selvet (Jenkins 2006:33). Identifikasjon er en prosess. Jenkins mener det har vært en tendens til å fokusere på individet, men at det er viktig at teorier om identifikasjon tar høyde for både individet og kollektivet. Det som identifiseres som individuelt og kollektivt har ikke klare skillelinjer, men er knyttet sammen. Identifikasjonen av det individuelle og kollektive består bare ved samhandling (Jenkins 2006:40).

Vi har alltid en bevissthet om hvem vi selv og andre er. Jenkins skriver at noe av det første vi gjør når vi møter nye mennesker er å forsøke å plassere dem (Jenkins 2006:30). Men førsteinntrykk basert på utseende og informasjon fra andre, kan ofte være uheldig. Vi ønsker alltid å fremstille oss selv fordelaktig når vi møter nye mennesker, og forsøker å styre hvilket inntrykk de skal sitte igjen med. Vi snakker om forskjeller mellom mennesker som er fra ulike plasser, eller har lik eller ulik utdannelse. Jenkins mener det er nødvendig med identitet for at

det skal være et samfunn, at man vet ”hvem som er hvem og hva som er hva” (Jenkins 2006:31). Han refererer til *Den første identifikasjon* hvor man blir identifisert etter kjønn, slektskap og fødselssted (Jenkins 2006:77). Man lærer hvem man er i forhold til andre. Identiteter som etableres som spedbarn og i barndommen er mindre fleksible enn identiteter som tilegnes senere fordi ”barn begynner tidlig å utøve autonomi, men autonomien halter etter og er kun et vedheng til deres tidlige opplevelser” (Jenkins 2006:87). Identiteter som tilegnes tidlig i livet er med andre ord mer autoritative enn de som tilegnes etter det. Dette kan ses i sammenheng med primær- og sekundærsosialisering hos Berger & Luckmann, som vi skal se på i punkt 2.2 om sosialisering.

2.1.2. Organisasjonsidentitet

Hittil har jeg redegjort for noen forståelser av hvordan identitet skapes og formes i samhandling med andre. Her vil jeg se på noen forståelser av hvordan identitet blir forstått i organisasjonssammenheng. Litteraturen refererer til begrepet *organisasjonsidentitet*, som er problematisk ved at en organisasjon ikke kan sies å være et individ. Det er således vanskelig å snakke om at en organisasjon har en identitet. Organisasjoner kan derimot sies å ha en *organisasjonskultur* som er blanding av de ansatte, kulturen, bygningene. Begrepet *organisasjonsidentitet* blir derfor brukt i betydningen at individer tilegner seg en identitet ved å bli sosialisert inn i en organisasjon, hvor identiteten tar opp i seg elementer fra organisasjonskulturen. Det vil være ulike identiteter som kommer inn i en organisasjon, og ulike grupperinger innad i organisasjonen. Det er disse grupperingene begrepet om *organisasjonsidentitet* refererer til.

Valstad skriver at det har vært en tendens for forfattere til å se organisasjonsidentitet som et helhetlig fenomen innen en organisasjon. Han viser til at det sannsynligvis er mer riktig å tenke på organisasjoner som mer heterogene, bestående av to eller flere identiteter. Identitetene kan være ulike, og også stå i konflikt med hverandre på noen områder (Valstad 2004:38). Valstad refererer til Cheney som introduserte begrepet om ”multiple identiteter”. Tanken er at organisasjoner kan ses som bestående av mange identiteter som alle passer i en gitt kontekst. Slik kan en organisasjon utvise mange ulike identiteter som er relevant for sitt område uten å fremstå som fragmentert (Valstad 2004:39). Pratt og Foreman trekker på Meads begrep om et ”parliament of selves”, hvor han mente at individet har flere ”selv”. De

mener at organisasjoner på samme måte har et ”parliament of identities” (Valstad 2004:39). Pratt hevder at det må være ulike oppfatninger om hvilke trekk som er sentrale for organisasjonen for at man skal kunne si at det eksisterer multiple organisasjonsidentiteter (Valstad 2004:39).

En organisasjon er altså satt sammen av at medlemmene har ulike identiteter, men behøver ikke fremstå som splittet av den grunn. Det kan være en konkurransefordel for en organisasjon å ha flere sub-identiteter ved at de har ”større muligheter til å møte et vidt spekter av forventninger og krav fra omgivelsene ettersom en ’snakker samme språk’ som de relevante omgivelsene og har en intuitiv forståelse for hvordan den/de andre tenker” (Valstad 2004:39). Samtidig kan mange ulike sub-identiteter gjøre at medlemmene i organisasjonen blir usikre og passive, som kan føre til mindre engasjement ved at de ikke har en klarhet i forhold til hvem de er og hva de representerer. Det kan også bidra til konflikter internt for hva som anses som viktig for organisasjonen (Valstad 2004:40). Den organisatoriske identiteten er altså ikke en helhetlig identitet, ”men summen av samspillet mellom multiple identiteter” (Valstad 2004:40). Her kommer det inn et maktaspekt i forhold til mulige konflikter rundt hvilken sub-identitet som skal dominere i en organisasjon. Organisasjonsidentitet kan ses som bestående uavhengig av enkeltpersoner, hvor utformingen avhenger av hva kollektivet kommer frem til gjennom konsensus eller kamp (Valstad 2004:43). Det er ulike oppfatninger om hvorvidt organisasjonsidentitet endres eller er stabil over tid, men den mest brukte er en fleksibel forståelse hvor identiteten er i kontinuerlig endring. Organisasjonsidentiteten kan oppfattes ulikt ettersom hvor i organisasjonens hierarki personen befinner seg, og skillene kan også ”utvikles etter profesjon, funksjon og ideologi” (Valstad 2004:44).

Skillelinjer mellom oss og dem kan også forekomme i organisasjoner. Det er altså de som er medlem og de som ikke er det i første omgang. Organisasjonen fremstår slik som samlet utenfra. Men organisasjoner er som sagt ikke satt sammen av en homogen gruppe, det er også ulikheter innen organisasjonen. Moderne organisasjoner bidrar til en viss grad ”til produksjon av mennesker som identifiseres på bestemte måter”, men ”på samme måte som andre organisasjonsmessige produkter rangeres forskjellig, så er organisatorisk medlemskap heterogent og stratifisert ” (Jenkins 2006:185).

2.1.3. Fagidentitet

Som nevnt i innledningen definerer jeg en sosiolog som en med mastergrad eller tilsvarende i sosiologi, og som har tilegnet seg et sosiologisk tankesett og måte å se verden på. Her vil jeg presentere forskning om fagidentitet fra andre fagområder.

Ulriksen definerer fagidentitet som et produkt av arbeidssosialisering (Ulriksen 1996:36). Ved arbeidssosialisering blir subjektets verdier, holdninger, oppfattelser og praksiser påvirket gjennom arbeidet, og hos noen resulterer det i at det danner seg en fagidentitet. Ulriksen ser fagidentitet som et praksisorientert begrep ved at identiteten ikke er målet, men noe man får underveis og bruker i arbeidet. Fagidentiteten er heller ikke fastlåst og ervervet en gang for alle, den blir videreutviklet i møte med samfunnet. Identiteten kan utspilles både bevisst og ubevisst (Ulriksen 1996:36-37). Fagidentiteten er den delen av en persons identitet som har å gjøre med utdannelsen, kunnskap, ferdigheter og arbeidet. Den har både en individuell og en kollektiv dimensjon, hvor den individuelle er knyttet til egne kvalifikasjoner, egenskaper og normer, og den kollektive til det å være en del av en gruppe (Ulriksen 1996:37). Fagidentitet brukes som begrep for å vise at det er faget det fokuseres på, og ikke arbeidet i seg selv. Faget er her et sett av kvalifikasjoner og det å oppleve tilhørighet til en bestemt gruppe (Ulriksen 1996:38). ”Fagidentiteten er en dynamisk størrelse og den opprettholdes i en spennings- og motsetningsfylt avveining mellom ønsker, behov, fordringer og muligheter, mellom det subjektive og det objektive” (Ulriksen 1996:39).

En ufaglært kan også ha en fagidentitet fordi det handler om den indre opplevelsen av hvordan man opplever seg selv i arbeidssammenheng. Det skiller seg fra profesjonalismen som er kjennetegnet av praksis bygget på teoretisk forståelse, kvalifisering, normer for yrkesetikk, en bevissthet om sin profesjon som skiller dem fra *de andre*. Status og prestisje er også vanlig (Ulriksen 1996:40). Samfunnsmessige konflikter og interessemotsetninger har betydning for dannelse av fagidentitet, men er ikke alltid bevisst.

Skaug viser til tre punkter for opplevelse av en fagidentitet for sykepleiere. Det første punktet går ut på at ”opplevelsen av hvem en selv er, kan og gjør, er uttrykk for det samme”. Det vil si at ”jeg opplever at fagets fenomenverden, problemer, innhold og funksjon og vitenskapelige metoder utgjør en enhet”. Det andre punktet går ut på å oppleve ”samhørighet med medlemmer av den faggruppen jeg tilhører, at dette jeg er, kan og gjør er noe jeg deler med andre”. Det siste punktet er ”en opplevelse av at både dette bestemte som jeg vet, kan og gjør, og som jeg har felles med, eller deler med bestemte andre, er noe som varer ved over tid. Det vil si en opplevelse av kontinuitet” (Skaug 1991:18-19).

Oppsummert kan vi si at fagidentitet både er tilegnede kvalifikasjoner og følelse av tilhørighet til en gruppe. Denne opplevelsen er varig, og fagidentitet er også en noe avgrenset form for identitet. Sosiologisk fagidentitet kan sies å komme frem gjennom å studere sosiologi og slik tilegne seg sosiologiske kvalifikasjoner, gjennom interaksjon med andre sosiologer og gjennom å arbeide med sosiologiske problemstillinger. Fagidentiteten er også avhengig av omgivelsene, altså hvordan man blir oppfattet av andre.

2.2. Sosialisering

Berger og Luckmann tar for seg primær- og sekundærsosialisering. Et individ er ikke født som et medlem av et samfunn, men blir et medlem gjennom sosialisering som barnet har medfødte anlegg for (Berger & Luckmann 2000:135). Den første sosialiseringen et individ går igjennom er primærsosialisering, og det er vanligvis den viktigste sosialiseringen for et individ. Et individ blir alltid født inn i en objektiv sosial struktur, men møter så de signifikante andre (foreldre eller foresatte) som har ansvaret for sosialiseringen av individet, og som individet ikke selv kan velge. Det er de signifikante andres versjon av hvordan virkeligheten er som individet blir sosialisert inn i (Berger & Luckmann 2000:136-137).

”Sekundærsosialisering er alle etterfølgende prosesser som innsetter et allerede sosialisert individ i nye sektorer i samfunnets objektive verden” (Berger & Luckmann 2000:136). Med en gang et samfunn har arbeidsdeling og en viss sosial fordeling av kunnskap kan vi snakke om sekundærsosialisering (Berger & Luckmann 2000:142). ”Sekundærsosialisering er internalisering av institusjonelle eller institusjonsbaserte *sub-verdener*” ...”tilegnelsen av

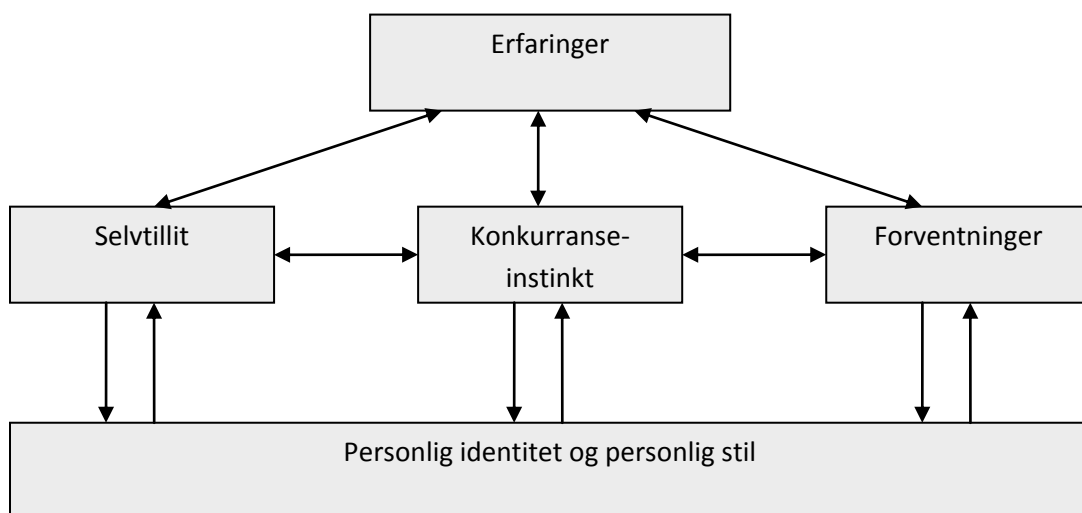
rollespesifikk kunnskap, der rollene direkte eller indirekte har sine røtter i arbeidsdelingen” (Berger & Luckmann 2000:143). Sekundærsosialisering er altså der individet allerede har vært igjennom primærsosialiseringen, og så blir sosialisert inn i andre og nye områder av samfunnet (Berger & Luckmann 2000:142-150). Et eksempel på en sekundærsosialisering er når et individ bestemmer seg for å studere ved et universitet. Personen er da i gang med sosialisering inn i en studenttilværelse ved at studenten får spesifikk fagkunnskap og tar del i fagterminologien. Det kreves også et elementært legitimeringsapparat i form av rituelle eller materielle symboler. Hvilken karakter den aktuelle sekundærsosialiseringen har, er avhengig av hvilken status denne kunnskapen har innenfor det symbolske universet i samfunnet (Berger & Luckmann 2000:144). Identitet formes i sosiale prosesser. Når identiteten først er internalisert blir den opprettholdt, modifisert eller også omformet av sosiale relasjoner (Berger & Luckmann 2000:173).

2.2.1. Organisasjonssosialisering

Hvordan sosialiseres så medarbeidere i møte med andre på arbeidsplassen? Jakobsen skriver om organisasjonssosialisering, og hvordan den nyansatte sosialiseres inn i en organisasjon (Jakobsen 2003:13). Hun presenterer Feldmans (1981) stadiemodell, som tar utgangspunkt i tre stadier av organisasjonssosialisering; *Getting in*, *Breaking in* og *Settling in*. *Getting in* er stadiet for all læring som foregår før den nyansatte starter i jobben, *Breaking in* er stadiet hvor den nyansatte starter og påtar seg de nye forpliktelsene. Den nyansatte vil i løpet av de første månedene være mest konsentrert om informasjonsinnhenting, læring av oppgaver som er nødvendige for å gjøre arbeidet og å finne sin posisjon i organisasjonen. *Settling in* er stadiet hvor den nyansatte etableres og oppnår fullt medlemskap i organisasjonen. Modellen baserer seg på at de nyansatte må gjennom alle de tre stadiene for å bli et fullverdig medlem av organisasjonen (Jakobsen 2003:47). Med andre ord lærer man først en del om organisasjonen, hvem som arbeider der og hvordan man blir møtt som arbeidstaker av de som ansetter. Det neste stadiet møter den nyansatte sine kolleger, lærer sine arbeidsoppgaver og finner sin posisjon i forhold til kollegaene. Det siste stadiet er man etablert i organisasjonen. Man kjenner da til hvordan ens egen posisjon fungerer i forhold til de andre, og hva som er gjeldene normer på arbeidsplassen.

Sosialisering har å gjøre med ”hvordan en ny medarbeider lærer seg å kjenne og får ta del i organisasjonens *code of conduct*, dvs. vurderinger, normer, og hvordan de for øvrig forventes å oppføre seg i organisasjonen” (Bruzelius og Skårvad 2004:298). Thompson og McHugh skriver at sosialisering skjer gjennom interaksjon med andre mennesker. Arbeidstakeren møter andre mennesker på arbeidsplassen som blir rollemodeller for hvordan man oppfører seg i organisasjonen. Slik får de retningslinjer for korrekt oppførsel som er med på å forme den ansattes identitet (Thompson & McHugh 2002:244). Kollegaer har betydning for den ansattes organisasjonssosialiseringen, og er en viktig kilde til informasjon ved både eksplisitt å uttrykke meninger, eller gjennom deres handlinger (Jakobsen 2003:72). Det er viktig for den ansatte å identifisere seg med jobben, og vi ønsker ofte å lære av kolleger vi identifiserer oss med. Identitet inkluderer da både hva den enkelte mener er unikt ved en selv, hvilke grupper en ønsker å høre til og hvordan en tror andre oppfatter en (Jakobsen 2003:127). Nyansatte er ingen homogen gruppe. Hvem den ansatte er, og hva personen har opplevd tidligere, har betydning (Jakobsen 2003:128).

Jakobsen presenterer en modell for hvordan ansattes erfaringer henger sammen med oppfattelse av identitet:



Figur 1: Jakobsen 2003:129.

Modellen viser at *erfaringer* den ansatte har med seg inn i en organisasjon er viktig for organisasjonssosialiseringens innvirkning. Forventninger fra organisasjonen, og tilbakemeldning i startfasen spiller også inn på hvordan identiteten formes. Modellen gir ”en oversikt over hvordan erfaringer gir seg til kjenne gjennom selvtillit, konkurranseinstinkt og forventninger, men også hvordan erfaringstilegnelse som læring vil resultere i kunnskap” (Jakobsen 2003:129). Erfaringer er her ment som tidligere læring, altså sekundære sosialiseringprosesser, som den ansatte har vært igjennom som gjør at den ansatte har tilegnet seg kunnskaper og ferdigheter som blir brukt i organisasjonssosialiseringen. Det vil si at erfaringene kan ha blitt til gjennom utdanning og/eller arbeidserfaring. En lang utdanning kan gi den nyansatte trygghet i arbeidet, men kan også føre til uttrygghet hvis kunnskapene fra utdannelsen er lite praktisk rettet mot den jobben som skal gjøres. Erfaringer blir også gjort på den nye arbeidsplassen gjennom interaksjon med- og observasjon av- andre man arbeider sammen med (Jakobsen 2003:129).

Selvtillit og *konkurranseinstinkt* henger sammen, og vil være avhengig av både tidligere erfaringer den ansatte har gjort, og tilegnelse av nye. Opplevelsen av å mestre arbeidet er viktig og gir trygghet. Andres tilbakemeldinger og sosialiseringprosesser i organisasjonen kan være avgjørende for hvorvidt den ansatte føler seg selvsikker i forhold til arbeidet. Det er også nødvendig med konkurranseinstinkt for å få en karriere, ved at man tør å vise hva man kan, uten å dele for å mye av sin spesialkompetanse (Jakobsen 2003:132-134). *Forventninger* gjelder både hvilke forventninger den ansatte har til organisasjonen, og hvilke forventninger organisasjonen har til den ansatte. Den ansattes forventninger blir formet gjennom hva de vet om organisasjonen i forkant, og hvilke forventninger de blir forespeilet gjennom ansettelsesprosessen. Organisasjonens forventninger til den nyansatte blir formet gjennom kunnskapene de har fått gjennom ansettelsesprosessen (Jakobsen 2003:134-135).

I en ny jobb er man ofte usikker fordi den nyansatte møter nye rutiner og utfordringer. (Jakobsen 2003:130). Sosialisering er en felles måte for menneskers inntreden og tilpasning til et samfunn hvor tilegnelsen av kunnskap og ferdigheter er nødvendig for å kunne finne sin plass innenfor en sosial gruppe eller sosiale omgivelser. Sosialisering er slik sett læring av rolleatferd (Jakobsen 2003:139). ”Mennesker har en tendens til å forme vennskap og

relasjoner med andre mennesker som i det store og hele er lik dem selv og som de identifiserer seg med” (Jakobsen 2003:151).

Sosialisering inn i en fagidentitet er en form for organisasjonssosialisering ved at man blir møtt av en forventning om å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter som er nødvendige gjennom utdannelsen. Spørsmålet er om en sosialiseringssprosess er særlig sterk, ettersom det sannsynligvis ikke er et sterkt press for å fremstå som samlet. Det kan slik være en egen form for sosialisering.

2.3. Profesjonssosiologi

”Den profesjonelle praksis er basert på teoretisk kunnskap, deres kompetanse garanteres gjennom eksamener, de arbeider for allmennhetens beste, utøverne er del av en spesiell organisasjon, og det finnes en handlingsetikk som garanterer yrkesintegriteten” (Korsnes m.fl. 2004:247). Profesjonene har også ofte de samme vurderingene, et felles fagspråk og de garanterer profesjonens kompetanse gjennom seleksjon ved opptak til utdanning og eksamener (Korsnes m.fl. 2004:247).

Andrew Abbott skriver i sin bok ”The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor” om profesjonenes rolle i det moderne samfunn. Han tar opp det faktum at noen grupper monopoliserer visse yrker og stillinger for personer med en bestemt utdanning. Han stiller også spørsmål om hvorfor det er slik, og hvordan de har oppnådd den maktposisjonen de har (Abbott 1988). Han gjennomgår litteratur som omhandler profesjoner, og alle ser en profesjon som en yrkesgruppe med en form for spesiell kompetanse, som vanligvis er abstrakt, krever trening og er ekskluderende (Abbott 1988:7). Foreninger, beskyttede titler, høyere utdanning, egne tidsskrifter og etiske regler for fagutøvelse er viktige i utviklingen av profesjoner (Abbott 1988). Abbott mener mye av de tidligere teoriene ikke stemmer i praksis, og fokuserer i stedet på profesjonenes arbeidsoppgaver, og kontrollen over disse arbeidsoppgavene (Abbott 1988:8). Abbott gir en bred definisjon av profesjoner: ”Professions are exclusive occupational groups applying somewhat abstract knowledge to particular cases” (Abbott 1988:8). Det vil si at profesjoner er en yrkesgruppe som kontrollerer kunnskap om et arbeidsområde eller måten å utføre visse arbeidsoppgaver på. Ny teknologi i samfunnet gjorde

at det åpnet seg muligheter for utviklingen av nye profesjoner (Abbott 1988:143). Ben-David så universiteter som ”profesjonsskoler”. Han mente det var fordi profesjoner hviler på kunnskap, og universiteter er kunnskapens sete i moderne samfunn. Høyere utdanning er det viktigste elementet i profesjonalisering (Abbott 1988:195).

Abbott presenterer flere former for kontroll for profesjoner på arbeidsplasser. *Arbeidsdeling (Division of labour)* vil si at flere profesjoner med full kontroll over noen arbeidsoppgaver deler jurisdiksjon over arbeidsfeltet. Et eksempel på en slik ordning er psykiatere, psykologer og sosialarbeidere som arbeider innenfor samme felt. En slik ordning er ofte ustabil, og kan derfor være vanskelig å opprettholde (Abbott 1988:73). Abbott viser også til en ordning med *Full kontroll over arbeidsdelingen (Fully controlled division of labour)* hvor en profesjon har kontrollen over arbeidsfeltet og passer god på at ingen får ta over noen deler av arbeidsoppgavene. Abbott mener alle profesjoner ønsker full kontroll over et arbeidsfelt, men at det er vanskelig å oppnå. Profesjoner med full kontroll har støtte i form av lovgivning, og en fremtredende posisjon i offentligheten (Abbott 1988:73).

2.4. Oppsummering av hovedpunktene i teorien

Jeg har nå gått igjennom tre teorier om identitet, sosialisering og profesjonalisme. Teorien viser til at identitet aldri er konstant, men hele tiden formes og omformes. Fagidentitet er en sekundær sosialiseringssprosess, og som vi har sett er den svakere enn primærsosialiseringen. Det kan antyde en utfordring for fagidentiteten ved at en identitet kontinuerlig må bekreftes. Alle sosiologene jeg intervjuet var i mindretall i sin avdeling, som vil si at de i liten grad hadde mulighet for fagdiskusjoner eller faglig tilhørighet med sine kollegaer. Det vil således være interessant å se om sosiologene opplever at de har en fagidentitet. Man kan for eksempel tenke seg at sosiologene er avhengig av at det er andre sosiologer på arbeidsplassen for at man skal kunne opprettholde en sosiologisk identitet.

Sosiologers møte med andre yrkesgrupper i departementet er en annen mulig utfordring for fagidentiteten. Som teorien viser kan det være spesielt kritisk ved sterke profesjoner. De har i stor grad en dominerende stilling på arbeidsplassen som kan gjøre at sosiologenes ferdigheter ikke anerkjennes i like stor grad, eller at de forventes å tilegne seg deres måte å arbeide på.

Kan det være at dominerende profesjoner på arbeidsplassen har noe å si for i hvilken grad sosiologer beholder sin fagidentitet? Abbott sine påstander om at profesjoner ønsker full kontroll gjør det naturlig å spørre om dette fører til at andre yrkesgrupper presses ut til sidene.

Teorien trekker frem en tredje utfordring for en fagidentitet, som er møtet med en ny sekundærsosialisering på en ny arbeidsplass. En organisasjon har sosialiseringprosesser hvor den ansatte møter normer og regler for oppførsel og løsning av arbeidsoppgaver. Det vil her kunne være forventninger om å tilegne seg en identitet knyttet til arbeidsplassen som kan stå i konflikt med en eventuell fagidentitet. Kan det være at det oppstår spenninger mellom den sosiologiske fagidentiteten og en byråkratrolle? Og er fagidentiteten robust i møtet med en ny sosialiseringssprosess?

Teoriene som er presentert i dette kapitlet fungerer som et analyserammeverk ved at de brukes for å beskrive og forklare funnene i empirien. Jeg vil altså bruke teoriene for å få fokus på faktorer som kan ha betydning for informantenes oppfatning av fagidentitet.

3. Refleksjoner rundt metodiske valg

Dette kapitlet handler om de metodiske valgene for oppgaven. Metode er et viktig område ved et forskningsprosjekt, og for at resultatene fra datainnsamlingen skal være troverdige er det viktig å gjøre eksplisitt rede for hvordan man har kommet frem til resultatene. Altså fremgangsmåte for datainnsamling, analyse og tolkning av resultatene (Thagaard 2003:11). Analyser av kvalitative data er ”en fortløpende prosess, som kan knyttes til de beslutningene forskeren foretar i løpet av datainnsamlingen” (Thagaard 2003:109). Det er altså snakk om ”analytiske valg” som er de valgene som er tatt underveis i forskningsprosessen og som kan sees i sammenheng med forskerens forståelse som er utviklet i løpet av prosjektet (Thagaard 2003:109).

Kapitlet begynner med en redegjørelse for valg av forskningsdesign, prosedyre for datainnsamlingen og metoden for datainnsamlingen. Deretter ser jeg på den metodiske fremgangsmåten som er valgt med et kritisk blikk. Her vil jeg blant annet ta for meg spørsmål knyttet til validitet, reliabilitet og generalisering. Oppgavens omfang, og tid til rådighet på et semester har begrenset datainnsamlingen noe.

3.1. Valg av forskningsdesign

Etter at temaet for oppgaven var bestemt, med tilhørende problemstillinger, var det tid for å ta stilling til forskningsdesign. Formålet med denne oppgaven er å beskrive og forklare sosiologers forhold til sin fagidentitet på arbeidsplassen. For å kunne svare på dette så jeg det som nødvendig å snakke med sosiologer med et forhold til dette, da det er lite forskning på området. Jeg valgte å benytte en kvalitativ tilnærming for datainnsamlingen, fordi denne metoden for datainnhenting er velegnet når man studerer områder som det er lite kunnskap om fra før (Thagaard 2003:12). Formålet var å få innblikk i informantenes tanker og oppfatninger rundt sin faglige identitet og hvordan de opplever sin rolle i departementet, for senere å se det i lys av sosiologiske teorier og begreper. Valget falt derfor på kvalitative intervjuer. ”Formålet med et intervju er å få gyldig og omfattende informasjon om hvordan andre mennesker opplever sin livssituasjon” (Thagaard 2003:83). Det er altså en velegnet metode for å ”få innsikt i informantenes erfaringer, tanker og følelser” (Thagaard 2003:83).

3.2. Datainnsamlingsprosedyre

Som nevnt i forrige avsnitt ønsket jeg å benytte meg av kvalitative intervjuer med sosiologer, for slik å høre hvordan de selv oppfatter sin fagidentitet. Jeg bestemte meg derfor for å finne sosiologer som arbeidet i offentlig sektor, henholdsvis departementer. I utgangspunktet var det ønskelig å finne noen sosiologer som var i flertall med sin fagbakgrunn, og noen som var i mindretall, med andre yrkesgrupper som dominerer arbeidsplassen.

3.2.1. Informantene

For å finne informanter til intervjuene fikk jeg først starthjelp av min veileder. Han kontaktet tre personer som han kjente til med sosiologisk fagbakgrunn som jobbet i tre ulike departementer. Alle de tre sosiologene sa ja til å bli intervjuet. Jeg ringte så opp de tre sosiologene for å bekrefte at de ønsket å delta og avtale tid og sted for intervjuene. Jeg spurte da også de tre sosiologene om de visste om noen andre sosiologer som kunne tenke seg å delta, og de spurte da videre noen sosiologer de jobbet sammen med om de kunne tenke seg å stille opp. Jeg fikk da navn på fem informanter til. To svarte aldri på forespørselen over både e-post og telefonsvarer, så jeg fikk slik tre informanter til. Alle informantene fikk kort presentert hva oppgaven gikk ut på, og ble spurt om de ønsket å delta.

Jeg ønsket informanter som både hadde vært kort og lang tid i arbeidslivet. Informantene hadde variert tid i arbeidslivet, fra under et år til tjuefem år. Utvalget besto av to kvinner og fire menn, og alderen varierte fra 32 til 59 år. Sosiologene jobber i Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Barne- og likestillingsdepartementet og Finansdepartementet. Det viste seg derimot vanskelig å få tak i sosiologer som var i flertall i sin avdeling, alle avdelingene var dominert av andre yrkesgrupper. Allikevel var det varierende hvor mange andre sosiologer de hadde rundt seg. En hadde et lite fagmiljø, og en annen hadde flere sosiologer i naboavdelingene som personen hadde kontakt med. Selv om utvalget ikke ble slik jeg i utgangspunktet hadde sett for meg, mener jeg det var tilstrekkelig med variasjon til at det var av interesse å se nærmere på deres oppfatning av fagidentitet og de andre yrkesgruppene de arbeider sammen med. Av hensyn til informantenes anonymitet vil jeg ikke beskrive utvalget mer detaljert.

3.3. Datainnsamlingsmetode

Det er flere måter for kvalitativ innsamling av data. Observasjon eller fokusgrupper er eksempler på mulige metoder, men jeg mener det ikke ville vært velegnede metoder for det jeg ønsket å se på i oppgaven. Jeg ønsket å se på sosiologenes forståelser, tanker og følelser rundt fagidentitet. Da mener jeg det er mest nærliggende å snakke med sosiologene og høre hva de selv mener om saken. Fordi noe kunne være for privat, for eksempel om de hadde vanskeligheter med andre yrkesgruppers dominans, ønsket jeg å intervju informantene alene. Fordelene med intervju er at de kan snakke fritt etter hva de ønsker å fortelle, og lettere kan følge samtalens logikk ved å komme tilbake til emner, eller veksle mellom emner. Det er også lettere å anonymisere slik at det ikke skal være farlig å gi sensitiv informasjon.

3.3.1. Intervjustrukturen

Det er flere måter å utforme en intervjuguide i forhold til struktur. Før intervjuene laget jeg en intervjuguide med en delvis strukturerte tilnærming (Vedlegg 1). Temaene for intervjuet var da bestemt på forhånd, og intervjuguiden ble utformet med spørsmålene i en bestemt rekkefølge. Allikevel var den ment å være åpen nok slik at spørsmålene ble stilt ettersom de passet inn i samtalen (Thagaard 2003:85). Tilnærmingen sikret en fleksibel gjennomførelse av intervjuet ved at alle informantene både kom igjennom de samme temaområdene, men at det også var mulig å følge opp interessante temaer som kom frem under samtalen. Jeg startet derfor med det første spørsmålet i intervjuguiden, men lot informantene snakke fritt. Ofte gikk praten, og jeg brukte intervjuguiden der enten samtalen stoppet opp, eller gikk utenfor temaområdet. Intervjuguiden ble i stor grad memorert, men for å være sikker sjekket jeg at samtalen hadde dekket alle spørsmålene i intervjuguiden før intervjuet ble avsluttet.

Intervjuguiden ble lagt opp slik at intervjuet startet med spørsmål av formell karakter, slik som stilling, arbeidsoppgaver og hvor lenge de har vært i arbeidslivet. Informasjonen var viktig for å kunne se på eventuelle variasjoner i identitetsoppfatning. Jeg gikk så videre til å spørre om de mente sosiologien var nyttig i jobben. Videre var det spørsmål om andre yrkesgrupper på arbeidsplassen, om informantene mente de hadde en faglig identitet som sosiolog både nå og rett etter studiene, om de følte de ble anerkjent som sosiologer på

arbeidsplassen, og om de måtte adoptere andre dominerende yrkesgruppers måter å arbeide på. Som nevnt ble ikke spørsmålene stilt i rekkefølge under de fleste intervjuene, men der det passet inn i samtalen. Spørsmålene var nøytrale ved at jeg ikke gikk ut i fra at de hadde en fagidentitet men spurte om de mente de hadde det. Det var heller ikke spesielt sensitive spørsmål, med unntak av forholdet til andre yrkesgrupper som noen så som utfordrende.

De seks intervjuene ble gjennomført i løpet av tre uker i mars 2008. Intervjuene ble jevnt fordelt på disse ukene for å sikre at jeg rakk å transkribere ferdig et intervju før jeg startet på neste. Jeg benyttet båndopptaker, men hadde også penn og papir for å skrive ned noen inntrykk underveis. Båndopptakeren gjorde det lettere å være fullt ut med i intervjuet, og sikret samtidig at all informasjon ble registrert. Transkriberingen av intervjuene ble da mulig, og jeg kunne siden gå tilbake og se hva informantene hadde sagt ordrett. Informantene var imøtekommende og positive til oppgaven. Intervjuene hadde varierende varighet fra 25-50 minutter. Noen uker etter intervjuene skrev jeg e-post til informantene for å få mer utfyllende informasjon som jeg under arbeidet med empirien så at jeg manglet (Vedlegg 2). Spørsmålene gikk da ut på hvordan de ble møtt av sosialiseringprosesser i departementet, og om de savnet en sterkere faglig identitet. En informant svarte ikke på e-posten.

3.4. Kritisk blikk på forskningsdesignet

Intervjuene er aldri objektive beskrivelser, men er alltid subjektive og påvirket av personene som deltar. Nedenfor skal jeg se kritisk på datainnsamlingen; hva dataene kan gi av informasjon og om dataene er samlet inn på en troverdig måte.

3.4.1. Hva har jeg data om?

Intervjuene har gitt mye informasjon om hvordan informantene opplever sin identitet og arbeidssituasjon, men det er likevel viktig å se kritisk på hva denne informasjonen sier, og hva den kan brukes til. Noen av dataene er retrospektive, det vil si at de ser tilbake i tid. Dette gjelder dataene om fagidentitet som nyutdannet og sosialiseringprosessen inn i departementene. Det kan være problematisk ved at informantene kan huske feil, siden det for flere av dem er mange år siden de var nyutdannede. Dataene er også hentet inn fra seks sosiologer i tre departementer, jeg har med andre ord ikke intervjuet alle sosiologer som

arbeider i offentlig sektor. På tross av dette mener jeg dataene kan si noe om hvordan noen sosiologer i departementer i Norge opplever sin identitet på arbeidsplassen og sitt forhold til dominante yrkesgrupper. Jeg mener også at dataene viser til noen faktorer som synes å være gunstige for å holde på en sosiologisk fagidentitet i arbeidslivet.

I oppgaven har jeg brukt en fenomenologisk tilnærming. Det vil si at oppgaven tar ”utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer” (Thagaard 2003:36). En fenomenologisk tilnærming går ut på at man legger informantens perspektiv til grunn, og tar utgangspunkt i at virkeligheten er slik informanten selv oppfatter den (Thagaard 2003:36). I datainnsamlingen har jeg altså lagt vekt på hvordan sosiologene selv opplever sin situasjon. Undersøkelser i form av intervjuer er metode som er godt egnet til å ”få informasjon om hvordan informanten opplever og forstår seg selv og dine omgivelser” (Thagaard 2003:58).

3.4.2. Etikk

Etikk er en viktig del av datainnsamling og dataoppbevaring, og ble tatt hensyn til gjennom hele prosjektet. Tove Thagaard redegjør for tre etiske hovedprinsipper som er spesielt viktige. Det første punktet er at det skal gis *informert samtykke* av informanten. Det vil si at informanten har ”krav på å få kjennskap til formålet med undersøkelsen og hovedtrekkene i prosjektet. Slik kan informanten vurdere fordeler og ulemper med å delta før hun eller han gir sitt samtykke” (Thagaard 2003:23). Den første kontakten med informantene foregikk ved at jeg ringte dem og presenterte meg selv og oppgaven. Videre spurte jeg om de ønsket å delta. Jeg hadde på forhånd reservert tre uker til intervjuer, og når de takket ja avtalte vi en tid i løpet av de tre ukene. Jeg spurte også om deres e-postadresse og sendte så e-post med noe mer detaljer for hva oppgaven skulle inneholde (Vedlegg 3). Denne informasjonen var lik for alle. Fem av intervjuene foregikk på informantens kontor og et av intervjuene i et møterom. Ved intervjuene ble det brukt båndopptaker for å sikre best mulig kvalitet på de innsamlede data. Før intervjuet startet spurte jeg om det var greit at jeg brukte opptakeren, og det sa alle informantene ja til.

Det andre punktet er *konfidensialitet*. Det innebærer at ”de som gjøres til gjenstand for forskning, har krav på at all informasjon de gir, blir behandlet konfidensielt” (Thagaard 2003:24). Anonymisering av informantene hører altså inn under dette punktet. Det henger sammen med det siste prinsippet som er *konsekvenser forskningen kan ha for deltakerne*. Informantens frihet og selvbestemmelse skal respekteres, og de ”skal ikke utsettes for økt risiko for fysisk eller psykisk skade eller belastning” (Thagaard 2003:26). Opptakene, referatene og transkriberingen av intervjuene med informantene er oppbevart på min personlige PC, og slettet fra båndopptakeren. Alle opptakene skal slettes ved innlevering av oppgaven i juni. Alle informantene er anonymisert i oppgaven. De er også anonymisert i referat- og transkriberingsfilene ved at jeg har gitt informantene et nummer i stedet for navn. Navn og informasjon fra intervjuene er ikke oppbevart sammen. Jeg har også valgt å ikke nevne departementenes navn i tilknytning til informantenes svar siden det vil være mulig å identifisere informantene fordi det er få andre sosiologer.

Jeg oppfatter det slik at min oppgave ikke har et spesielt følsomt tema, og informantene i undersøkelsen er alle over 18 år. Jeg opplevde ikke at fagidentitet var et sensitivt område, men forholdet til andre yrkesgrupper har vist seg å være det i enkelte tilfeller. Det er uansett viktig med etikk som en rød tråd gjennom oppgaven, og jeg vurderer det slik at informantenes behov er ivaretatt.

3.4.3. Reliabilitet (pålitelighet)

Reliabilitetskravene til kvantitativ metode er i liten grad egnet for kvalitativ metode, og må dermed omformuleres og ikke forkastes. Det er viktig å få med fornuften og innholdet i kravene. Innholdet går ut på å sikre undersøkelsens troverdighet gjennom hvordan data har blitt samlet inn og empirien analysert (Fog 2004:182-183). Viktige faktorer er da forskerens forforståelse og tilstedeværelse, og analyseferdigheter (Fog 2004:184).

Reliabilitet refererer til om resultatene fra datainnsamlingen er tilfeldig, og om andre kunne gjort de samme undersøkelsene og kommet frem til det samme (Silverman 2006:282). Fog understreker at det er umulig å reprodusere en samtale. Både intervjueren og informanten har fått en forståelse og samtalen foregår i et gitt tidsrom som ikke kan gjentas (Fog 2004:185).

Fog understreker forskjellen ved å måle noe kvantitativt og å undersøke noe kvalitativt. Det er viktig å reflektere over om dataene i all hovedsak beskrives som det er, om de er til å stole på (Fog 2004:186). Ved å beskrive tydelig hvordan datainnsamlingen har foregått og tydeliggjøre teoretisk ståsted, viser man hvordan dataene er tolket (Silverman 2006:282).

For å sikre reliabilitet i intervjuene mener Silverman at det er viktig å ta opp ansikt-til-ansikt intervjuer på båndopptaker, transkribere intervjuene selv på riktig måte og gjerne gjengi intervjuene som vedlegg eller i hvert fall intervjuguiden som gav utgangspunktet for intervjuet. Feltnotater underveis kan også være med å styrke reliabiliteten til datainnsamlingen, og det å se på andre studier om de har funnet det samme (Silverman 2006:282-288). Det er flere reliabilitetskrav som er viktig å ta hensyn til for forskeren. Forskeren må være tilstede og være et medmenneske under intervjuet. Det vil si at forskeren ikke kan være helt nøytral, det kan skade forholdet til informanten og kan oppleves som følelseskald. Det er også viktig for forskeren å spørre seg selv om hvordan man faktisk har fungert som intervjuer etter hvert intervju, og om man fikk kontakt med informanten. Det subjektive kan som nevnt tidligere ikke ignoreres, det vil alltid være tilstede. Det er derfor viktig å tydeliggjøre sin rolle som intervjuer (Fog 2004:188). Intervjuet er en asymmetrisk samtale, og informantens reaksjon henger sammen med hvordan han eller hun oppfatter forskeren. Altså egenskaper ved forskeren og ”ytre kjennetegn som kjønn alder og sosial bakgrunn” (Thagaard 2003:98). Det er viktig å reflektere over hvordan det kan ha påvirket informantene. Oppsummert kan jeg nevne at forskeren må være klar over sin påvirkning, sin forforståelse og verdier under intervjuet og under arbeidet med dataene i etterkant. Dette må redegjøres for, for at reliabilitetskravet i oppgaven skal være oppfylt.

Det er også viktig å se på informanten som har blitt intervjuet. Hvor godt henger intervjupersonens uttalelser sammen? Det er her et skille mellom faktaopplysninger og følelser eller meninger. Sistnevnte kan gjøre materialet rikere ved utdypninger etter spørsmål fra intervjueren (Fog 2004:189). For øvrig regnes det med at informanten snakker sant (Fog 2004:191). Alle intervjuene er gjennomført av undertegnede. Alle intervjuene ble, som nevnt tidligere, tatt opp på en digital opptaker etter at informantene hadde samtykket til det. De ble så transkribert fortløpende etter hvert intervju. For å skaffe meg en forståelse av hva jeg oppfattet som mest relevant skrev jeg også sammendrag fra hvert intervju, også fortløpende.

Etter at alle intervjuene var gjennomført leste jeg igjennom alle intervjuene og sammendragene på nytt, og plasserte informasjonen inn i et Excel-skjema ved å sette opp kategorier som gikk igjen i intervjuene og var spesielt interessante. Det ble slik lettere å få et mer helhetlig bilde av intervjuene. Av hensyn til informantenes anonymitet blir ikke intervjuene gjengitt i sin helhet, men intervjuguiden er med som vedlegg (Vedlegg 1). Inntrykk ble også skrevet ned i et eget dokument underveis. Informasjonen fra intervjuene ble så satt opp mot teorien jeg hadde funnet frem til om identitet og sosialisering.

Intervjuene gikk fint, og hadde varierende varighet. Noen intervjuer ble ”stivere” enn andre, og det var ulikt hvor pratsomme informantene var. Noen av informantene snakket mye på eget initiativ, noen måtte holdes i gang med spørsmålene, og noen av intervjuene forløp mer som en litt asymmetrisk samtale. At jeg selv er på vei til å bli sosiolog kan ha gjort at noen så meg som ”en av dem”, spesielt for de med en sterk fagidentitet. Det er vanskelig å si om det har hatt noen betydning at informantene selv var sosiologer. Det er sannsynlig at de har tenkt litt på intervjuet i forkant, og til en viss grad visste hva de gikk til, ettersom alle seks har studert sosiologi og vet hva en masteroppgave går ut på.

3.4.4. Validitet (gyldighet)

Oppgavens troverdighet avhenger ikke bare av reliabiliteten for dataene og metoden, men også av funnenes validitet (Silverman 2006:289). I spørsmålet om oppgavens validitet er blikket rettet utover, og gjelder undersøkelsens forhold til virkeligheten. Det dreier seg om hvorvidt de bearbejdede og analyserte intervjuene kan si noe holdbart om det feltet de er hentet fra. Det gjelder både den forståelsen og tolkningen som skjer under intervjuet, og den fortolkning og analyse som skjer i etterkant i arbeidet med empirien (Fog 2004:184). Oppgavens validitet hviler på om vi kan stole på det som presenteres og om erkjennelsen kan deles med andre. Om hvorvidt vi har undersøkt det vi tror vi har undersøkt (Fog 2004:193-194). Hva folk sier er ikke alltid i samsvar med hva de faktisk gjør, forskerens påstander kan noen ganger være troverdige fordi de lener seg på *common-sense*-kunnskap som man stilltiende aksepter. Det kan hindre behovet for forklaring (Silverman 2006:289-290). Som nevnt går jeg ut i fra at informantene snakker sant, og har forsøkt å presentere funnene ut i fra det informantene har formidlet.

Kvale presenterer en modell for validering på syv stadier: tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, validering og rapportering (Kvale 1997:165). *Tematisering* går ut på at undersøkelsen må ha solide teoretiske antagelser å starte med, og en logisk utredning fra teori til forskningsspørsmål. *Planleggingsstadiet* går ut på undersøkelsesoppleggets kvalitet og metoder for datainnsamling. Her mener Kvale studiet bør produsere kunnskap som er bra for mennesker, og som gir minst mulig skadelige konsekvenser. *Intervjustadiet* har å gjøre med intervjupersonens troverdighet, og intervjuingens kvalitet. *Transkriberingens* validering handler om hva som gjør overføringen fra muntlig til skriftlig gyldig ved valg av språklig stil. *Analysering* har å gjøre med om spørsmålene som stilles i intervjuet er gyldige, og hvorvidt tolkningene av dem er logiske. *Valideringsstadiet* går ut på å reflektere over hvilke valideringsformer som er relevante for studien man er i gang med, gjennomføring av dem. Til slutt er det *rapporteringsstadiet* som handler om hvorvidt en rapport gir en valid beskrivelse av studiens hovedfunn, og leserens bedømmelse av presentasjonen (Kvale 1997:165).

3.4.5. Generalisering

Det er grenser for hvilke konklusjoner jeg kan ta ut i fra mitt datamateriale. Som nevnt tidligere er dataene hentet fra intervjuer og e-postkorrespondanse med seks sosiologer. Disse er også rekruttert gjennom ”snøballmetoden” (Thagaard 2003:54). Spørsmålet er da hvorvidt funnene kan brukes utover de seks informantene.

Kvale tar for seg problemstillinger knyttet til generaliserbarheten av kvalitative funn. Han viser til tre former for generaliserbarhet: naturalistisk generalisering, statistisk generalisering og analytisk generalisering (Kvale 1997:161). Den naturalistiske er basert på personlige erfaringer. Det kan både være taus og eksplisitt kunnskap om hvordan ting er og forventes å være (Kvale 1997:161). Den statistiske er basert på eksplisitt formell kunnskap. Den er basert på tilfeldige utvalg av befolkningen, og regnes ut slik at kunnskapen kan anvendes til å si noe om hele folkningen utvalget er hentet fra (Kvale 1997:161). Den analytiske er derimot mer nærliggende i denne oppgavens tilfelle. Den ”involverer en begrunnet vurdering av i hvilken grad funnene fra en studie kan brukes som en rettleiding for hva som kan komme til å skje i

en annen situasjon” (Kvale 1997:161). ”Ved å spesifisere bevisene og gjøre argumentene eksplisitte, tillater forskeren leserne å selv bedømme generaliseringens holdbarhet” (Kvale 1997:162).

Funnene kan ikke generaliseres til å gjelde alle sosiologer i offentlig sektor, men jeg mener det vil kunne si noe om hvordan disse seks personene opplever sin situasjon. Og det kan muligens gi en pekepinn på hvordan også andre sosiologer opplever sin identitet på arbeidsplassen, og hvordan det er å jobbe som sosiolog på en arbeidsplass med andre dominerende yrkesgrupper. Det er altså aldri snakk om beviser for noe, men indisier. Det ville vært spennende å intervjuer for eksempel jurister for å høre hvordan de tenker om sin profesjonsidentitet, og andre faggrupper på arbeidsplassen. Det ville gjort materialet rikere, men på grunn av tid- og plasshensyn har det ikke vært mulig.

3.4.6. Sitatbruk

Det er brukt sitater fra informantene i oppgaven. Siden det ble brukt båndopptaker under intervjuene hadde jeg tilgang til ordrette sitater. Men forstyrrende elementer, som gjentakelse av ord og pauser som ikke er relevante for betydningen, er tatt bort. Sitatene er også skrevet inn på bokmål ettersom dialekter kan identifisere informantene. Informantenes navn er ikke referert til på grunn av anonymitetshensyn, men refereres til etter et nummer jeg har gitt hver enkelt. Det er viktig å vise konteksten til svaret og hvilket spørsmål som er stilt, og å få frem både der de sier det samme og der det er ulike meninger. Det gjøres ved å forklare settingen rundt hvert sitat og at det kommer frem hvorfor jeg mener det er relevant og sier noe nyttig. Det er vanskelig å få til at hvert sitat sier noe om synet til flere informanter, da utvalget består av kun seks informanter som varierte på flere punkter. Teoretiske innfallsvinkler vil også bli brukt.

3.5. Oppsummering

Dette kapitlet har vært en gjennomgang av metodiske valg og utfordringer i oppgaven. Jeg har forsøkt å redegjøre for hvordan utvalget ble til, hvordan dataene ble hentet ut og hvordan jeg har grepet an materialet. Jeg har også sett med et kritisk blikk på oppgavens metode ved å vise

til etiske sider det er viktig å være oppmerksom på, og oppgavens reliabilitet, validitet og generaliserbarhet.

4. Departementsosiologenes faglige identitet

I dette kapitlet vil jeg presentere funnene fra datainnsamlingen. Funnene er gruppert etter tema. Jeg begynner med en presentasjon av hva sosiologene jeg har intervjuet arbeider med, og sosialisering i departementene. Så tar jeg for meg variabelen ”identitet”, og beskriver informantenes oppfatning av sin identitet i departementene. Jeg presenterer der fire typer identiteter jeg fant hos informantene, og hvilke forhold som synes å påvirke identiteten, for så å se om det er noen faktorer som synes spesielt gunstige for å opprettholde en fagidentitet. Jeg vil også gjengi noen av informantenes tanker om et savn av fagidentitet, for så å diskutere deres forhold til dominerende yrkesgrupper. Til sist skal jeg kort se på hva informantene tenker om fagidentitet, og om variasjonene kan skyldes at sosiologi er et bredt fag.

4.1. Arbeidsoppgavene til sosiologene i departementet

Den første informanten arbeider med utredningspregede oppgaver. Det går ut på å skrive rapporter og meldinger, og personen har vært med å skrive en NOU, en offentlig utredning. Informanten karakteriserer arbeidsoppgaven som nært opp til forskning ved at det innebærer å lese mye av den forskningen som er gjort på området, sammenfatte den og bestille ny forskning. En annen informant arbeider først og fremst med kjøp av forskning. Informanten lager da problemstillinger og lyser ut forskningsoppdrag på anbud. Informanten har noen langsiktig engasjement, har ledet referansegrupper og formidlet forskning til politikerne. Noe av forskningen tildeles andre aktører, mens noe arbeider informanten med selv. Informanten har også ansvaret for veiledning av forskningsprosjekter og noe internasjonalt arbeid. En tredje informant arbeider også med forskning og koordinerer avdelingens forskningsbudsjett. Informanten sitter i ulike arbeidsgrupper og referansegrupper for de prosjektene som settes i gang og skriver også stortingsmeldinger og innspill til taler til Statsråden. Informanten arbeider med mye forskjellig, og mener det er fordi utdanningen gir store muligheter. En fjerde informant jobber med etatstyring på personalområdet, som vil si at Departementet har et overordnet arbeidsgiveransvar for noen etater. Dette innebærer blant annet oppfølgingsansvar når det gjelder inkluderende arbeidsliv, sykefravær, og ankesaker hvis de har personalsaker som etatene fatter vedtak på. Informanten har også ansvar for ting som går på kompetanse- og lederutvikling i departementet informanten arbeider i, som rekruttering av etatsledere og rekruttering til utenlandsstillinger, og lederevaluering og lederutvikling. En femte informant jobber primært med tiltak overfor utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Det

dreier seg om innvandrere, funksjonshemmede, langtidsledige, ungdom, og generelt de som er sårbare i forhold til arbeidsmarkedet. Arbeidet går ut på tiltak og satsning for å få disse gruppene inn i arbeidsmarkedet mer permanent. I seksjonen arbeides det også mye med økonomi og budsjett, særlig med statsbudsjettet, som også informanten har vært involvert i. Informanten mener arbeidsoppgavene er veldig faglig relevant. Den sjette informanten arbeider med ungdomspolitik og definerer det som en rådgiverstilling. Spesielt går arbeidet ut på tiltak for ungdom som havner utenfor samfunnet på ulike måter, som for eksempel minoriteter og homofile.

Informantene hadde ulike arbeidsoppgaver og var ulikt plassert i hierarkiet. Flere av informantene nevnte den hierarkiske strukturen, men ingen uttrykte misnøye ved det. To av informantene var derimot positive, og så det som en god måte å kvalitetssikre arbeidet på. *”Nå er det veldig hierarkisk da, så nå jobber vi ikke i team i den forstand. Du jobber opp mot sjefen din, og det er andre som jobber mot det samme målet hele tiden. Sånn at du føler deg ikke så faglig ensom som jeg i hvert fall gjorde på høgskolen”* (Informant 1). Informantene snakker her om hvordan han trives bedre med arbeidsformen i departementet, og hvordan samarbeidet fungerer i seksjonen. Informanten trives godt med måten å arbeide på i departementet og at det er mer sosialt enn det var når informanten tidligere arbeidet med undervisning. Informantene hadde noe ulik plassering i hierarkiet. To av informantene satt i flere forskjellige komiteer, og var også mye rundt på oppdrag, både i Norge og utlandet. De hadde også i større grad ansvar for utlysning og tildeling av forskningsprosjekter. Allikevel var informantene i det hele ganske jevne.

Informantene arbeider altså med mye forskjellig, men noen hadde mer like oppgaver enn andre. Tre av informantene arbeider med forskning, og var av de med likest arbeidsoppgaver. Samlet sett kan vi si at typiske oppgaver er utredning og analyse, personal og organisasjon, og ulike typer saksbehandling. Et interessant spørsmål er hva det vil si å jobbe i et departement, og jeg vil redegjøre for noen elementer som er sentrale i en byråkratrolle under punkt 4.2.1.

4.2. Sosialisering i departementet

Under dette punktet skal jeg se på hva som kjennetegner sosialiseringssprosessene i departementet, for så å diskutere hvorvidt de er forventet å tilegne seg en byråkratrolle som ansatt i et departement.

4.2.1. Sosialiseringssprosesser i departementene

De ansatte møter sosialiseringssprosesser i departementene, og spørsmålet blir dermed hva det er de sosialiseres til. Jeg vil begynne med å redegjøre for hvordan de ansattes handlemåte i departementet kan forstås ut i fra trekk ved den *organisasjonsstrukturen* de inngår i, deres bakgrunn og karrierer (*organisasjonsdemografien*), lokalisering og fysisk utforming av forvaltningsenheten (*organisasjonsstedet*) og organisasjonens (forvaltningsenhetens) grad av *institusjonalisering* (Christensen m.fl. 2002:19).

Organisasjonsstrukturen går ut på ”rolleforventninger og regler for hvem som bør eller skal gjøre hva, og hvordan det bør eller skal utføres. Den uttrykker forventninger til rolle innehaverne om hvordan de bør eller skal handle” (Christensen m.fl. 2002:19).

Rolleforventningene og reglene kan være en moralsk forpliktelse, men det kan også være at den ansatte ønsker å følge dem, fordi det ”kan resultere i belønninger i form av for eksempel økt lønn og stillingsopprykk, mens svake prestasjoner kan lede til det motsatte” (Christensen m.fl. 2002:20). *Organisasjonsdemografi* går ut på hvordan organisasjonen er satt sammen av ansattes alder, kjønn, sosiale og geografiske bakgrunn, utdanning og hvor lenge en har vært ansatt, og virker inn på handlemåten til de ansatte. Sosialisering ses som viktig, som vil si at ”verdier, normer og virkelighetsoppfatninger internaliseres i individer” (Christensen m.fl. 2002:22). De ansatte har altså internalisert sine erfaringer gjennom sekundære sosialiseringssprosesser, og erfaringer de ansatte tar med seg vil være med på å prege beslutninger de tar i arbeidet. ”I følge dette perspektivet vil imidlertid lang tjenestetid i vedkommende forvaltningsorgan øke sannsynligheten for at den ansatte blir resosialisert i tråd med de dominerende normene i organisasjonen. Hvis en person først er sosialisert inn i en bestemt organisasjon, vil organisasjonen ikke behøve å avstrenge seg mye for å styre og kontrollere vedkommende i det daglige” (Christensen m.fl. 2002:23). *Organisasjonssted* går ut på at atferd i organisasjoner som regel foregår på bestemte steder. Stedene organisasjonsatferden foregår er knyttet til ”en materiellstruktur i form av bygninger og teknisk

utstyr” (Christensen m.fl. 2002:23). Stedene er med å trekke skiller for offentlig og privat rolleutførelse, og mellom ulike offentlige roller (flere typer av byråkrater).

Institusjonalisering betyr at organisasjoner gradvis blir mer komplekse ved å utvikle uformelle normer og praksiser over lengre tid. ”Disse uformelle normene og rolleforventningene er upersonlige, siden de eksisterer uavhengig av de personene som er i organisasjonen på et bestemt tidspunkt” (Christensen m.fl. 2002:23). En organisasjon må være verdibærende for å bli karakterisert som institusjon. Det vil si at ”organisasjonen utvikler en ’personlighet’, en distinkt identitet, ved å adoptere bestemte verdier, handle- og trosmåter som blir ansett som viktige i seg selv” (Christensen m.fl. 2002:23).

Det er komplekse rolleelementer i departementene, og disse kan man delvis forberedes til gjennom høyere utdanning. Men det er først og fremst gjennom erfaring med arbeid i forvaltningen at de ansatte lærer hvilke elementer det er snakk om. Det er fire hensyn som stilles til rollen som departementsansatt. Det første er hensynet til *politisk lojalitet*, og regnes som det viktigste. Det er her forventet av de ansatte å opptre lojalt og konstruktivt som medspiller for statsråden, selv om man er uenig i saksområdet. Dette hensynet er imidlertid ikke absolutt, og må ses opp mot *partipolitisk nøytralitet*. De ansatte må holde seg nøytrale selv om de folkevalgte kan variere. De skal ikke favorisere et parti, fordi det kan skape problemer ved et regjeringsskifte. Det er altså et krav om tilstrekkelig lojalitet for å kunne gjøre en god jobb, men uten å favorisere. Det tredje hensynet går ut på *faglig uavhengighet*, kompetanse og kvalitet. Det er viktig at beslutninger blir fattet på faglige premisser, og at usaklige hensyn holdes utenfor. De ansatte skal også legge frem sine faglige vurderinger, uten å ta hensyn til hva statsråden måtte ønske av resultater. ”Dette hensynet er forankret i troen på vitenskapelig basert kunnskap som verdi for statsstyret, og mange departementsfunksjonærer føler sterke fellestrekk mellom egen stilling og forskerrollen” (Christensen m.fl. 2002:124). Politikerne er likevel ikke pliktet til å ta hensyn til vurderingene. Det fjerde hensynet gjelder hensynet til *rettsstatsverdier*. Det går ut på at de ansatte må forholde seg til ”gjeldende rett og kravene om likebehandling, forutsigbarhet, upartiskhet og likhet for loven” når det fattes et vedtak (Christensen m.fl. 2002:124).

Christensen m.fl. skriver at mange av de forvaltningsansatte oppfatter seg som fagpersoner, som også er det de er rekruttert ut i fra. Utdanningsbakgrunn er viktig for de ansatte, og har

betydning for arbeidet de ansatte gjør. ”Profesjonssammensetningen til stabene, hvor mange som rekrutteres fra ulike utdanningsgrupper og hvilken institusjonell plassering og status de har, er viktig fordi institusjoner og profesjoner er bærere av ulike verdier og oppfatninger av hva som er relevante problemer og gode løsninger” (Christensen m.fl. 2002:90). I følge Christensen m.fl. er det både sterke sosialiseringprosesser i departementene, samtidig som mange føler en sterk tilknytning til sin fagbakgrunn.

Christensen m.fl. mener det ikke oppstår en kamp om hegemoniet mellom profesjonene, på tross av sterke faggrupper, og mener det er grunnet i en departemental kultur. Ulike grupper kan slik ha ulike standpunkter, men likevel ha større fellesskap når det gjelder beslutningsstil. I departementene er det en felles nedfelt administrativ kultur og tradisjon som setter grenser for hva som er akseptabel og rimelig handlemåte (Christensen m.fl. 2002:93). Det stemmer overens med det de fleste informantene fortalte. De mente det var ulike synspunkter og uenigheter til tider, men at det for det meste var positivt med ulike tilnærminger til en sak. En informant mente imidlertid at den dominerende profesjonsgruppen i avdelingen hadde en hegemonisk stilling ved at de definerte arbeidsmetodikken og målene for avdelingen. Informanten arbeider i en avdeling med overveiende flertall av en dominerende profesjonsgruppe.

4.2.2. Informantenes sosialisering i departementene

Arbeidsoppgavene er en del av sosialiseringprosessen og som vi så i teorikapitlet er sosialisering et forhold som påvirker identitet. Ansatte møter sine kollegaer og departementets forventninger til dem og utvikler slik gradvis lojalitet til arbeidsplassen. Alle informantene ble tatt med på en hilserunde når de kom inn i departementet for første gang, og flere nevnte at de fikk en fadder som hjalp til med å svare på spørsmål i starten. Men det var ulikt hvordan de ble introdusert for sine arbeidsoppgaver. Noen opplevde den første perioden som spesielt krevende, ved at informanten ikke var kommet inn i arbeidsoppgavene, og ikke kjente den formelle strukturen. En informant opplevde det som befriende med en sterk hierarkisk struktur fordi det var lett å vite hvor man skal henvende seg for å få noe gjort.

Som presentert i teorikapitlet er det tre stadier for sosialisering de ansatte går igjennom når de kommer inn i en ny organisasjon. Informantene jeg intervjuet beskrev *Getting in*-stadiet som spennende og positivt. Ingen nevnte negative opplevelser i det første møtet. En beskrev jobbintervjuet som en muntlig eksamen: ”*Jeg ble spurt en hel masse faglige spørsmål, omtrent som en muntlig eksamen. Siden jeg kunne svare greit på det meste var det en OK opplevelse*”. Informanten syntes altså det gikk fint, selv om møtet presenteres som en muntlig eksamen det for mange knyttet stressende opplevelser til. Det er i dette stadiet den ansatte og organisasjonen skaper de første forventningene til hverandre. I *Breaking in*-stadiet møter den nyansatte sine kollegaer, som de ble introdusert for gjennom en hilserunde og ved tildeling av en fadder. Dette stadiet ble beskrevet mer ulikt av informantene, ved at noen opplevde det som en gradvis introduksjon med kursing i starten, mens andre ble kastet rett inn i arbeidsoppgavene uten introduksjon med store arbeidsoppgaver fra første dag. Det er også i dette stadiet de nyansatte fant sin posisjon i organisasjonen. I *Setling in*-stadiet blir de nyansatte etablerte og oppnår fullt medlemskap i organisasjonen. Alle informantene var igjennom de tre stadiene for organisasjonssosialisering, og var bevisste på posisjonene i departementet.

Gjennom de tre stadiene har informantene blitt møtt med departementets sosialiseringprosesser, og spørsmålet er nå hvordan sosialiseringen inn i departementet har vært med på å forme informantenes identitet. Det at noen av informantene refererer til en departement- eller byråkratidentitet, kan tyde på en vellykket sosialisering i departementene. En informant mente at den sosiologiske fagidentiteten var sterk tidligere, men ikke nå lenger. Informanten mener ramme man har rundt seg på arbeidsplassen er viktig for oppfatningen av identitet:

”Også er det noe med rammen. Så hvis du har tydelig fagtematisk ramme rundt det du gjør så kan det liksom vedlikeholdes som identitet. Her er det sånn at, på en måte en altoppslukende rolle som man deler med andre, og det er det som blir identiteten mye mer enn faget liksom” (Informant 3).

Sitatet kan tolkes som at det er lettere å holde på en sosiologisk fagidentitet hvis man arbeider med faget til daglig sammen med andre sosiologer. Når arbeidsplassen er preget av en byråkratisk ”ramme” som man ”deler med andre” mener informanten det vil det være naturlig

å tilegne seg en byråkratisk identitet. Alle informantene fortalte om et godt sosialt arbeidsmiljø, og kun en var misfornøyd med det faglige samarbeidet i avdelingen. En av informantene snakket om at man som ansatt i et departement sosialiseres inn i deler av kulturen. Informanten snakket om en nøysomhetskultur i departementets oppgaver, som også ble internalisert til en viss grad av de ansatte. En del av verdisettet og kulturen i departementet ble internalisert. Gjennom å få tildelt en fadder, og gjennom interaksjon med andre på arbeidsplassen, blir sosiologene fortrolige med normene i departementet. De lærer hva som forventes av dem av leder og kollegaer, og hvordan departementet fungerer. Alle informantene trivdes med arbeidsoppgavene sine, bare en mente det kunne være en utfordring å holde på den sosiologiske måten å arbeide på.

Som vi har sett krever byråkratrollen at den ansatte er politisk lojal, partipolitisk nøytral, faglig uavhengig, og tar hensyn til rettsstatsverdier. Flere informanter identifiserte seg i stor grad med departementet, og et interessant aspekt er hvorvidt de ansatte har en sterk fagidentitet, og om den i så fall kan komme i konflikt med hensynene i byråkratrollen. I neste punkt vil jeg se på ledelsens forventninger til sosiologene og hvordan det oppleves av informantene.

4.2.3. Lederes forventninger om en byråkratrolle

Et interessant aspekt er å se på hva ledelsen venter av sine medarbeidere. Departementene er sekretariat for politisk ledelse, og de primære arbeidsoppgavene går ut på å bistå statsråden. Det er nærliggende å tro at ledelsen ikke er spesielt opptatt av fagbakgrunn, men at jobben blir gjort. Muligens blir det ventet en byråkratisk oppgaveløsning, som går ut på forventninger til arbeidet som utføres, og normer og regler i departementet. De fire hensynene nevnt tidligere om politisk lojalitet, partipolitisk nøytralitet, faglig uavhengighet og rettsstatsverdier er her sentrale for hva ledelsen forventer av en byråkrat. Som vi har sett kan det være egeninteresse i å følge ledelsens forventninger fordi det kan føre til stillingsopprykk, lønnsforhøyelse og anseelse på arbeidsplassen. Altså er det en mulig forklaring på ansattes sosialisering inn i en byråkratrolle. Flere ga uttrykk for en tilhørighet til departementet, og mente stillingen i departementet utgjorde identiteten i arbeidssammenheng. Med det mente informanten at arbeidsoppgavene går ut på å bistå politisk ledelse, og at anerkjennelsen var i kraft av hvor godt det arbeidet ble utført. Fagbakgrunn spilte således ingen rolle. En annen informant mente

derimot at anerkjennelsen også var i kraft av informantens sosiologiske utdannelse, ved at utdannelsen var bakgrunnen for at arbeidet ble godt utført. Informanten mente lederens fagbakgrunn kunne ha betydning for anerkjennelsen av arbeidet som ble gjort.

”Departementsråden er også sosiolog. Jeg ville trodd at det også har en betydning. Ikke sant, fordi at alle notater som vi skriver til politisk ledelse går jo via han. Og, den anerkjennelsen i synspunkter, det kan jo også ha en betydning at han er sosiolog rett og slett. Det at han ser nytten i det og anerkjenner det” (Informant 6).

Informanten følte ikke noe press om å arbeide ut i fra andre premisser og mente det kunne være på grunn av lederen som anerkjente sosiologien. En annen informant mente lederen var opptatt av mangfold i de ansattes fagbakgrunn.

”Hun som er leder i seksjonen er veldig åpen for ulike fagdisipliner og fagperspektiver. Så takket være henne så får jeg også handlingsrom til ta med meg mine perspektiver fra min egen forskning, altså mine sosiologiske perspektiver inn i arbeidet. Hun ser det som en veldig verdi at jeg kommer inn med nye innspill og nye ting, nye dimensjoner som de kanskje ikke har tenkt så mye på før da. Så hun er veldig viktig for meg” (Informant 5).

Informanten mener lederen anerkjenner ulike fagdisipliner, og således ikke forventer en tilegnelse av andres måte å arbeide på. Allikevel mener informanten at den dominerende profesjonsgruppen i stor grad bestemte mye av fokus og måten å arbeide på i avdelingen. Informanten nevnte også at han var redd for å miste sin faglige identitet over tid og gå over til å være byråkrat ved at den sosiologiske måten å arbeide på fikk lite armslag. Informantene varierte i sine oppfatninger av forventningene til dem fra departementet. Noen oppfattet det som en naturlig prosess ved at man gjør et arbeid som former identiteten. En informant var usikker på om en departementsidentitet hørtes noe særlig ut, og definerte seg ut i fra det å hjelpe utsatte grupper som informanten arbeider med. Av de med sterk fagidentitet mente den ene det var spenninger mellom identiteten og andre yrkesgruppers arbeidsmåte, mens den andre informanten mente det var mulig å kombinere en sterk fagidentitet med å være en god byråkrat.

En sterk fagidentitet kan muligens gjøre at de fire hensynene i byråkatrollen settes til side. Departementene har ulike muligheter for å minimere bakgrunnsfaktorene for de ansatte. Det

er her snakk om utdanning som har ført til en fagidentitet. Christensen m.fl. presenterer tre mekanismer: sosialisering, disiplinering og kontroll (Christensen m.fl. 2002:83). *Sosialisering* går ut på at ”de ansatte overtar eller internaliserer de identifikasjonene som forvaltningsorganet er bygd opp rundt. Jo lengre tjenestetid vedkommende har, desto større er sjansene for at de ansattes tenkemåter, oppfatninger og holdninger preges av de organisasjonene de arbeider i” (Christensen m.fl. 2002:83). *Disiplinering* vil si at ”de ansatte tilpasser sitt atferdsmønster til det de forventer fra organisasjonen. Disiplineringen er fremtidsrettet og vil være avhengig av hvilke belønninger den enkelte kan forvente å få fra organisasjonen, av muligheter til forfremmelser og avansement, hvor lenge man forventer å være i forvaltningen, og om det finnes alternative, eksterne karrieremuligheter” (Christensen m.fl. 2002:83). Det siste punktet, *kontroll*, går ut på at ”den enkeltes beslutninger blir endret slik at de ikke får gjennomslagskraft overfor de endelige beslutningene. Dette kan skje gjennom programmering, dvs. gjennom forekomsten av klare regler og instruksjoner, eller gjennom korrigerende av saksfremlegg” (Christensen m.fl. 2002:83).

Som vi ser har departementet ulike måter å sikre seg at bakgrunnsfaktorer som utdanning ikke preger departementene i for stor grad. Utdanning ses som et spesielt viktig bakgrunnstrekk, og ansatte med samme fagbakgrunn havner ofte i samme avdeling på grunn av at arbeidsoppgavene ofte følger fagskillene (Christensen m.fl. 2002:84). Å være flere med samme fagbakgrunn kan bidra til å styrke gruppetilhørigheten. Men for informantene i mitt utvalg var det ingen som var i avdelinger med en overvekt av sosiologer. Derimot var det profesjonsgruppene som dominerte i antall, og det kan ha betydning for deres oppfattelse av tilhørighet med hverandre.

4.3. Informantenes identitet

Det var store variasjoner i informantenes oppfatning av sin fagidentitet. Under dette punktet vil jeg redegjøre for informantenes syn på sin fagidentitet og hvordan de beskrev sosiologiens nytteverdi.

4.3.1. Faglig identitet som sosiolog rett etter endt utdanning?

Informantene hadde ulik oppfatning av hvordan deres identitetsoppfattelse var etter endt utdanning i sosiologi. Tre av informantene var usikre på om fagidentiteten egentlig hadde vært veldig sterk noen gang, men mente den i hvert fall var sterkere da enn i dag. To informanter beskrev samfunnsfag som fag med diffuse overganger, og mente at de hadde vært litt på siden av faget ved å grense over mot statsvitenskap. En av informantene svarte på om fagidentiteten var sterkere rett etter utdannelsen på følgende måte: *”Som sosiolog, å det var nok litt sterkere da. Men som jeg sa det jeg gjorde på hovedfag gjorde vel at det kunne vært kalt statsvitenskap, så det var vel ikke, i hvert fall ikke en militant sosiolog, nei”* (Informant 1). En annen informant sa: *”Jeg tror kanskje alltid at jeg har slitt litt med at jeg synes det har vært et utydelig fag”* (Informant 4).

En annen informant sa derimot at fagidentiteten var sterk når personen begynte å undervise: *”Da jeg begynte å jobbe som nyutdannet, underviste jeg i sosiologi, så da var det ikke noe mangel på fagidentitet”* (Informant 3). De to informantene med en sterk fagidentitet mente den sosiologiske fagidentiteten kom etter hvert, og ikke var spesielt sterk etter hovedfaget. Den ene informanten mente fagidentiteten ble sterk etter intens arbeid med en doktorgrad, mens den andre informanten ble bevisst sin faglige identitet senere.

4.3.2. Sosiologisk fagidentitet i dag?

Fire av informantene svarte at de ikke hadde en klar sosiologisk fagidentitet i dag, mens to svarte et klart ja. Av informantene som ikke hadde en klar sosiologisk fagidentitet, var det likevel grader av identifisering med utdannelsen, som vil bli redegjort for i punkt 4.3.3. Den ene informanten mente fagidentiteten er sterkere i dag. Informanten sa at den sosiologiske identiteten ble tatt for gitt mens informanten arbeidet med forskning sammen med andre sosiologer. Men når informanten senere begynte i departementet med få andre sosiologer ble det en sterk bevissthet rundt fagidentiteten.

”Jeg tenkte ikke noe over det med en gang jeg var nyutdannet og jobbet som forsker. For da var jeg jo ansatt som sosiolog med den fagutdannelsen jeg hadde, og den hovedfagsoppgaven jeg hadde skrevet. Men etter at jeg begynte her så er det noe jeg er oppmerksom på å vedlikeholde, den sosiologiske identiteten” (Informant 6).

De to som hadde en klar fagidentitet var opptatt av å holde på sine kunnskaper og identitet som sosiolog. *”Og så har jeg jo også holdt fast i den identiteten ved at jeg har vært deltaker på sosiologenes vinterseminar hvert år i et titalls år. Og det er jo veldig viktig, akkurat det der, altså, å møte andre sosiologer”* (Informant 6). En annen informant hadde tidligere en sterk fagidentitet, men ikke i dag:

”Du vet at det er... du skulle spurt meg for tyve år siden. For tyve år siden ville jeg kanskje opplevd det som mer relevant. Da jobbet jeg med, underviste i, ulike sosiologiske tema. Og hadde liksom sånn en faglig ramme som var forskjellig fra de andre. Her er det mer sånn, man jobber sammen, jeg er... vi er sekretariat for statsråden og jobber for Stortinget. Det er jobben vår” (Informant 3).

Informantene som er sitert ovenfor mente likevel at fagidentiteten var sterk mens informantene underviste i sosiologiske emner. I dag er identiteten mer knyttet opp mot stillingen som byråkrat i departementet. Informantene definerer altså sin identitet ulikt og med ulike begrunnelser. Felles for alle var at fagidentiteten ikke hadde vært veldig sterk etter endt hovedfag (eller tilsvarende) for noen av dem. Av de som har en sterk fagidentitet i dag har begge arbeidet med forskning og innenfor kjerneområdet i sosiologi i flere år. Noen av informantene beskrev flere identiteter i arbeidssammenheng, for eksempel beskrev en informant seg som sosiolog i førsteomgang, men mente også at stillingen som seniorrådgiver var viktig ved at personen var blitt en god byråkrat. På spørsmål om det kunne være snakk om en departemental identitet svarte informantene:

”Jeg vil si at jeg er først og fremst en sosiolog som er ansatt i departementet. Men det er klart at det som også er sikkert er at jeg også har blitt en god byråkrat. Og da kan man jo si at man også har fått en departementsidentitet. Ikke sant, fordi at det er visse måter å gjøre ting på. Så ja. Men det har jo rett og slett å gjøre med at man blir dyktig i jobben sin” (informant 6).

4.3.3. Sosiologiens nytte

Jeg var nysgjerrig på om informantene mente de hadde nytte av sin sosiologiske utdannelse i arbeidet, og på hvilken måte, og spurte derfor om de mente sosiologiutdannelsen er nyttig i forhold til deres arbeidsoppgaver. Selv om fire av informantene mente de ikke hadde en sosiologisk fagidentitet, var alle informantene bevisste på at de var sosiologer, og sin samfunnsvitenskapelige kompetanse. De definerte dessuten nytten av sosiologien veldig likt.

Informantene mente at det de hadde med seg fra studiene var en måte å arbeide på, et verktøy for å tenke, reflektere og argumentere rundt gitte problemstillinger, samt skriftlig fremstillingsevne. *”Styrken til sosiologi har jo nettopp vært den analytiske treningen. Du lærer deg å reflektere og analysere. Og du vet at det finnes ingen enkle svar, det er bestandig noe som er både óg, og det er noe som taler for en sak uansett hvor håpløst det kan virke”* (Informant 2). En annen informant sa: *...”du må trene opp evnen til å fortolke informasjon og analysere informasjon og, skrive ned på en forståelig måte og formidle det videre. Du er nødt til å kunne prioritere mellom hva slags informasjon er det som er viktig, hva er det som er mindre viktig”*(informant 5).

To av informantene hadde sterke meninger om fagets fremtid og de fremholdt gode kunnskaper i kvantitativ metode som spesielt viktig for faget og i deres arbeid. *”Det at jeg vet hvordan du regner prosent og vet hva et standardavvik er og kan forstå en regresjonslinje. I de miljøene jeg er så er det ganske viktig”* (Informant nr.2). De to informantene med en sterk fagidentitet mente også at sosiologien var nyttig i arbeidet. *”Jeg har gjennom hele yrkeskarrieren her i departementet hatt veldig bruk for utdannelsen min. Så egentlig så passer den veldig godt til denne type arbeid fordi at man lærer å tenke samfunn og folk og sammenhenger”* (Informant 6).

4.4. Identitetstyper

Informantene definerte sin identitet ulikt, noen definerte seg i form av utdannelsen, noen i form av sine arbeidsoppgaver, og andre etter stilling. En informant så seg mer som en samfunnsviter. En annen skrev senere i en e-post at han tidligere ofte presenterte seg som organisasjonssosiolog, men at han i det siste hadde presentert seg selv som samfunnsviter. En informant definerte seg først og fremst som seniorrådgiver i departementet, en annen i forhold til å jobbe med utsatte grupper i samfunnet. De to siste informantene definerte seg først og fremst som sosiolog. Ut i fra informasjonen fra intervjuene har jeg laget noen idealtyper for identiteter jeg fant hos sosiologene i departementene. Det altså ikke rene typer, og hos noen fant jeg flere av kjennetegnene. Informantene lever også opp til rollen som byråkrat i departementet i henhold til de fire hensynene presentert av Christensen m.fl. Det er altså ikke

snakk om sterke motsetninger, men noen trekk som skilte seg ut i deres beskrivelse av sin identitet på arbeidsplassen.

Den første idealtypen jeg vil presentere er *sosiologen*. Sosiologen kjennetegnes av at personen definerer seg som først og fremst sosiolog, og har en sterk faglig identitet. Sosiologen er bevisst på å holde på fagidentiteten sin, og fremhever viktigheten av å ha andre rundt seg som har samme faglige forståelse. Sosiologien ses som et godt grunnlag for arbeidet personen gjør. Sosiologen er gjerne aktiv i sosiologiske foreninger, og liker å holde seg oppdatert på hva som skjer på fagfronten.

Den andre idealtypen jeg fant er *byråkraten*. Byråkraten kjennetegnes av at personen definerer seg i form av stillingsbetegnelsen og arbeidsplassen, byråkraten er altså først og fremst byråkrat som er ansatt i departementet. Allikevel er byråkraten bevisst sin faglige kompetanse, og mener at sosiologien er nyttig i arbeidet. Etter studiene var den faglige identiteten sterkere, men etter mange år i arbeidslivet er allikevel fagidentitet blitt svakere. Byråkraten er opptatt av sin stilling og arbeidet personen gjør for regjeringen.

En tredje idealtypisk identitet er *arbeidstakeren*. Arbeidstakeren sin identitet har rot i arbeidsoppgavene, hvilke arbeidsoppgaver personen arbeider med til daglig. Arbeidstakeren arbeider ikke med temaer innenfor sosiologiens kjerneområder, og har heller ikke gjort det i noen særlig grad tidligere. Arbeidstakeren synes utdannelsen har vært nyttig, og mener måten å arbeide på har kommet til nytte, spesielt metodisk. Allikevel identifiserer ikke arbeidstakeren seg med faget i noen særlig grad, og har liten interesse for store områder i sosiologien. Heller ikke under utdannelsen var arbeidstakeren spesielt opptatt av sosiologiens kjerneområder. Arbeidstakeren er opptatt av å være en god arbeidstaker.

Den siste idealtypen jeg fant er *hjelperen*. Hjelperen kjennetegnes av at det ikke er sosiologien i seg selv personen identifiserer seg med, men det at man hjelper utsatte grupper i samfunnet. Hjelperen har aldri vært spesielt opptatt av sosiologi som fag, men mer hvordan man kan hjelpe disse gruppene. Utsatte grupper er et kjerneområde i sosiologien, men allikevel er det

ikke sosiologien i seg selv som hjelperen identifiserer seg med. Hjelperen er altså ikke opptatt av å holde seg faglig oppdatert innen sosiologien generelt, og leser verken sosiologitidsskrifter eller deltar på sosiologiske samlinger. Hjelperen oppdaterer seg heller på informasjon om de utsatte gruppene personen arbeider med til daglig.

4.5. Hvilke forhold synes å påvirke informantenes identitet?

Nedenfor vil jeg se om det er noen faktorer som synes å påvirke informantenes identitetsoppfatning. Jeg vil derfor se på om variasjonene i identitetsoppfatningen henger sammen med faktorer som arbeidsoppgavene deres, år i arbeidslivet, utdannelsens lengde, alder, andre yrkesgrupper på arbeidsplassen og anerkjennelse fra andre for å være sosiolog. I neste punkt vil jeg se dette i sammenheng ved å se på om det er visse kombinasjoner som synes å være spesielt gunstige.

4.5.1. Betydningen av arbeidsoppgaver

Gjennom intervjuet fortalte informantene om hvilke arbeidsoppgaver de har i stillingen sin, som redegjort for å begynnelsen av kapitlet. Det varierte hvorvidt arbeidsoppgavene til informantene er nært opp til sosiologiens kjerneområder, og det er derfor interessant å diskutere om arbeidsoppgaver kan være en faktor som har betydning for sosiologenes identitetsfølelse.

FORHOLDET MELLOM ARBEIDSOPPGAVER OG FAGIDENTITET	Svak fagidentitet	Sterk fagidentitet
Arbeidsoppgaver nært opp til sosiologiske kjerneområder	Informant 1 Informant 3 Informant 4	Informant 5 Informant 6
Arbeidsoppgaver ikke veldig nært opp til sosiologiske kjerneområder	Informant 2	

Her ser vi at fem informanter arbeider med temaer som er nært knyttet opp til sosiologiens kjerneområder. To av disse har også en sterk fagidentitet. Som nevnt sa en informant at det ikke var mangel på fagidentitet mens informanten underviste i sosiologiske emner, men identifiserte seg i dag mer med byråkratrollen. Informantene som verken har en sterk fagidentitet eller arbeider med sosiologiske kjerneområder til daglig, var også av de som identifiserte seg minst med sosiologien. Tre informanter arbeider med sosiologiske problemstillinger, men ingen av dem har en sterk faglig identitet. Den ene faller inn under kategorien *hjelperen*, mens de to andre er *byråkrater*. Arbeidsoppgavenes sosiologisk tilknytning ser således ut til å ha liten effekt på tre av sosiologenes oppfatning av fagidentitet. Spørsmålet er hvorfor sosiologene i større grad identifiserer seg i kraft av byråkratrollen enn med sosiologien når de arbeider med sosiologiske emner til daglig.

4.5.2. Betydningen av år i arbeidslivet og tidligere arbeidserfaring

Antall år i arbeidslivet var også varierende for informantene. Det varierte fra under et år til tjuufem år. To hadde vært over tjue år i arbeidslivet, tre i over ti, og bare en i under et år. Av de som har vært lenge i arbeidslivet varierer det også hvor lenge informantene har vært ansatt i departementet, fra to til fjorten år. Informanten som har vært kortest tid i arbeidslivet hadde en veldig sterk fagidentitet. Men den andre informanten med sterk fagidentitet har vært i arbeidslivet i tjue år. Av de andre informantene som har vært i arbeidslivet i over ti og tjue år

var det ingen som mente de hadde en sterk faglig identitet. De identifiserte seg i stor grad med jobben, og det ble nevnt en mer samfunnsvitenskapelig identitet, en departementsidentitet og byråkratidentitet.

På spørsmål om informantene hadde en sterkere fagidentitet ved utdannelsens slutt svarte samtlige bekreftende på det. Men de mente at fagidentiteten selv ikke da var veldig sterk, bare sterkere. Det ser ut til at mange år i departementet kan være med å svekke fagidentiteten, men den var i utgangspunktet ikke sterk ved utdannelsens slutt. Den ene informanten med sterk fagidentitet var nyutdannet med en doktorgrad og hadde vært i arbeidslivet i under et år. Det kan bekrefte antagelsen om at identiteten er sterkere når de er nyutdannede, enn etter flere år i arbeidslivet. På den annen side er en doktorgrad arbeid med forskning over tid. Det kan derfor være arbeidet med sosiologisk forskning som har gjort identiteten så sterk. Begge med sterk fagidentitet har arbeidet med forskning tidligere, og det ser slik ut til at tidligere arbeid med forskning er positivt for fagidentiteten.

4.5.3. Betydningen av alder

Informantene var også varierte aldersmessig, og de var mellom 32 og 59 år gamle. Av de to som hadde en sterk faglig identitet var den ene i trettiårene og den andre i slutten av førtiårene. Siden utvalget er lite er det vanskelig å se om alder har betydning. Alder henger for øvrig vanligvis sammen med antall år i arbeidslivet. På den annen side er det påfallende at den yngste i utvalget har en sterk fagidentitet, og det er derfor mulig å spørre seg om hva som gjør at den andre informanten har en så sterk fagidentitet etter mange år i arbeidslivet.

Det er vanskelig å si om alder har en betydning her, men det er nærliggende å tro at andre faktorer enn alder er utslagsgivende.

4.5.4. Betydningen av utdannelsens lengde

Fem av informantene hadde hovedfag eller magistergrad i sosiologi, bare en hadde doktorgrad. Det er altså liten variasjon i utvalget i henhold til utdannelseslengde. Allikevel er det interessant å se at informanten med doktorgrad hadde en sterk faglig identitet, og at

informanten selv sa at den faglige identiteten først ble sterk og bevisst under arbeidet med doktoravhandlingen. Informanten forklarte det slik:

”Du er på en måte, det blir en del av deg, du drømmer og tenker på det hele tiden, du slipper aldri unna det og du er mer isolert, så det er liksom deg og oppgaven, man blir på en måte en del sammen og da tror jeg nok at det vokste en veldig klar faglig identitet” ... ”jeg begynte på en måte å se på ulike ting i samfunnet gjennom et helhetlig sosiologisk perspektiv da, som jeg på en måte ikke hadde helhetlig før” (Informant 5).

Her er det arbeidet med sosiologiske problemstillinger over tid som skaper en følelse av fagidentitet og som får personen til å se samfunnet gjennom sosiologiske ”briller”. Det kan således se ut til å være en gunstig faktor. Av de to som både har en sterk fagidentitet og arbeider med sosiologiske kjerneområder, har den ene arbeidet med det samme fagfeltet i flere år. Informanten med doktorgrad arbeidet under doktorgradsarbeidet med forskning over tid, og har ikke vært lenge i departementet etter det. Altså er det nærliggende å tro at informantens fagidentitet er formet gjennom sosiologisk forskning i flere år. Som sagt er det lite variasjon i henhold til utdanningslengde, og det er derfor vanskelig å se om det kan ha en betydning. Men for informanten med doktorgrad har videre utdanning vært positivt for utviklingen av en fagidentitet.

4.5.5. Betydningen av andre yrkesgrupper

Hvilken betydning har så forekomsten av andre yrkesgrupper på arbeidsplassen? I de tre departementene jeg har besøkt er det andre profesjonsgrupper som dominerer. Spørsmålet er om identitetsoppfatningen til informantene varierer i henhold til om de mener de andre gruppene dominerer på arbeidsplassen, og om de selv i liten grad er synlige faglig sett. Flere av informanten mente at det faglige arbeidet av og til kunne være utfordrende på grunn av andre dominerende yrkesgrupper. Men bare en mente det var et problem. Vedkommende uttrykte et behov for å rømme over til sosiologer og andre samfunnsvitere på naboavdelingene.

”Det er jo som hund og katt egentlig, på mange måter. Det er vel kanskje spesielt litt vanskelig fordi, altså hadde jeg på en måte jobbet med organisasjonssosiologi eller arbeidssosiologi så hadde ikke de forskjellene vært så fremtredende” ... ”jeg merker at jeg ofte har behov for å gå ned i gangen til den andre avdelingen og være litt sammen

med de som er der. Fordi at da kan vi ha sånne fagdiskusjoner som jeg savner da”.
(Informant 5).

Det var også flere informanter som mente at de dominerende yrkesgruppene argumenter hadde sterkere autoritet.

”Ja, du kan si at hvis du er sosialøkonom så kan du liksom slå i bordet med at den økonomen har sagt det og det. Men det vil ikke veie like tungt om jeg kommer trekkende med en sosiologisk teori. Da må det ha en stor overbevisningskraft i seg selv da, du kan ikke spille på autoriteten til Bourdieu eller noe sånt” (Informant 1).

Informanten mente at sosiologer må overbevise i kraft av argumenter, og at det ikke følger en naturlig autoritet med utdannelsen. Det var flere av informantene som uttrykte at de opplevde det slik. Det ser her ut til at sosiologene ikke har en naturlig autoritet i kraft av utdannelsen på samme måte som de dominerende yrkesgruppene har. Allikevel mente fem av seks at samarbeidet for det meste gikk fint.

4.5.6. Betydningen av anerkjennelse for å være sosiolog

Informantene ble spurt om de ble anerkjent for å være sosiolog på arbeidsplassen. Bare en informant mente anerkjennelsen var i kraft av det å være sosiolog, mens alle mente de fikk anerkjennelse for det arbeidet de utførte. De fleste mente at de blir hørt i arbeidssammenheng. Det var bare en som mente at den dominerende profesjonsgruppen kunne være overkjørende.

”Jeg synes ikke at det er en seksjon hvor du får så veldig mye stimulanse og anerkjennelse for å være sosiolog, det synes jeg ikke. Så det er på lang sikt en utfordring for meg. Det får meg jo til å lure på hvor lenge jeg kommer til å jobbe i denne seksjonen her. Det er ikke en seksjon hvor jeg føler at jeg passer inn sånn”
(Informant 5).

En informant mente at det stort sett bare var den kvantitative delen av sosiologien som ble anerkjent av juristene og økonomene. *”Det tror jeg kommer an på hvem av de du snakker med. Det er noen som er, de anerkjenner nok sosiologi, men bare sånn hardcore kvantitativ sosiologi”* (Informant 1). Men flere poengterte at sosiologer er avhengig av argumentere

sterkere for sine synspunkt. Det var flere som nevnte at det beste argumentet vinner uavhengig av fagbakgrunn, altså at de som hadde det mest fornuftige argumentet fikk gjennomslag. Og de fleste mente de sosiologiske synspunktene fikk anerkjennelse.

”Det er jo det beste argumentet som vinner. Men det er mer sånn, når vi sender fra oss notater inn til politisk ledelse så er de pent satt opp med pro-et-kontra og hit og dit, så da, alle synspunktene er kommet frem da. Men det er klart at hvert notat skal ha en konklusjon. Veldig ofte så er det sånn... altså den sosiologiske, samfunnsvitenskapelige, måten å... som kommer frem”. (Informant 6).

4.6. Gunstige kombinasjoner?

Det kan se ut til at noen kombinasjoner synes å være spesielt gunstig for fagidentiteten. I firefeltstabellen i punkt 4.3.1 så vi at det er to sosiologer som har en sterk fagidentitet som også arbeider med oppgaver som ligger innenfor sosiologiens kjerneområde. De to informantene arbeider med andre yrkesgrupper som dominerer, men den ene har et lite fagmiljø og jobber ofte med eksterne sosiologer. Den andre informanten har ikke vært så lenge i arbeidslivet, og har en naboavdeling å ”rømme” til. Det å arbeide med sosiologiske kjerneområder til daglig, og det å ha andre sosiologer på arbeidsplassen ser ut til å være viktige faktorer for at sosiologene skal oppleve at de har en sosiologisk fagidentitet.

Flere av informantene hadde sterke oppfatninger om hvorfor de hadde, eller ikke hadde en sterk fagidentitet.

”Både den hovedoppgaven og det jeg gjorde etterpå det er jo sånn som passer midt inn i arbeidet her. Så det er kanskje også derfor jeg har klart å beholde den identiteten, og vært veldig opptatt av at jeg kan noe genuint som veldig få andre kan her. Ikke sant. Fordi at jeg hadde den gode bakgrunnen som passer så godt. Jeg er litt usikker på hvordan den identiteten ville ha blitt ivaretatt hvis jeg ikke hadde hatt andre sosiologer å spille på. Så det er viktig” (Informant 6).

Informanten hadde en sterk fagidentitet og mente selv at det kunne være på grunn av at informanten gjennom studiene og arbeidslivet har arbeidet med det samme fagområdet og av å ha andre sosiologer rundt seg. Som nevnt trodde informanten at departementsrådets

sosiologibakgrunn kunne ha betydning for at det sosiologiske arbeidet ble anerkjent i stor grad.

Det kan også se ut til at noen kombinasjoner er spesielt ugunstige. Det å ikke ha hatt en sterk fagidentitet etter studiene, ikke arbeide med sosiologiske kjerneområder til daglig, eller å ha få andre sosiologer på arbeidsplassen. Informanten snakker her om en indikasjon på hvorfor fagidentiteten ikke er så sterk lenger: *”De fagtidsskriftene vi får leses jeg veldig, veldig sjeldent. Og da tenker jeg at det er en indikasjon på at jeg er ikke så opptatt av lenger å oppdatere meg på faget. Jeg er mer sånn hva kan jobben bringe, hvordan kan jeg utvikle meg i jobbsammenheng”* (Informant 4).

4.7. Savn av en fagidentitet?

Fire av seks informanter mente at de ikke har en sosiologisk fagidentitet. Det var derfor nærliggende å spørre om de savner å ha en klar faglig identitet. Nedenfor har jeg tatt med noen svar fra e-posten.

”Svaret blir vel noe slik som ja, men... Iblant savner jeg å ha flere sosiologer på jobben og ikke minst en større sosiologisk verktøykasse å bruke i det daglige, på samme måte som jeg ser at for eksempel økonomene kan bruke sin grunnutdanning mer enn det er mulig for meg. På den annen side tror jeg det å ikke være et dominerende fag (slik jus og økonomi) er her, kan gjøre det lettere å jobbe på tvers av faggrensene”. (Informant 1).

Informanten har et ”ja, men”-svar, som både innrømmer en viss grad av savn, samtidig som informanten ser nytten av dagens situasjon.

”Jo, men utfordringen er at sosiologi favner så vidt. Jeg opplever det er/var stor variasjon på hva sosiologer kan”... ”Sosiologers analytiske trening og metodologiske kompetanse (kvantitativt og kvalitativt) er vårt viktigste konkurransefortrinn. Av og til har jeg sagt at jeg har hovedfag innen organisasjonssosiologi - men i de siste årene har jeg når jeg tenker meg om stort sett sagt at jeg var samfunnsviter...”(Informant 2)

Informanten er her opptatt av at sosiologien er et bredt fag, og at sosiologer dermed kan være veldig ulike. Informanten er opptatt av å ta vare på metodekunnskapene for å fremme

sosiologers innflytelse. Informanten presenterer ikke seg selv som sosiolog, men heller organisasjonssosiolog (for å spesifisere) eller samfunnsviter (bredere definisjon).

”Sosiologer har kanskje ikke en så klar fagidentitet, men det er ikke i seg selv noe jeg savner. Jeg savner enkelte ganger den selvfølgelige faglige prestisjen som følger med en sann profesjon som den juristene tilhører, og det er noe annet. I departementsvirkeligheten er det likevel mesteparten av tiden så tette samarbeidsformer at det er de gode argumentene som vinner uansett. Har man innsikt og gode argumenter, blir man hørt. Da jeg begynte å jobbe som nyutdannet, underviste jeg i sosiologi, så da var det ikke noe mangel på fagidentitet” (Informant 3).

Informanten skriver her at det ikke er savn av fagidentitet, men mangel på den ”selvfølgelige faglige prestisje” som informanten savner. Men informanten viser til at fagidentiteten var sterk tidligere, og at de gode argumentene blir hørt uansett. Flere av informantene påpekte at de til tider måtte jobbe med å overbevise andre om nytten av sosiologiske argumenter.

”Jeg tror kanskje alltid at jeg har slitt litt med at jeg syns det har vært et utydelig fag” ... ”Jeg har alltid slitt litt med at jeg har følt at det har vært et sånt alt og ingenting fag. Det har jeg. Så det er noen ganger jeg har savnet å være lege for eksempel” (Informant 4).

Informanten forteller i et intervju at det av og til er et savn å ikke ha et yrke flere kjenner til. Informanten snakket først om hvordan det av og til var vanskelig å forklare andre hva man kan og hva sosiologi går ut på. De to siste informantene har begge en sterk fagidentitet, og har derfor ikke et savn. Men den ene informanten var redd for å miste sin faglige identitet.

Informanten forteller om en kollega:

”Og han sa liksom det at; bare vent, for du kommer til et punkt hvor du slutter å være fagperson, også begynner å bli byråkrat. Det kommer til å skje med deg. Det blir en sånn forvandling som går over tid” ... ”Og det er noe som jeg tenker på at hvis jeg føler at det begynner å skje, da er det egentlig på tide for meg å bytte til en annen jobb tenker jeg, eller flytte på meg kanskje” (Informant 5).

Den ene informanten er klar på at personen av og til skulle ønske seg en klarere fagidentitet. De andre er mer ”ja, men”. Det ble nevnt en ”selvfølgelig faglig prestisje” og en større ”verktøykasse” som følger med profesjonene, men som sosiologene må argumentere sterkere for å oppnå. De nevner også at sosiologi er et bredt fag som en utfordring for fagidentitet. Informantene ser nytten av det de kan, men det ser ut til at de av og til skulle ønske de hadde større gjennomslagskraft i kraft av det å være sosiolog.

4.8. Dominerende yrkesgrupper?

Alle informantene hadde dominerende yrkesgrupper på arbeidsplassen, og alle var altså i mindretall som sosiologer. Informantene varierte allikevel i hvordan de oppfattet de dominerende yrkesgruppene. Noen av informantene mente det av og til kunne være en utfordring.

”I den grad en jurist har et lite samfunnsvitenskapelig fag så hjelper det veldig. Det å jobbe utelukkende med jurister kan være en utfordring, fordi de ikke er så opplært i å dra inn veldig mange variabler når man skal belyse en sak. Så det jobber jeg litt med å få de til å gjøre når jeg samarbeider med dem” ... ”da føler jeg at jeg må på noen runder for å få dem til å skrive gode nok tekster som tar hensyn til... ja for eksempel til samfunnsutviklingen” (Informant 6).

Informanten snakker her om hvordan juristene ikke alltid er opptatt av et samfunnsaspekt. Informanten viser til at de må læres opp til å forstå nytten i argumentene, men mener de anerkjenner sosiologiske argumenter som viktige etter det. På spørsmål fra meg om de dominerende yrkesgruppene av og til må tenke litt samfunnsvitenskapelig svarte en informant:

”Du kan si at de tunge gruppene de... det har fordeler å være en tung gruppe, men ulempen er at kanskje du lukker deg litt inn i deg og din bakgrunn da, så samfunnsøkonomene de pleier å snakke om hvor håpløse disse juristene er, og juristene snakker om hvor håpløse samfunnsøkonomene er. Men som sosiolog så har du ikke den luksusen at du kan si at jaja om alle bare hadde tenkt som sosiologene så hadde det vært greit. Så du er litt mer tvunget til å lære deg andre, gjøre det på andres premisser kan du si. Men altså lære deg hvordan de tenker” (Informant 1).

Informanten snakket her om at de dominerende yrkesgruppene i departementet sjelden adopterer andre yrkesgruppers måte å arbeide på, og blir ”lukket inne” i sine egne faglige perspektiver. Informanten mente også at sosiologer ofte må tilegne seg perspektiver på andres premisser for å samarbeide godt på tvers av fagbakgrunn. Fem av informantene mente allikevel at samarbeidet i stor grad fungerer fint, og at ulike faggrupper utfyller hverandre.

”Stort sett så er det en god dialog, fordi vi kommer med ulike ting inn i en sak. En anerkjennelse av at de ulike faggruppene kan bidra med ulike syn”... ”Det beste argumentet vinner. Men som sagt så i denne avdelingen så samarbeider vi veldig godt altså, det vil jeg si. Det er ikke noe sånn... det er bare innimellom at jeg sier ’å, ikke tenk så juridisk’, ikke sant. ’Men du tenker alltid for vidt’, kan de si.” (Informant 6).

En informant mente at sosiologene ikke måtte adoptere andre yrkesgruppers måte å arbeide på, og at det var tyngden i argumentene som ble vektlagt. Informanten mener sosiologien med sine samfunnsvitenskapelige argumenter gir grunnlaget for en lov, og at juristenes rolle mer blir å skrive lovteksten korrekt.

”Jeg syns at det er vi som beskriver verden og hvordan det er og hvordan det bør være og... og juristene sin jobb blir liksom å skrive det her ut i en sånn regelverksform. Og vi som er sosiologer har da en mening om at vårt fag er mye bedre enn økonomien og omfatter økonomien også” (Informant 3).

Informanten mener samarbeidet stort sett fungerer godt, og at det ofte er de samfunnsvitenskapelige synspunktene som får gjennomslag. Allikevel mener ikke informanten at den sosiologiske fagidentiteten er spesielt sterk lenger, og ser identiteten sin mer i kraft av sin stilling i departementet. Fem av seks informanter mener altså at det faglige samarbeidet for det meste fungerer godt.

4.9. Variasjonen hos informantene

Informantene i utvalget varierte mye i sine oppfatninger om fagidentitet. Flere av informantene påpekte at de synes det er vanskelig å snakke om én sosiologisk identitet, og at det heller er snakk om sosiologiske identiteter: *”Jeg føler det er viktig å ikke snakke om én sosiologisk identitet, men heller sosiologiske identiteter, i flertall. For jeg tror det er veldig mange forståelser av hva det vil si å være sosiolog. Og jeg tror ikke at en sosiologisk*

identitet, er noe som er oppnådd en gang for alle” (Informant 5). Sosiologien spenner over store områder, og det er mulighet for veldig ulike fagkombinasjoner i en grad. Informantene mente at sosiologer gjør mye forskjellig, og utdanner seg i ulike retninger, slik at de blir ganske ulike sosiologer ved endt utdanning og senere i arbeidslivet.

”Det (er) jo masse sånne bindestreks-sosiologer, det er kvinneforskning og det er helse og velferd og arbeidsliv og det er masse sånne greier som er veldig fjernt i fra det som jeg har studert” ... ”Så det gjør at det er et så bredt fag at det er nesten vanskelig å si at det finnes en felles sosiologisk identitet” (Informant 2).

Informantene hadde selv ulik fagsammensetning i utdannelsen, og det varierte fra samfunnsvitenskapelige fag til realfag. Flere informanter mente fagets bredde var en utfordring for en samlende fagidentitet. Sosiologien har mange retninger, og det er vanskelig å si at en retning er hovedområdet. Det er således vanskelig å finne en samlende identitet i sosiologien.

Min datainnsamling inkluderer ikke intervjuer med andre yrkesgrupper, men jeg har spurt informantene om hvordan de oppfatter sin egen faggruppe i forhold til andre profesjonsgrupper. Det ble nevnt at profesjoner kan ha en tendens til å lukke seg litt inne i sin egen fag-verden, og at profesjonene har en naturlig autoritet som følge av utdannelsen. Men det er rimelig å anta at det vil være en grad av ulikhet også for profesjoner. Den faglige oppbygningen til psykologer, jurister og økonomer er i større grad lagt opp likt for alle som tar det studieløpet. De har ikke like store muligheter for individuelle valg for fagsammensetning i utdannelsen. Studentene som studerer jus kan bare velge juridiske fag⁵, men de har ulike spesialfag. Selv om juristene også havner i ulike jobber med ulike arbeidsoppgaver, er allikevel jurister en sterk profesjonsgruppe i departementene hvor de ofte er mange med sin fagbakgrunn.

⁵ URL: <http://www.uio.no/studier/program/jus/om/oppbygging-gjennomforing.xml>, Lesedato 15.mai 2008.

Som nevnt tidligere er sosiologer en faggruppe, mens jurister og psykologer er en profesjon. Det er nærliggende å tro at profesjoner i større grad sosialiseres inn i en sterkere fagidentitet ved at de har mindre grad av valgfrihet gjennom studieløpet. De har også andre faktorer som hører med til en profesjon som for eksempel en kjent tittel, egen fagforening og autoritet.

4.10. Oppsummering

Kapitlet startet med å introdusere arbeidsoppgavene til informantene. Videre ble det redegjort for sosialisering i departementene og hvilke forventninger som stilles til de ansatte. Kapitlet har også sett på identitetsoppfattelsen til informantene og forsøkt å se om den varierer med ulike variabler. Det ser ut til at det er flere faktorer som ”hjelper på” for oppfatningen av fagidentitet. Det ser ut til at arbeidsoppgaver og andre sosiologer på arbeidsplassen kan gjøre at det er lettere å holde på en fagidentitet. Det ser også ut til at de som ikke hadde en sterk fagidentitet fra studiene heller ikke har stor sannsynlighet for å få det senere. Noen informanter savnet en sterk fagidentitet, men flere mente fagets bredde er en utfordring ved at det er vanskelig å få en samlende faglig identitet når faget favner så bredt.

Mennesker er også utstyrt med ulike personligheter, og det ville være interessant å finne ut om det kan være med å forklare variasjonene. Temaet faller imidlertid utenfor denne oppgavens tema, og må derfor overlates til en dybdestudie på området.

5. Analyse

I dette kapitlet vil jeg begynne med en kort oppsummering av funnene fra forrige kapittel, og hvilke nye forskningsspørsmål de genererer, for så å forsøke å forklare betydningen av funnene i lys av teorien.

5.1. Oppsummering av funnene

I kapittel 4 presenterte jeg informantenes arbeidsoppgaver, og fant at fem av seks har arbeidsoppgaver innenfor sosiologiens kjerneområder. Allikevel opplever bare to av de fem at de har en sosiologisk fagidentitet i dag. Flere av informantene identifiserte seg i stor grad med departementet de arbeider i. Ingen sosiologer snakket om en sterk fagidentitet etter endte studier, men flere mente den var sterkere da enn i dag. Det ser altså ut til at fagidentiteten svekkes med årene. Allikevel har en informant en sterk fagidentitet etter mange år i arbeidslivet og spørsmålet er hva som har gjort at fagidentiteten har holdt seg så sterk. Tidligere arbeidserfaring med forskning og å undervise i sosiologiske emner ser ut til å ha en positiv effekt på fagidentiteten. Det ser også ut til at en kombinasjon av flere gunstige faktorer er viktig for å holde på fagidentiteten i møtet med departementets sosialiseringprosesser. Informantene varierte mye i sine oppfatninger om fagidentitet, det styrker antagelsen om at sosiologer i liten grad er en enhetlig gruppe. Informantene samarbeidet i stor grad godt med de dominerende yrkesgruppene i departementet, selv om informantene mener de må argumentere sterkere enn dem for å bli hørt. Bare en meldte at de faglige samarbeidet var problematisk, og alle seks meldte om et godt sosialt miljø.

Ut av funnene presentert i kapittel 4 vokser det frem nye spørsmål. Jeg vil forsøke å besvare hvorfor det er så store variasjoner blant sosiologene, hvorfor det ser ut til at identiteten svekkes med årene, og hvorfor en sosiolog likevel har klart å holde på en sosiologisk fagidentitet gjennom et langt arbeidsliv.

5.2. Hvorfor er det så store variasjoner blant sosiologene?

Det var store variasjoner i oppfatningen av fagidentitet, og jeg vil derfor vise til tidligere erfaringer, rammen på arbeidsplassen og fagets bredde som mulige forklaringer på variasjonene.

5.2.1. Tidligere erfaringer

Informantene hadde ulike erfaringer før de kom inn i departementet. Alle har en høyere grad i sosiologi, men med noe ulik fagsammensetning. De har også ulik arbeidserfaring, både i hva de har jobbet med og innefor ulike områder i sosiologien. Alle har også vært igjennom ulike primære og sekundære sosialiseringprosesser som de har med seg inn i jobbsammenheng. De ulike erfaringene kan forklare hvorfor noen har en sterk fagidentitet og andre ikke har det. Det ser ut til at rammen ved tidligere arbeidsoppgaver har betydning for fagidentiteten. Å tidligere ha arbeidet innenfor en sosiologisk ramme gjør det mer sannsynlig å utvikle en sosiologisk fagidentitet. Med Jakobsen kan vi si at erfaringer sosiologene har tatt med seg inn i departementet er med å forme hvordan de mottar sosialiseringprosessene i departementene. Informanten internaliserer muligens byråkratrollen i større grad om deres tidligere erfaringer ikke innebærer en sterk fagidentitet.

Som nevnt i teorikapitlet viser Jakobsen at tidligere erfaringer er viktige når man er nyansatt i en organisasjon. Modellen gjengitt i kapittel 2 viser hvordan erfaringene de ansatte har med seg vises i form av selvtillit, konkurranseinstinkt og forventninger. Erfaring i form av forskning over tid kan ha gitt informantene selvtillit ved at utdannelsen har vist seg nyttig. Den ene informanten har arbeidet med det samme fagområdet helt siden studietiden, og kan være med å gi selvtillit ved at informanten ser at fagbakgrunnen gjør informanten god i stillingen. Men det kan også tenkes en manglende praktisk rettet utdanning har gjort noen informanter usikre i startfasen, og slik gjort at de i større grad har internalisert den byråkratiske måten å arbeide på. Tydeligere forventninger og retningslinjer bidrar til å gi selvtillit i arbeidet.

5.2.2. Rammen på arbeidsplassen

Rammen rundt informantene i departementet er en annen forklaring på variasjonene i informantenes oppfatning av identitet. Informantene varierte i henhold til om de hadde mye kontakt med andre sosiologer, arbeidsoppgavens karakter og hvordan de opplevde andre sterke fagidentiteter på arbeidsplassen. Jevnlig kontakt med andre sosiologer og sosiologiske arbeidsoppgaver gjør det mulig å opprettholde en fagidentitet ved at den jevnlig blir bekreftet og opprettholdt. Et sosiologisk miljø gjør det mulig å opprettholde en sosiologisk fagidentitet om man har mulighet for fagdiskusjoner og opplevelsen av faglig tilhørighet. En av informantene arbeider ikke med sosiologiske oppgaver til daglig, og har heller ingen sterk fagidentitet. En annen har derimot alltid arbeidet med det samme området i sosiologien og har en sterk fagidentitet. Men selv om fem av seks arbeider med områder innenfor sosiologiens kjerneområde opplever bare to av dem at de har en sterk fagidentitet. Det ser slik ut til at rammen, altså flere gunstige faktorer, må være tilstede.

Er arbeidsplassen dominert av andre sterke fagidentiteter kan det derimot være vanskelig å utvikle eller holde på en fagidentitet ved at det oppstår konflikter mellom ulike faglige syn. Hvorvidt informantene opplever at departementet forventer en tilegnelse av byråkratrollen er en annen faktor som kan ha betydning.

5.2.3. Bredt fag

En forklaring på de store variasjonene i utvalget er at sosiologi er et bredt fag. Fagets bredde gir mulighet for en relativt ulik fagsammensetning, og flere av informantene arbeider med ulike fagfelt. Flere informanter mente fagets bredde gjør det vanskelig å snakke om en klar sosiologisk identitet. Flere nevnte også at sosiologi er et fag med diffuse overganger og at man gjennom utdannelsen får kompetanse innen et fagområde, men ikke går rett ut i et definert yrke. De mente profesjonsgruppene hadde en tydeligere fagtematisk ramme som gjorde det lettere for dem å oppnå en faglig tilknytning. Som sitert tidligere nevnte en informant et savn om å kunne bruke en større del av utdannelsen i det daglige arbeidet, og mente profesjonsgruppene hadde mulighet for det i større grad. Det ser ut til at flere finner det vanskelig å oppnå en samlende faglig identitet når faget er så bredt.

5.3. Hvorfor ser det ut til at identiteten svekkes med årene?

I kapittel 4 så vi at identiteten ser ut til å svekkes med årene. Spørsmålet er hvorfor det er tilfellet for flere, og om sosialiseringssprosessene i departementet kan forklare hvorfor tre av sosiologene ikke har en sterk fagidentitet på tross av sosiologiske arbeidsoppgaver.

5.3.1 Hvor robust er en fagidentitet i møte med sosialisering på arbeidsplassen?

Som vi har sett møter de ansatte sosialiseringssprosesser på arbeidsplassen, og det er viktig å reflektere over hvor sterk fagidentiteten er i møtet med denne sosialiseringen. En grunn til at fagidentiteten svekkes kan være at den ikke er så robust i utgangspunktet. Gjennom intervjuene med informantene fant jeg at ingen av informantene hadde en spesielt sterk fagidentitet rett etter studiene. Av de som har eller har hatt en sterk fagidentitet ser det ut til at den kom etter å ha arbeidet med sosiologisk undervisning eller forskning over tid etter studiene. Fagidentiteten var altså ikke spesielt sterk etter en høyere grad i sosiologi, og deres oppfatning av en fagidentitet ser ut til å komme gjennom å arbeide med sosiologirelaterte emner. Det er altså snakk om en svak sosialisering inn i en fagidentitet under studiene i sosiologi. Som nevnt har fagets bredde en betydning ved at det ikke oppfattes som særlig samlende. Sosiologene jeg intervjuet fikk ingen sterk bevissthet om en fagidentitet gjennom en høyere grad i sosiologi. At en høyere grad i sosiologi også inneholder mange andre fag som studentene kan velge relativt fritt kan også være en forklaring på at informantene varierer i henhold til oppfatning av egne identitet, og at flere ikke opplever en samlende sosiologisk fagidentitet.

I teorikapitlet så vi at sekundærsosialiseringens karakter er avhengig av hvilken status kunnskapen har. Flere av informantene mente jurister har en selvfølgelig status de selv savnet, og at sosiologer ikke hadde noen spesiell status i departementet. Flere informanter mener de må argumentere sterkere fordi de ikke møter anerkjennelse i kraft av sin utdannelse i møtet med profesjonene. Status kan således også være en forklaring på en svak sosialisering inn i en fagidentitet

5.3.2 Vil nok en sekundærsosialisering svekke virkningene av den første?

En sosiologisk fagidentitet er resultatet av en sekundær sosialiseringssprosess, og som vi har sett er sekundære sosialiseringssprosesser svakere enn de primære. I forrige punkt så vi også at sosialiseringssprosessene ved studier i sosiologi ikke er særlig sterke, og når sosiologene kommer inn i departementene møter de en ny sosialiseringssprosess. Når fagidentiteten i utgangspunktet er svak vil en ny sosialiseringssprosess i departementene sannsynligvis påvirke sterk. Det kan være at den sosiologiske fagidentiteten svekkes gradvis ved at sosiologer ikke møter noen form for anerkjennelse i kraft av fagbakgrunn. Er anerkjennelsen knyttet til arbeidet de gjør, kan det være identiteten blir basert mer på stillingen etter hvert som de sosialiseres inn i departementet.

Mulighetene for at en byråkratisk identitet vokser frem er stor ved at arbeidsoppgavene forventes å løses på en byråkratisk måte. Alle informantene mente de fikk anerkjennelse for det arbeidet de gjør, men bare en mente denne anerkjennelsen var i kraft av sosiologien. Det ser ut til at departementets sosialiseringssprosesser er sterke og gjør at mange gradvis identifiserer seg med den byråkratiske rollen. Det kan også se ut til at elementer i fagidentiteten ikke passer med byråkratrollen på noen områder, som jeg vil diskutere i punkt 5.3.4.

5.3.3 Hvilke faktorer har betydning for fagidentiteten?

Styrken på fagidentiteten er en faktor som har betydning. Som vi så i punkt 5.3.1. var det ingen som hadde særlig sterk fagidentitet etter en høyere grad i sosiologi. Den ene informanten som hadde en sterk fagidentitet når informanten underviste i sosiologiske emner hadde imidlertid ingen sterk fagidentitet i møte med nye sosialiseringssprosesser. Styrken på fagidentiteten ser ut til å være sterkest etter å ha arbeidet med sosiologisk forskning, og styrken på fagidentiteten er sannsynligvis av betydning for om sosiologene beholder sin fagidentitet.

Andre sterke fagidentiteter, i form av dominerende profesjonsgrupper i departementet, ser også ut til å ha betydning for sosiologenes fagidentitet. Et fåtall opplever sterke

profesjonsgrupper som et problem, men av noen ble det sett som en utfordring. En mente utfordringen besto av motstridene faglige synspunkter, mens andre mente at spesielt jurister hadde problemer med å se viktige samfunnsmessige hensyn på egenhånd. Manglende anerkjennelse av sosiologi som fag kan muligens være medvirkende til å presse sosiologene inn i en byråkratrolle. Gjennom byråkratrollen får de anerkjennelse for det arbeidet de gjør gjennom å være nettopp en god byråkrat. Den er med på å stadfeste at de er gode i jobben sin og gir slik selvtillit i arbeidet.

Det kan også være at sosiologene møter en forventning om å tilegne seg en byråkratisk identitet. En mulig forklaring på at fagidentiteten ser ut til å svekkes er at det oppstår et spenningsforhold mellom en sosiologisk fagidentitet og en byråkratisk identitet. En sterk fagidentitet kan komme i konflikt med en byråkratrolle i forvaltningen (Christensen m.fl. 2002:84). Leders og kollegaers forventninger kan ha betydning ved at de har forventninger om at de ansatte tilegner seg en byråkratisk rolle i departementet. Som vi har sett er departementene sekretariat for politisk ledelse. Det kan være med på å skape forventninger om at de ansatte blir gode byråkrater. Lederne bryr seg således ikke om fagbakgrunn men at de ansatte løser arbeidsoppgavene på en god måte. Det kan bety at de ansatte sosialiseres inn i en byråkratrolle når de tilegner seg en måte å arbeide på som er ventet av dem i departementet. Som vi har sett i teorikapitlet formes identitet gjennom interaksjon med andre og er en kontinuerlig prosess. Derfor er man også avhengig av omgivelsene for å opprettholde en identitetsoppfatning. Som sagt kan forventninger fra ledelsen gjøre at de ansatte sosialiseres inn i en byråkratidentitet. Det kan være både fordi det er forventet av dem, men også fordi de har en egeninteresse ved at det slik er lettere å oppnå lønnsforhøyelse og stillingsopprykk.

De dominerende yrkesgruppene ser muligens alle som samfunnsvitere, som igjen påvirker sosiologenes oppfatning av seg selv. Flere fortalte at de trodde kollegaene så dem som økonom eller statsviter. Det dreier seg da om hvorvidt man blir akseptert og anerkjent, og om man identifiserer seg med kollegaene. For eksempel er det tenkelig at det lettere å opprettholde fagidentiteten om kollegaene også er sosiologer, fordi det gjør dem like. Er de ikke sosiologer er det ikke fagbakgrunn det blir lagt vekt på, men andre kvaliteter. Byråkratrollen kan her være et fellestrekk for de ansatte. Informantenes identitet vil

sannsynligvis relateres til både hva den enkelte mener er unikt ved dem selv, hvilke grupper de ønsker å høre til og hvordan de tror andre oppfatter dem.

De fire elementene i byråkratrollen kan gjøre det vanskelig å ha en sterk fagidentitet ved at noen av elementene kan være motstridende til en sosiologisk fagidentitet. Christensen m.fl. viste til sosialisering, disiplinering og kontroll som tre muligheter departementene har for å eliminere bakgrunnsfaktorer som fagidentitet for å skape gode byråkrater. I neste punkt vil jeg gjøre rede for hvilke elementer i den sosiologiske fagidentiteten som kan komme i et spenningsforhold med byråkratrollen.

5.3.4. Spenningen mellom en sosiologisk fagidentitet og byråkratrollen

Spenninger mellom den sosiologiske fagidentiteten og byråkratrollen kan oppstå ved at identitetene inneholder ulike elementer. Innledningsvis ble det redegjort for hva jeg mener det vil si å ha en sosiologisk fagidentitet, og som vi har sett er det fire elementer som er viktige i byråkratrollen: politisk lojalitet, politisk nøytralitet, faglig uavhengighet og rettsstatsverdier. Nedenfor har jeg systematisert elementene i punkter. Det knyttes ulike forventninger til de ulike identitetene, og jeg vil diskutere hvilke elementer i modellen nedenfor det kan oppstå spenninger mellom.

Byråkratrollens elementer	Sosiologisk fagidentitet
<ol style="list-style-type: none"> 1) Politisk lojalitet 2) Politisk nøytralitet 3) Faglig uavhengighet 4) Rettsstatsverdier 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Blikk for hvordan makt og politiske beslutninger kan føre til negative konsekvenser for svake grupper 2) Ønsker faktisk kunnskap om hvordan samfunnet fungerer 3) Et sivilt samfunnsengasjement 4) Studiene er ikke praktisk rettet og sosiologer er derfor ikke trent opp til å være operativ. 5) Sosiologer kan være idealistiske, og er ikke vant til å tenke kompromisser

De to første punktene kan komme i et spenningsforhold ved at sosiologens bevissthet om politikken mulige negative konsekvenser for svake grupper kan gjøre det vanskelig å holde seg politisk nøytral. Det samme gjelder et sivilt samfunnsengasjement som i tillegg kan gjøre det vanskelig for en sosiolog å arbeide under en regjering med et annet verdisyn enn dem selv. Sosiologene er heller ikke trent opp til å arbeide operativt, som gjør at rettsstatsverdiene må læres. Det gjelder også for det femte punktet om at sosiologer heller ikke er vant til å måtte velge mellom praktiske hensyn. Jakobsen viser hvordan nyansatte kan være usikre i ny jobb på grunn av en lite praktisk rettet utdanning. Det kan være med å forklare at nyansatte internaliserer de byråkratiske hensynene som slik gir dem selvtillit i arbeidet.

Vi har sett at en sterk fagidentitet kan komme i konflikt med en byråkrattrolle på flere punkter, men det er også noen elementer som harmonerer. Sosiologer er trent opp til å finne frem til kunnskap om hvordan samfunnet fungerer, som passer godt inn med byråkratrollens hensyn til faglig uavhengighet. Et engasjement for svake grupper kan også harmonere med arbeidet i departementet ved at sosiologene får mulighet til å hjelpe disse gruppene gjennom å legge grunnlaget for politikken. Det gjelder spesielt under en regjering med fokus på disse gruppene. At elementene i byråkratrollen og fagidentiteten harmonerer i forhold til ønske om

fagkunnskap om samfunnet kan forklare hvorfor informanten finner faget nyttig i arbeidet uten å knytte det opp mot en faglig identitet. Et interessant spørsmål er hvorfor de i større grad velger å identifisere seg med byråkratrollen. En grunn kan være at den sosiologiske fagidentiteten i utgangspunktet er svak på grunn av en svak sosialisering under studiene. En annen forklaring kan være at ansatte ønsker stillingsopprykk og karriere, og at de for å få positive tilbakemeldinger må tilegne seg byråkratiske ferdigheter.

5.4 Hvorfor har den ene sosiologen klart å holde på en sosiologisk fagidentitet gjennom et langt arbeidsliv?

Det er interessant at en av sosiologene har en sterk fagidentitet etter mange år i arbeidslivet. Her er det flere faktorer som synes å være gjeldende, som redegjort for under punktet om gunstige faktorer i forrige kapittel.

5.4.1. Hvilke faktorer ser ut til å bidra til å holde på en sosiologisk fagidentitet?

Det er flere faktorer som kan forklare at en informant har klart å holde på en sterk fagidentitet. Som vi har sett ser tidligere forskning ut til å være en gunstig faktor for fagidentiteten. I tillegg har informanten hatt en faglig ramme på arbeidsplassen med mye kontakt med andre sosiologer og sosiologiske arbeidsoppgaver innenfor samme området i sosiologien gjennom hele arbeidslivet. Fagidentiteten blir således hele tiden bekreftet gjennom arbeidet, og blir slik opprettholdt. Informanten har altså en gunstig kombinasjon av ulike faktorer, en ramme på arbeidsplassen, som kan være medvirkende til at informanten fortsatt har en sterk fagidentitet.

Informanten ble bevisst sin fagidentitet i møte med departementet, hvor settingen forandret seg, og ønsket å holde på den. Den sekundære sosialiseringprosessen inn i en fagidentitet viste seg å være sterk, og informanten har klart å kombinere fagidentiteten med byråkratrollen.

5.4.2. Hvordan har den sosiologiske fagidentiteten fungert sammen med forventningene om en byråkratrolle?

Informanten som både identifiserer seg som sosiolog og byråkrat opplever ikke et spenningsforhold mellom identitetene. Informanten ser det heller som en naturlig følge av å ha blitt god i jobben. En av informantens ledere er selv sosiolog, og informanten mener det kan være en grunn til at de sosiologiske argumentene anerkjennes i stor grad. Informanten opplever også anerkjennelse av sosiologiske synspunkter i møtet med profesjonsgruppene, og mener samarbeidet fungerer godt ved at de bringer inn ulike synspunkter.

Informanten definerer seg først og fremst som sosiolog, og som byråkrat i andreomgang. Informanten mener identitetsoppfatningen er avhengig av konteksten, og vi ser at flere identiteter kan være gjeldende. Begge identitetene vektlegger betydningen av fagkunnskap, og informanten mener utdannelsen er svært nyttig i arbeidet. Informanten ser ikke byråkratrollen som en motsetning til fagidentiteten, men som en bekreftelse på dyktighet i arbeidet.

5.5. Oppsummering

Dette kapittelet har vært en analyse av funnene som ble presentert i kapittel 4. Jeg har forsøkt å forklare variasjonen i utvalget, hvorfor identiteten ser ut til å svekkes etter flere år i arbeidslivet og hvorfor en av informantene allikevel har klart å holde på en sosiologisk fagidentitet etter mange år i arbeidslivet.

Informantene har ulike erfaringer som de tar med seg inn i departementet. De har også ulike rammer på arbeidsplassen ved at de har ulike arbeidsoppgaver, om de har andre sosiologer rundt seg, og i forhold til andre sterke fagidentiteter. Sosiologi er også et bredt fag som gjør at flere informanter synes det er vanskelig å snakke om en samlende sosiologisk fagidentitet. Fagidentiteten ser ut til å være lite robust i møtet med en ny sekundærsosialisering i departementet, grunnet en svak sosialisering i studietiden. Jeg har også sett på tre faktorer som har betydning for fagidentiteten: Styrken på fagidentiteten, andre sterke fagidentiteter og et press om å tilegne seg en byråkratisk identitet. I det siste punktet har jeg tatt for meg spenningsforholdet mellom en sosiologisk fagidentitet og en byråkratrolle som en forklaring på at flere identifiserte seg med departementet enn sin fagbakgrunn. En informant har klart å

holde på en fagidentitet gjennom mange år i arbeidslivet, og det ser ut til at tidligere arbeid med forskning og rammen på arbeidsplassen er faktorer som har hatt betydning. Informanten har også funnet en måte å kombinere fagidentiteten med byråkratrollen, og opplever ikke at det er et spenningsforhold.

6. Oppsummering og konklusjon

I denne masteroppgaven har jeg forsøkt å finne frem til, og forklare, departementsosologers oppfatning av fagidentitet ved hjelp av teori, og empiri hentet fra seks sosiologer i tre departementer. Som vi har sett opplever bare to av seks å ha en sterk fagidentitet. Svak sosialisering i studietiden gjør at ingen opplevde en sterk fagidentitet etter en høyere grad i sosiologi, for de to med en sterk fagidentitet kom den senere med arbeid med sosiologisk forskning.

Informantens fagidentitet var imidlertid sterkere ved studienes slutt enn i dag hvor flere identifiserer seg med byråkratrollen. En mulig forklaring er at det oppstår spenninger mellom fagidentiteten og byråkratrollen hvor et ønske om leders anerkjennelse og karrieremuligheter gjør at de velger den byråkratiske rollen. I departementet ses fagkunnskap som viktig, og kan forklare hvorfor informantene meldte om nytten av utdannelsen samtidig som de ikke så det som en del av sin identitet på arbeidsplassen. Som nevnt har to av informantene en sterk fagidentitet, hvor den ene ikke har vært lenge i arbeidslivet. Den andre informanten har derimot en sterk fagidentitet etter mange år i departementet og jeg har forsøkt å vise at en kombinasjon av flere faktorer ser ut til å være gunstig. Informanten opplever heller ikke et spenningsforhold mellom fagidentiteten og byråkratrollen. Informantene mener også at samarbeidet med andre yrkesgrupper for det meste fungerer bra. Noen savnet en ”selvfølgelig faglig prestisje” som profesjonene har, og mener de må argumentere godt for å bli hørt. Bare en opplevde det faglige samarbeidet med en dominerende profesjonsgruppe som problematisk.

Det ville være interessant å få flere studier rundt oppgavens problemstillinger. Det vil da være fruktbart å få flere case, både innen de samme departementene jeg har sett på her og i andre departementer. Det kunne også være fruktbart med en kvantitativ analyse for å kartlegge bredere og få en mer helhetlig oversikt over sosiologer ansatt i departementene og faktorer som påvirker deres oppfatning av en fagidentitet. Det ville også være interessant å utføre studier innen privat sektor for å sammenlikne om sosiologene der møter mange av de sammen utfordringene.

Litteratur

Abbott, Andrew (1988). *The system of professions. An Essay on the Division of Expert Labor.*

Chicago, The University of Chicago Press.

Antonsen, Asbjørg Harstad. Marit Rønning og Eivor Bremer Nebben (2002). *Den norske*

departementsstrukturen. En gjennomgang av enkelte trekk og utfordringer ved departementenes oppgaver, arbeidsformer og organisering. Notat 2002:5. Oslo: Statskonsult. Side 1-21 (21 sider).

Berger, Peter L. og Thomas Luckmann (2000). *Den samfunnsskapte virkelighet.*

Fagbokforlaget, Bergen.

Bruzelius, L.A. og Per-Hugo Skärvad. (2004), *Integrerad organisationslära.* Lund:

Studentlitteratur.

Christensen, Tom. Morten Egeberg, Helge O. Larsen, Per Læg Reid og Paul G. Roness (2002).

Forvaltning og politikk. Oslo, Universitetsforlaget.

Clegg, Stewart. Martin Kornberger and Tyrone Pitsis. (2006). *Managing and organizations :*

an introduction to theory and practice.

Feldman, M.S. (1991), "The Meanings of Ambiguity: Learning From Stories and Metaphors".

I Frost, P.J., Moore, L.F., Louis, M.R., Lundberg, C.C., og J. Martin, red., *Reframing*

Organizational Culture. Sage Publications, London.

Fog, Jette (2004). *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview.*

2. opplag. Akademisk forlag, København.

Jacobsen, Cathrine Filstad (2003). *Nyansatte i organisasjoner. Perspektiver på læring og*

organisasjonssosialisering. Abstrakt forlag, Oslo.

Jenkins, Richard (2006). *Social identitet.* Academica, Århus.

Korsnes, Olav. Heine Andersen og Thomas Brante (Red.). (2004). *Sosiologisk leksikon.*

Universitetsforlaget, Oslo.

Kvale, Steinar (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3.opplag 1999. Ad Notam

Gyldendal, Oslo.

Silverman, David (2006). *Interpreting Qualitative Data*. Tredje utgave. SAGE Publications,

Oxford.

Skaug, Eli-Anne (1991). *Sykepleiefaglig identitet – En studie av betegnelsen ”sykepleiefaglig identitet”, og av sykepleiestudenters oppfatning av sykepleie som fag*. Hovedoppgave i sykepleievitenskap, Universitetet i Oslo

Thagaard, Tove (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*.

Fagbokforlaget, Bergen.

Thompson, Paul & David McHugh (2002), *Work Organisations. A Critical Introduction*. New

York: Palgrave.

Ulriksen, Lars (1996). *Fagidentitet og lærerkvalifisering*. Almenkvalifiseringsprosjektet,

EVU-gruppen RUC. Roskilde, Roskilde Universitetscenter.

Valstad, Stein Jonny (2004). *Organisasjonsidentitet. En teoretisk og empirisk studie av endring i organisasjonsidentitet*. Copenhagen Business School. Institut for Organisation og Arbejdssociologi. Researcher Development Center. Ph.D.serie 18.2004.

Internettreferanser i fotnoter:

Side 7: Universitetet i Oslo. Lesedato 15.mai 2008:

<http://www.uio.no/studier/program/sosiologi-master/om/jobb-og-studiemuligheter.xml>

Side 9: Barne- og likestillingsdepartementet. Lesedato 15. mai 2008:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>

Side 9: Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Lesedato 15.mai 2008:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid.html?id=165>

Side 9: Finansdepartementet. Lesedato 15.mai 2008:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin.html?id=216>

Side 58: Universitetet i Oslo. Lesedato 15.mai 2008:

<http://www.uio.no/studier/program/jus/om/oppbygging-gjennomforing.xml>

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er 21 993.

Vedlegg

Vedlegg 1

Intervjuguide

- 1) Hvilken avdeling jobber du i? Hvor lenge har du jobbet her? Og hvor lenge vært ute i arbeidslivet?
- 2) Hovedoppgaver for avdelingen?
- 3) Hva er dine arbeidsoppgaver/stilling/nivå i departementet?
- 4) Sosiologien nyttig i forhold til dine arbeidsoppgaver?
- 5) Hvor mange arbeider på din avdeling?
- 6) Hvilke yrkesgrupper er representert? Sosiologer? Jurister? Økonomer? Andre samfunnsvitere?
- 7) Noen yrkesgrupper som dominerer på arbeidsplassen?
- 8) Hva mener du det vil si å ha en faglig identitet som sosiolog?
- 9) Opplevde du å ha en faglig identitet som sosiolog etter flere års studier? Og opplevde du å ha en faglig identitet som sosiolog når du kom ut i arbeidslivet?
- 10) Hvordan føler du denne passer inn i miljøet på din arbeidsplass? (Eventuelt hvordan man som sosiolog passer inn på arbeidsplassen?)
- 11) Hvordan opplever du din identitet som sosiolog i forhold til andre på din arbeidsplass med en annen fagbakgrunn?
- 12) Hvordan opplever du forholdet mellom faggrupper (som sosiologer) og profesjonsyrker (som jurister)?
- 13) Synlighet av sosiologer på arbeiderplassen?
- 14) Opplever du at din fagbakgrunn som sosiolog anerkjennes?
- 15) Adopteres den dominerende yrkesgruppens fagspråk/måte å gripe an arbeidsoppgaver på?

Vedlegg 2

Oppfølgingsspørsmål per e-post:

a) hvilket år du er født, og

b) hvordan du opplevde sosialiseringprosessen inn i departementet.

- Hvordan opplevde du det første møte med departementet som arbeidsplass?
- Hvordan ble du introdusert for departementet og hvordan det fungerer?
- Hvordan ble du introdusert for de andre ansatte?
- Hvordan ble du introdusert for arbeidsoppgavene?

Håper du har mulighet for å svare på dette, og kom gjerne med andre tanker og opplysninger du mener er relevante. Igjen takk for at du har stilt opp på intervju!

Ny e-post med nytt spørsmål:

”Lurer også på om du av og til savner å ha en klar fagidentitet? Noen informanter nevnte at de savnet å ha en klar identitet slik som "lege" og "jurist”.

Vedlegg 3

Informasjon sendt per e-post til informantene før intervjuet:

Masteroppgaven omhandler sosiologers fagidentitet i offentlig sektor. Jeg ønsker å se på hvordan sosiologer ivaretar sin identitet, og hvordan tilpasser de seg i arbeidslivet i forholdet til andre yrkesgrupper de arbeider sammen med. Jeg ønsket spesielt å se på hvordan sosiologer opplever sin identitet i offentlig sektor i departementer med henholdsvis mange og få sosiologer. Jeg tar sikte på å undersøke om de beholder sin faglige identitet eller sosialiseres de inn i den rådende kulturen, og om det er vanskelig å holde på sin faglige identitet i et departement preget av en annen profesjon.

Mine problemstillinger er:

Hvordan opplever sosiologer i offentlige sektor sin fagidentitet?

Beholder de sin fagidentitet når de kommer ut i arbeidslivet?

Hvordan opplever de sin fagidentitet i møte med andre yrkesgrupper?