

HR-personal – mamma, terapeut och städerska?

En kvalitativ studie om hur yrkesutövare inom HR formar sin yrkesidentitet



Avhandling pro gradu
Cecilia Rehnström, 1800457
Handledare: Barbro Schauman
Organisation och ledning
Fakulteten för samhällsvetenskaper och
ekonomi
Åbo Akademi
2020

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER OCH EKONOMI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Organisation och ledning	
Författare: Cecilia Rehnström	
Arbetets titel: HR-personal – mamma, terapeut och städerska? En kvalitativ studie om hur yrkesutövare inom HR formar sin yrkesidentitet	
Handledare: Barbro Schauman	Bihandledare: Heli Inkinen
<p>Denna avhandling är en studie om hur HR-anställda inom olika HR-roller och branscher formar sin yrkesidentitet.</p> <p>Formas yrkesidentitet individuellt eller socialt? Eller är identitet individuellt eller kollektivt orienterat? Dessa är frågor som forskare inom identitetsforskning har olika åsikter om. I tidigare identitetsforskning inom HR branschen har identitetsformandet och yrkesroller fått relativt lite synlighet. Forskare har tenderat att se på yrkesidentitet från ett kollektivt perspektiv snarare än från ett individuellt perspektiv.</p> <p>Syftet i denna studie är att med hjälp av intervjuer med HR-expertter undersöka hur informanterna upplever och formar sin yrkesidentitet samt att se vilka faktorer inom arbetet som påverkar formandet av informanternas yrkesidentitet. Studiens forskningsfrågor som formar huvudsyftet i denna studie är: <i>Hur formar HR-personal sin yrkesidentitet? Vad påverkar processen där HR-personal formar sin yrkesidentitet?</i></p> <p>För att besvara forskningsfrågorna har jag genomfört en kvalitativ empirisk studie och gjort åtta semi-strukturerade intervjuer med HR-anställda inom olika roller och branscher. Under intervjuerna ställer jag frågor angående informanternas bakgrund, personliga egenskaper, personliga identitet, yrkesidentitet som en del av personen och hur omgivningen påverkar yrkesidentitet. Av det empiriska materialet skapas tre teman: informanternas uppfattning om HR, informanternas syn på sin yrkesroll och hur informanterna formar sin yrkesidentitet. Dessa teman analyserades sedan med hjälp av tidigare teorier inom HR (Armstrong, 2006; Ulrich & Brockbank 2007), tidigare teori om identitet (Ashforth 2001; Sveningsson & Alvesson 2003; Miscenko & Day 2016; Berwer & Gardner 2004) och tidigare identitetsforskning inom HR-branschen (Berglund, 2002; Granberg 2011).</p> <p>Den empiriska studiens analys och resultat visar att informanterna formar sin yrkesidentitet med hjälp av sin individuella självbild och den relationella identitetsuppfattningen som de skapar tillsammans med sin omgivning på arbetet. Identitetsarbetet är både en medveten och omedveten process som påverkas av individens omgivning och hens självbild av sig själv i sin yrkesroll. Formandet av informanternas yrkesidentitet påverkas även av den roll de har i sin arbetsgemenskap och av specifika arbetsuppgifter eller situationer. En viktig observation i denna avhandling är att yrkesidentitet bör betraktas som resultatet av en dynamisk process som kontinuerligt förändras.</p>	
Nyckelord: <i>Human Resources Management (HR), HRM, HR-personal, yrkesroller, identitet, yrkesidentitet, identitetsformning, semi-strukturerade intervjuer, tematisk analys.</i>	
Datum: 21.05.2020	Sidoantal: 94 (108)

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Struktur	2
1.2 Problemdiskussion	3
1.3 Syfte	4
2. Teoretisk referensram	5
2.1 Vad är HR och HRM?	6
2.1.1 HRMs historia och nutid	8
2.2 Olika uppgifter inom HRM	9
2.2.1 Fem roller	10
2.2.2 Yrkesroller	15
2.2.3 Roller och teater	15
2.3 Om HR anställda och identitet	16
2.3.1 Identitetskonstruktion	17
2.3.2 Identitet som resultat av sociala samspel	19
2.3.3 Yrkesidentitet	22
2.3.4 Yrkesidentitet inom HR arbetet	26
2.4 Sammanfattning	28
3. Metod	29
3.1 Kvalitativ metod	30
3.2 Abduktiv ansats	31
3.3 Val av metod för datainsamling och urval	31
3.3.1 Urval	32
3.3.2 Datainsamling	33
3.4 Hantering av materialet	35
3.5 Analysmetod	36
3.6 Studiens styrkor och svagheter	37
3.7 Etiska frågeställningar	38
3.8 Trovärdighet i en kvalitativ studie	40
3.9 Informanterna presenteras	42
3.10 Sammanfattning	45

4. Resultat och analys	46
4.1 Uppfattningar om HR	47
4.1.1 Vad betyder HR för informanterna	50
4.1.2 Varför arbeta med HR	53
4.2 Informanternas syn på sin yrkesroll	57
4.2.1 Mångsidiga arbetsuppgifter	57
4.2.2 Roller	61
4.2.3 Den främre och den bakre rollen	67
4.3 Hur informanterna formar sin yrkesidentitet	72
4.3.1 Informanternas identitetsbeskrivning	72
4.3.2 Informanternas yrkesidentitet och hur arbetet påverkar yrkesidentiteten	74
4.3.3 Hur kombinerar informanterna sitt privatliv och yrkesliv	82
4.4 Sammanfattning	85
5. Slutsatser och sammanfattning	87
5.1 Återkoppling till syftet	87
5.2 Avslutande diskussion	92
5.2.1 Förslag på vidare forskning	93
Källor	95
Bilaga 1 – Intervjuguide	102
Bilaga 2	104
Figur 1 – Olika HR roller	11
Figur 2 – Fem huvudsakliga roller inom HR	12

1. Inledning

”Nå nog börjar jag ofta med att säga mitt namn och vad jag jobbar med, att det är nog kanske de första sakerna liksom, att nog är de så stark identitet den där arbetsrollen”.
(Jessica, namnet ändrat)

En yrkestitel är som en slags etikett. Ofta då människor träffar på främmande människor brukar frågan om vad man arbetar med, dyka upp direkt i början av konversationen (Eriksson & Flisbäck, 2011). En yrkestitel ger en grundläggande bild av vad en människa arbetar med och en snabb beskrivning av vem man är. I en presentationssituation väljer människor ofta avsiktligt att presentera sig enligt den bästa titeln för sitt yrke för att kunna ge den bästa möjliga bilden av sig själv, eftersom de är medvetna om att den information som de ger påverkar vilken bild den andra individen får av personen. (Eriksson & Flisbäck, 2011) Att skapa och presentera en finare yrkestitel åt andra hänger samman med individens sociala identitet. Människans yrke har en betydelse för hens sociala identitet och därmed påverkar den hur individen förhåller sig till sitt arbete och dess omgivning. (Eriksson & Flisbäck, 2011)

Identitet är ett av de mest studerade ämnena inom samhällsvetenskaperna (Vignoles, Schwartz, & Luyckx, 2011). Trots att detta ämne är så väl studerat, har identitetsforskare ändå tudelade åsikter om så grundläggande frågor som: vad är identitet egentligen, och hur fungerar identitetsprocesser? Har människor en eller flera identiteter? Är identitet individuellt eller kollektivt orienterat, samt konstrueras identitet personligt (?) eller socialt? (Vignoles, Schwartz, & Luyckx, 2011) Identitet kan studeras från olika perspektiv, exempelvis går det att studera identitet från ett personligt perspektiv, socialt perspektiv eller professionellt perspektiv (Brown, 2015).

Identitet är inte bara ett avgörande fenomen utan även ett problematiskt fenomen och därmed anser flera forskare att det finns ett behov av att förstå identitetsdynamiken bättre. Identitetsteori innehåller olika teorier och tidigare forskare har fokuserat på exempelvis förändring, anpassning och olika processer. (Brown, 2015) Eftersom identitetsforskning kan anses som ett ganska brett forskningsfält, så kommer jag inte se på alla aspekter inom fältet, utan närmast se på individer inom en specifik yrkesgrupp, nämligen HR-experten, och hur dessa individer formar sin yrkesidentitet.

Arbetet är för de flesta människor en viktig aspekt då det kommer till individers självkonstruktion, eftersom människor tillbringar stora delar av sina vuxna liv på jobbet (Ashforth & Mael, 1989; Dutton, Roberts & Bednar, 2010). Individer formar och modifierar hur de definierar sig själva och andra i samband med arbetsrelaterade situationer och aktiviteter (Ibarra, 1999; Dutton, Roberts & Bednar, 2010). Människans identitet består av flera identiteter som är mångfasetterade och dynamiska, och som skapar en komplex och föränderlig representation av den kunskap människan har av sig själv. (Sveningsson & Alvesson, 2003) Denna självbild är förknippad med ett brett spektrum, känslor och attityder som påverkar individens självkonstruktion (Dutton, Roberts, & Bednar 2010). Det har gjorts en del tidigare forskning av organisatorisk identitet och forskare har bland annat undersökt begreppet organisatorisk identitet, samt fenomenet att människor har flera identiteter och de sätt som individer identifierar sig med organisationens gemenskap (Walsh & Gordon, 2008). Det finns trots allt lite forskning om hur människor kopplar sin yrkesidentitet med sättet de upplever sig själva när de arbetar (Walsh & Gordon, 2008).

1.1 Struktur

Denna avhandling är indelad i fem kapitel. Det första kapitlet ger en allmän introduktion till ämnet och presenterar syftet och strukturen i avhandlingen. I kapitel två beskrivs den teoretiska referensramen där jag först lyfter fram allmän teori om Human Resources management (HRM) och sedan ser jag närmare på HR som yrke. I den teoretiska

referensramen kommer jag även att ta upp tidigare forskning inom identitet och yrkesidentiteter, till exempel vad yrkesidentitet innebär samt hur individer formar sin egen yrkesidentitet. I kapitel tre beskrivs metoden som används i studien. Här beskrivs till exempel vilken metod som använts vid insamling av data, urval och analys samt vilka faktorer som påverkat utformandet av undersökningen. Med detta menas till exempel ansats, och metodologiska avvägningar men också praktiska frågor som var intervjun hölls samt vem som bestämde tid och plats för intervjun. I kapitel tre kommer även ingå de etiska frågorna som berör studien samt de aspekter som påverkar trovärdigheten i en kvalitativ studie.

I kapitel fyra presenteras såväl det empiriska resultatet som min analys. Kapitlet är indelat så att jag lyfter fram olika teman som jag kunde urskilja i det material som jag samlat in via intervjuer. I kapitel fem redogör jag ifall avhandlingens syfte har uppnåtts samt en slutdiskussion där även förslag för vidare forskning tas upp.

1.2 Problemdiskussion

Personligen är jag intresserad av hur personer som arbetar inom Human Resources (HR) uppfattar sin arbetsroll samt hur de upplever och formar sin yrkesidentitet. Identitet är något som vi alla är bekanta med, men kanske inte alltid funderar på. Vi tänker heller inte på vad det är för faktorer som påverkar synen på vår identitet. Identitet skapas genom individens egen självuppfattning samt genom samverkan med andra människor (Brown, 2015).

Enligt Berglund (2002) har HR som yrkesgrupp redan en längre tid kämpat med att skapa en tydlig yrkesidentitet. HR funktionen har upplevts som flummig, vilket även lett till att yrkesutövarna har haft svårt att forma sin yrkesidentitet. Även om forskare inom tidigare forskning har berört arbetsroller och identitet inom HR branschen, har ändå identitetsformandet och roller fått en ganska liten synlighet. (Berglund, 2002; Chreim, Williams & Hinnings, 2007) Inom tidigare forskning har forskare även tenderat att studera ämnet från ett makroperspektiv, vilket betyder att de inte fokuserat på det

individuella perspektivet i identitetskonstruktion. Forskare har studerat identitetskonstruktion inom HR branschen, genom att se på yrkesidentitet från ett kollektivt perspektiv, istället för att se det från ett individuellt perspektiv. (Berglund, 2002; Chreim, Williams & Hinnings, 2007) Därför är jag intresserad av att studera hur yrkesutövare inom HR-branschen identifierar sig själva och hur de formar sin yrkesidentitet.

Inom tidigare forskning har forskare även fokuserat på att se hur företagsförändring eller olika identitetshot har påverkat HR-anställdas identitetskonstruktion (Pritchard & Symon, 2011; Pritchard & Fear, 2015). I den tidigare studien saknas en mer allmän inblick i hur HR-personal formar sin yrkesidentitet och därmed har jag valt att studera detta och även se på vilka faktorer som påverkar identitetsformnings processen. Med hjälp av en kvalitativ metod förväntar jag mig att få nya insikter gällande formandet av yrkesidentitet på individuell nivå och därför anser jag att det finns ett behov av att utföra denna studie. Studien kommer att undersöka hur HR-personal inom HR-yrken beskriver sitt arbete samt hur de formar och upplever sin yrkesidentitet. Den empiriska studien kommer att undersöka om de ser sig som "administrativa arbetare", coacher, strateger, problemlösare eller något annat? Det centrala antagandet är att studien kommer att leda till en mer djupgående förståelse för vilka aspekter som påverkar hur en individ formar sin yrkesidentitet samt specifikt hur HR-personal beskriver sin yrkesidentitet. Finns det till exempel en stor skillnad på hur personerna beskriver sin personliga identitet och yrkesidentitet?

1.3 Syfte

I min studie vill jag med hjälp av intervjuer med HR-personal undersöka hur informanterna upplever sin yrkesidentitet. Genom att utföra en kvalitativ empirisk studie vill jag lyfta fram hur informanterna beskriver sin yrkesfunktion och vilka faktorer inom arbetet som påverkar formandet av informanternas yrkesidentitet. För att uppnå syftet med min studie har jag formulerat följande forskningsfrågor:

Hur formar HR-personal sin yrkesidentitet?

Vad påverkar processen där HR-personal formar sin yrkesidentitet?

Då jag behandlar yrkesidentitet i min forskning är jag intresserad av sättet hur individer upplever sig själva inom sitt yrke. Jag har valt att fokusera på yrkesidentitet inom olika HR-roller och inom olika företag och branscher i Finland. Jag har avsiktligt valt att se på yrkesidentitet från ett ganska brett perspektiv för att kunna omfatta olika roller, aktiviteter och aspekter som människorna inom yrket sedan använder sig av för att forma sin yrkesidentitet. Min målsättning är att studera HR-personal inom olika branscher och beskriva hur de upplever och formar sin yrkesidentitet.

2. Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras de teoretiska utgångspunkterna som avhandlingen baserar sig på. Identitet skapas i samspel med andra både medvetet och omedvetet (Franzén, 2001), och därmed lyfter kapitlet fram teorier som visar på vilket sätt omgivningen påverkar individens identitetsformulering. Eftersom avhandlingen handlar om hur yrkesutövare inom HR-yrket upplever sin yrkesidentitet, kommer jag även ta upp en del teori om Human Resources management (HRM) och HRM som yrke, samt tidigare identitetsforskning som gjort inom HR-branschen. För klarhetens skull kommer jag att använda mig av det engelska ordet Human Resources Management i min avhandling och engelska förkortningarna HRM och HR, även om personalledning är ett etablerat ord i svenskan. Jag anser att den engelska förkortningen HRM (och HR) är betydligt bredare som begrepp och beskriver bättre den verksamhet som kommer att behandlas i denna avhandling. Dessa begrepp används också numera ofta på svenska. Kapitlet börjar med allmän teori om HRM och HRMs bakgrund, för att sedan gå vidare till att presentera HRM som profession och vilka olika roller som finns inom HR arbetet. Efter detta presenteras identitet som resultat av sociala fenomen och därefter mer specifikt

yrkesidentitet som en form av sociala identiteter. För att föra samman kapitlet avslutar jag kapitlet med att lyfta fram tidigare forskning om identitet inom HR branschen.

2.1 Vad är HR och HRM?

Trots att HRM är ett ganska känt och populärt begrepp, så finns det ingen universell definition av begreppet (Beardwell & Claydon, 2007). Det finns däremot flera olika definitioner på begreppet HRM. Armstrong (1997 / 2006, s.141) definierar HRM som: *“a strategic approach to acquiring, developing, managing, motivating and gaining the commitment of the organization’s key resource — the people who work in and for it.”* Allmänt brukar man tala om att HRM handlar om att anställa, motivera och upprätthålla arbetskraften inom företaget (Armstrong, 1997 / 2006).

HRM består av två huvudsakliga funktioner, nämligen den strategiska ledningsfunktionen och den operativa funktionen. Till ledningsfunktionerna hör till exempel planering, organisering, styrning och att kontrollera att allt fungerar så som det ska inom företaget. Till de operativa uppgifterna inom HRM hör till exempel rekrytering, coaching, medarbetarnas välmående och säkerhet inom organisationen samt andra administrativa uppgifter kring löneräkning och liknande. (Storey, 1992; Armstrong, 2006; Haslinda, 2009) Begreppet HRM representerar och förklarar förvaltningen och utvecklingen av personalresurser från det att en ny individ rekryteras till företaget, till att medarbetarna belönas för sitt jobb, till utveckling och karriärledning för medarbetarna och till slut till de att en individ pensionerar sig från företaget (Haslinda, 2009). HRM fungerar med andra ord som stödfunktion för medarbetarna igenom hela deras yrkesmässiga livscykel (Haslinda, 2009).

Till skillnad från den tidigare definitionen kan begreppet HRM till exempel användas som en allmän term för att beskriva metoder som företag använder sig av, då det kommer till att hantera människor (Beardwell & Claydon, 2007). Det kan till exempel hänvisas till alla de aktiviteter som är förknippade med hantering av anställningsförhållanden i ett företag. HRM definitionen användas även som en modernare fras för att beskriva de

aktiviteter som vanligtvis är förknippade med personalhantering. (Beardwell & Claydon, 2007) HRM som definition har i stort ersatt definitionen av personalledning, gällande beskrivningen av processen för att hantera människor inom organisationer (Haslinda, 2009). HRM förstås bäst som “processen att hantera mänskliga talanger för att uppnå organisationens mål” (Haslinda, 2009).

Ytterligare kan man dela in beskrivningen av HRM i så kallad mjuk och hård HRM. (Beardwell & Claydon, 2007) Begreppet mjuk HRM används för att beskriva metoder som syftar till att förbättra medarbetarnas engagemang, kvalitet och flexibilitet inom sitt arbete. Inom begreppet hård HRM sätter man däremot tyngdpunkten på att beskriva strategin där mänskliga resurser används för att uppnå affärsmålen, på samma sätt som man gör då det handlar om företagets andra resurser. (Beardwell & Claydon, 2007) Enligt Brandl, Mayrhofer och Reichel (2006) är det vanligare att kvinnor arbetar med arbetsuppgifter som anses höra till de mjuka HRM uppgifterna, medan män ofta arbetar med hårda HRM uppgifter. Författarna menar även att kvinnor ofta har uppfattats ha rollen att ta hand om anställda medan män har skött om den strategiska sidan av arbetet.

Forslund (2013) definierar HRM som ” en strategisk, sammanhängande och omfattande ansats till ledningen och utvecklingen av organisationens mänskliga resurser, i vilken varje aspekt av processen är totalt integrerad med ledningen av den totala organisationen” (Forslund, 2013, s.9). Enligt Armstrong (2006) syftar HRM begreppet till att utveckla och genomföra riktlinjer som balanserar och anpassar sig till intressenternas behov och tillhandahåller hantering av en mångfaldig arbetskraft, med hänsyn till individuella och gruppskillnader i anställningen, personliga behov, arbetssätt och ambitioner och tillhandahållande av lika möjligheter för alla. Sammanfattningsvis kan man säga att HR består av många olika uppgifter och roller. HR har hand om personalutveckling, rekrytering, belöning och prestationsbedömning och den strategiska sidan där HR fungerar som stödfunktion för chefer och ledningen. HR-anställda bör även ha en förmåga att kunna hantera konflikter som uppstår inom företaget och fungera som förespråkare för både anställda och arbetsgivaren. (Armstrong, 2006)

2.1.1 HRMs historia och nutid

Human Resources Management används för att beskriva både personer som arbetar för ett företag och den avdelning som ansvarar för att hantera resurser relaterade till anställda (Beardwell & Claydon, 2007). HR arbetet har förändrats under årens gång och nya uppgifter, roller och utmaningar har tillagts. Redan från början av 1900-talet har det funnits skilda avdelningar inom företag som har arbetat med personalfrågor, men själva Human Resources (HR) begreppet kom till under 80-talet. (Brown, Metz, Crega & Kulik, 2009) Före HR begreppet etablerades, användes till exempel personalarbete inom svenskan. I början av 1900-talet fokuserade personalarbetet på individnivå och arbetet hade en humanitär fokus. Till arbetsuppgifterna hörde att sköta om att arbetshälsovården fungerade och att stöda anställdas utbildning och utveckling (Granberg, 2009). Från och med mitten av 1900-talet utgjorde HR-anställdas arbetsuppgifter främst av administrativa uppgifter och processer som exempelvis rekrytering, belöningssystem och utbildning (Granberg, 2009). Till HRs uppgifter hörde även att följa med att företaget följde lagstiftningen. (Ulrich & Brockbank, 2007) På 80-talet inleddes även en mer strategisk syn på arbetet och HR avdelningen blev allt mer involverad i företagets ledningsarbete (Ulrich & Brockbank, 2007). Under 2000-talet har det skett ytterligare utvecklingar inom HR yrket och därmed har man börjat fokusera mer på värdeskapande, kostnadseffektiva och strategiska lösningar inom HR arbetet (Ulrich & Brockbank, 2007). Samtidigt som fokuset och arbetsuppgifterna ändrat inom HR har även benämningen ändrat. Enligt Granberg (2011) betyder begreppet personalarbete och HR samma sak, men att perspektivet på arbetet har förändrats en del i och med samhällsutveckling.

HR yrket har genomgått en hel del förändringar, vilket har till en del lett till att yrket har uppfattats som komplext (Berglund, 2002; Ulrich & Brockbank, 2006). En tydlig förändring som skett inom yrket är att fokuset har förändrats från att fokusera på arbetstagarnas välmående till att bli arbetsgivarens stöd. Ulrich och Brockbank (2006) menar dock att även om arbetsuppgifterna inom HR har förändrats och utvecklats med åren förväntar sig både arbetstagaren och arbetsgivaren mer av HR-avdelningen. HR-avdelningen har redan en längre tid ansetts bestå av otydliga roller (Ulrich & Brockbank,

2006). HR-anställda har både som uppgift att arbeta strategiskt och fungera som stödfunktion för företagets ledningsgrupp, samtidigt som de ska fungera som stöd för anställda och ser till att kommunikationen fungerar mellan anställda och företagets ledning. (Hansson & Nicou 1991) HR-avdelningen har även som uppgift att fungera som omsorgstagare, där de ser till att anställda har alla de resurser som behövs och att de följer ledningens riktlinjer (Hansson & Nicou 1991). Även om man inom HR arbetet har satt allt mer fokus på strategiskt arbete, har ändå behovet av administrativa arbetet kvarstått i och med att det behövs personaladministration inom utbildning, rekrytering, juridiska uppgifter och inom lönebranschen (Ulrich & Brockbank, 2007).

Inom HRM-litteraturen har forskare tidigare betonat anställdas betydelse för företagets framgång och skapandet av konkurrenskraft (Deanne & Robert, 2004). HRM är ofta associerat med organisationskultur. Enligt Deanne och Robert (2004) är en stark organisationskultur ett starkt verktyg för att kunna förbättra anställdas prestation. Författarna menar även att anställda är företagets huvudsakliga resurs och effektivaste sättet att hantera denna resurs är genom att skapa en välfungerad organisationskultur.

2.2 Olika uppgifter inom HRM

Till HR arbetet hör en hel del olika uppgifter och därmed även olika roller. Till HR arbetsuppgifter hör exempelvis rekrytering, olika administrativa uppgifter, utredning av personalbehov, representera arbetsgivaren vid olika förhandlingstillfällen och fungera som stöd för både arbetsgivaren och arbetstagaren. (Armstrong, 2006; Flynn, 2014) En av HR huvudsakliga uppgifter är att fungera som stödfunktion inom företaget, vilket betyder att HR specialisterna har som uppgift att stöd mellanchefer och ledningen med olika arbetsuppdrag (Flynn, 2014). Följande stycke kommer att redogöra för Ulrich och Brockbanks (2007) fem huvudsakliga roller inom HR och vad för olika uppgifter som ingår i dessa roller. Efter det presenteras tidigare teori om yrkesroller för att sedan närmare se på identitet inom HR.

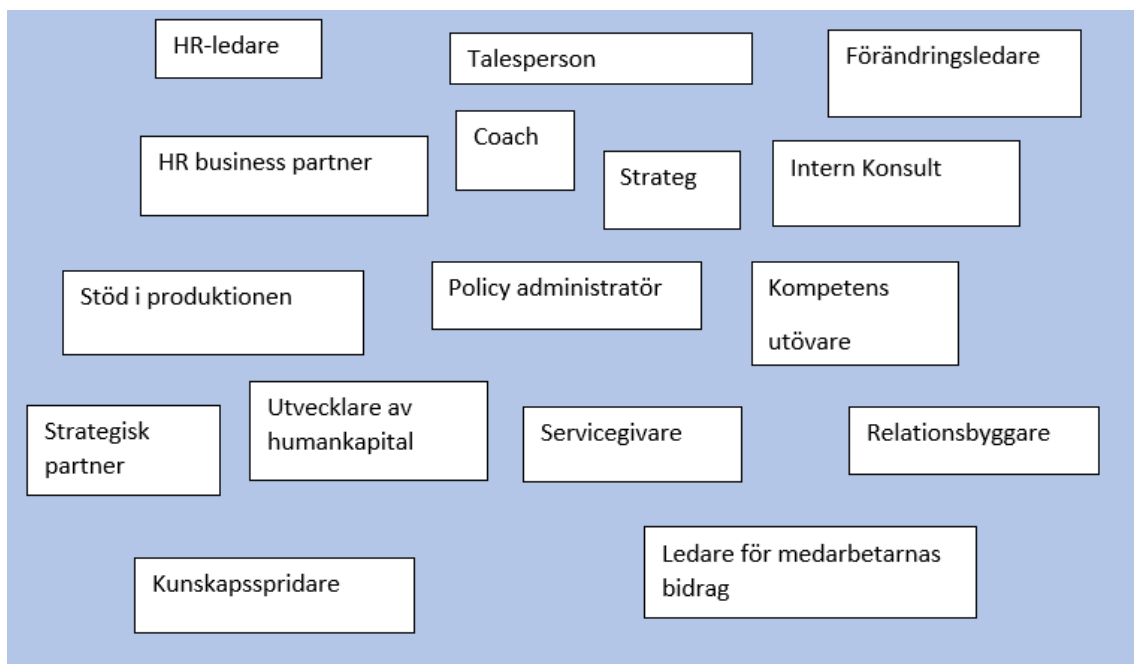
2.2.1 Fem roller

“I vilken utsträckning fungerar vår HR-personal som medarbetarnas talespersoner, utvecklare av humankapital, funktionsexpert, strategisk partner och ledare?” (Ulrich & Brockbank, 2007, s. 218).

I detta stycke beskrivs Ulrich och Brockbanks (2007) modell gällande olika roller som finns inom HR. Det finns en hel del olika roller inom HR och därmed även olika arbetsuppgifter. Till HR-funktionens arbetsuppgifter hör exempelvis rekrytering, organisationsutveckling, kompetensutveckling, belöningsfrågor, administration och en hel del annat. (Armstrong, 2006) Dessa uppgifter varierar ofta beroende på företagets storlek, organisationskultur och verksamhet, men till de vanligaste uppgifterna som HR sköter hör ofta planering och strategiska uppgifter. Till de strategiska uppgifterna hör en koordinering av företagets strategier och personaladministrativa strategier. (Armstrong, 2006) HR är även delaktig och representerar företaget i olika förhandlingar och kan även ha en konstaterande roll, genom att fungera som stöd för företagets chefer och ledningsgrupp (Granberg, 2003).

Enligt Armstrong (2006) finns det olika typer av HR-roller. En HR-roll kan vara av karaktären generalist, som till exempel en HR-chefsroll ofta är, vilket betyder att hen har en allomfattande blick av HR avdelningen. Specialistrollens uppgifter är ofta mer snäva och fokuserade på vissa uppgifter, som exempelvis på rekrytering eller kompetensutveckling. Nivån på arbetet inom HR varierar även beroende på vilken roll man arbetar i. Arbetet kan till exempel vara strategiskt, verkställande eller administrativt. (Armstrong, 2006) HR roller kan även enligt Armstrong (2006) vara proaktiva då arbetet är i förebyggande syfte eller reaktiva då arbetet sköts som en konsekvens, eller så kan HR rollen vara både proaktiv och reaktiv.

Ulrich och Brockbank (2007) beskriver att en roll är en identitet som individen har genom sitt yrke. Yrkesidentiteten struktureras till exempel genom att avsluta meningen: “som HR-medarbetare måste jag vara en _____.” (Ulrich & Brockbank, 2007, s.218). I figuren 1 sammanställs några termer som använts för att beskriva vad HR-medarbetare gör.

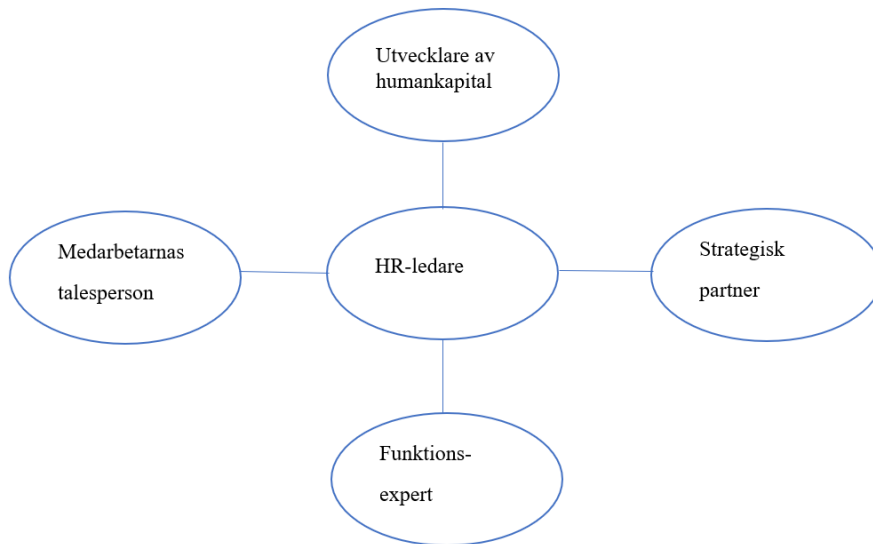


Figur 1 – Olika HR roller

(Egen version av Ulrich & Brockbank modell, 2007)

Istället för att ha så många olika begrepp för de olika rollerna som finns inom HR branschen har Ulrich och Brockbank (2007) format en enkel modell som lyfter fram fem huvudsakliga roller inom HR. Dessa beskrivs som medarbetarnas talesperson, utvecklare av humankapital, strategisk partner, funktionsexpert och HR-ledare. Dessa fem roller baserar sig på två huvudsakliga dimensioner som formar HR arbetet, nämligen det långsiktiga/strategiska perspektivet och det kortsiktiga/operationella perspektivet (Ulrich, 1997). HR personal bör lära sig att arbeta både strategiskt och operativt, samtidigt som de bör kunna fokusera på både långsiktiga och kortsiktiga mål. HRs arbetsuppgifter

sträcker sig från att hantera processer (HR-verktyg och system) till personalledning (Ulrich, 1997).



Figur 2 – Fem huvudsakliga roller inom HR

(Egen version av Ulrich & Brockbank modell, 2007)

Medarbetarnas talesperson

Till HR uppgifter hör exempelvis frågor som berör medarbetarrelationer (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997). Att vara medarbetarnas talesperson betyder enligt Ulrich och Brockbank (2007) att vara tillgänglig för medarbetarna och lyssna och försöka förstå deras bekymmer, för att sedan kunna hjälpa dem och vägleda dem framåt. Även om en av HRs uppgifter är att stöda företagets anställda, har HR ändå som sin huvudsakliga uppgift att representera arbetsgivaren och därmed bör de oftast se på situationen från arbetsledningens perspektiv. (Ulrich & Brockbank, 2007) Enligt Ulrich och Brockbank (2007) är medarbetarna en av de främsta tillgångarna som organisationen har och därmed bör företaget göra allt för att ta vara på denna resurs. Att ta vara på sina medarbetare ger värde för företagets framgång (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997). Medarbetarnas talesperson har även som uppgift enligt Ulrich & Brockbank (2007) att representera

medarbetarna då de kommer till beslut gällande företaget och dess personal som ledningsgruppen bör ta. Det är viktigt att medarbetarna är medvetna om att HR-personal arbetar som stödfunktion för företaget, som stöder allt från medarbetarnas välmående på arbete till strategiska beslut som ledningsgruppen gör (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997).

Utvecklare av humankapital

Ordet kapital syftar inom näringslivet till företagets främsta och huvudsakliga tillgång (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997). Som tidigare nämnt ses medarbetarna som en av de viktigaste tillgångarna inom ett företag och HR-personal har som uppgift att hantera detta så kallade humankapital. Med andra ord betyder detta att HR-personal har som uppgift att utveckla personalen och sätta mer fokus på enskilda medarbetare istället för organisatoriska processer. (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997) Att utveckla humankapital innebär att HR-personal bör fokusera på framtiden och därmed till exempel coacha medarbetarna till att utveckla framtida färdigheter som ger medarbetarna en möjlighet att utveckla sig inom yrket. (Ulrich & Brockbank, 2007)

Strategisk partner

Som HR-personal har man ofta kunskap olika förändringsprocesser, konsultverksamhet, affärer som man sedan tar med sig då man arbetar ihop med företagets linjechefer för att skapa värde åt företaget (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997). Som strategisk partner arbetar HR-personal med att hjälpa ledningen och linjecheferna formulera vinnande strategier, genom att fokusera på rätta besluten och se till att rätta personer är delaktiga i strategibesluten. I samband med förändringsprocesser inom företaget, har HR-personal som uppgift att diagnostisera de organisatoriska problemen som uppstår, samt att hjälpa bestämma en agenda för framtiden. (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997) Under en förändringsprocess kan HR-personal även ha som uppgift att arbeta som en så kallad intern konsult, som har som uppgift att ge råd och riktlinjer om vad som bör göras och

hur de ska göras, samt hjälper cheferna inom företaget att handskas med förändringsprocessen (Ulrich & Brockbank, 2007).

Funktionsexpert

Som tidigare nämnts rymmer HR yrket olika roller och kunskaper. Att behärska rollen som HR-funktionsexpert innebär att ha förmåga att ge råd till ledningen om olika beslut som börs fattas inom företaget. En expert på HR-funktioner behövs då ledningen bekymrar sig över medarbetarnas kompetenser. (Ulrich & Brockbank, 2007) HR-personal ägnar en hel del tid till funktionellt arbete. Det finns dock olika nivåer på funktionellt arbete inom HR som kräver olika kompetenser. Den första nivån handlar om rutinmässiga HR-problem och att skapa lösningar för dessa problem. (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997) Den andra nivån består av arbete där HR-personal bör omvandla kunskap till olika processer inom företaget. Att arbeta på tredje nivå, bör man som HR-personal vara en så kallad HR-specialist, som erbjuder strategiska lösningar. (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997) Att arbeta på fjärde nivå som HR funktions expert kräver strategiskt tänkande och att kunna agera i en strategisk kontext (Ulrich & Brockbank, 2007).

HR-ledare

Som HR-ledare arbetar man med att fastslå en agenda för hur medarbetarna och organisationen i sig ska tillsammans skapa framgång för företaget (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997). En HR-ledare har även som uppgift att implementera hur själva HR funktionerna ska bedrivas inom organisationen. HR-ledare ser över hela organisationen och hjälper alla avdelningar och dess chefer att utveckla sin verksamhet för att uppnå företagets gemensamma mål. (Ulrich & Brockbank, 2007) Som HR chef arbetar man även med strategifrågor och personalledning (Ulrich & Brockbank, 2007; Ulrich 1997).

2.2.2 Yrkesroller

Enligt Sveningsson och Alvesson (2003) är roller en social anvisning om mänskligt beteende, medan Svedberg (2012) påpekar att roller är bundna till en viss situation och därmed ska ses som relationsrelaterade. Det finns flera olika beskrivningar på vad yrkesroll egentligen innebär. En yrkesroll kan exempelvis bestämmas utifrån arbetsuppgifter, ansvarsområde eller position. (Jablonsky & Barksy, 2000; De Loo, Verstegen, & Swagerman, 2011) Sveningsson och Alvesson (2003) skiljer på identitetsbegreppet och roll begreppet genom att beskriva individens roll som beroende av omgivningens förväntningar i en viss kontext, medan identitet baserar sig på individens självbild och omgivningens uppfattning (Sveningsson & Alvesson, 2003).

När en människa ställs inför en situation exempelvis på arbetsplatsen, antar hen oftast en roll för att hantera situationen. I en arbetssituation definieras roll som den funktion som individen spelar för att uppfylla de krav som arbetet medför. (Armstrong, 2006) Roller beror därmed på den specifika beteendeform som krävs för att utföra vissa uppgifter som ingår i individens yrkesposition. Definitionen av yrkesroll definierar i första hand kraven när det gäller hur arbetsuppgifterna utförs snarare än själva uppgiften. (Armstrong, 2009) Den roll individen har på arbetet och på andra håll innefattar alltid ett förhållande till andra människor. Den roll individen utför på arbetet kan både forma och återspegla hens personlighet och rollen i sig kan formas genom att andra i arbetsgemenskapen har förväntningar på individens yrkesroll. (Armstrong, 2009)

2.2.3 Roller och teater

Att vara HR-medarbetare innebär ofta att man måste anta flera olika roller (Ulrich & Brockbank, 2007). I sin bok ”jaget och maskerna” lyfter Goffman (1988) fram att vi människor spelar en social teater, med vilket han menar att på samma sätt som skådespelare vill göra intryck på sin publik, vill vi människor försöka förstärka det intryck andra får av oss. Detta betyder att vi som individer intar olika roller i olika situationer (Goffman, 1988). Trots att denna teori är relativt gammal kan teorin enligt informanternas

svar bedömas ännu idag och fenomenet som teorin lyfter fram är något som syns också i dagens samhälle. Människor anpassar sig till olika situationer för att skapa en kontrollskänsla över situationen som de befinner sig i. Till exempel då vi presenterar oss agerar vi på ett visst sätt för att försöka kontrollera och förstärka det intryck som vi ger andra som sedan påverkar den uppfattning andra får av oss (Goffman, 1988).

Goffman (1988) jämför organisationen med teater, och påpekar att anställda i organisationen strävar efter att ha samma inverkan inom organisationen som skådespelare på scenen vill ha på för sin publik. Enligt Goffman (1988) anpassar sig individens identitet efter omgivningen, men även efter sättet individen agerar bland andra. Goffman (1988) lyfter även fram det som han kallar det bakre och främre regionen, där den främre regionen är uppe på scen framför publiken och bakre regionen är bakom kulisserna. I den främre regionen menar Goffman (1988) att individen medvetet och omedvetet spelar en roll, medan hen kan släppa denna roll då hen befinner sig i den bakre regionen. Alla gånger är det inte medvetet när individen spelar en roll; i situationer där individen kanske inte är medveten om att hen är på ”scen” och har en publik kan hen omedvetet spela en roll. En sådan situation kan till exempel vara då individen är i affären och inte är medveten om att andra iakttar hen och därmed även bygger upp en uppfattning om hen. Enligt Augustsson (2005) skapar individer sin identitet genom att deras självuppfattning påverkas av andras bedömning vilket även kan influera individens beteende. Goffman (1998) vidareutvecklar att individer anpassar sig och sitt beteende beroende på vilken roll de har och vilken situation de befinner sig i.

2.3 Om HR anställda och identitet

HR arbetet har beskrivits som ett komplex och diversifierat yrke där uppfattningen om vad allt som ingår i HR-anställdas roll och arbetsuppgifter har varit varierande (Van Buren, et al. 2011; Thilander, 2013). Olika uppfattningar om vad HR-anställda gör och vad som förväntas av dem förekommer bland yrkesgruppen men även mellan HR-anställda och övriga yrkesgrupper (Thilander, 2013). Enligt Thilander (2013) har det

redan en längre tid funnits otydliga uppfattningar om personalarbete hör till mellanchefernas uppgift eller personalvetarnas uppgift.

HR yrket har utvecklats och förändrats en hel del under 2000-talet och arbetsuppgifterna har blivit allt mer strategiskt fokuserade, medan det så kallade mer traditionella administrativa HR uppgifterna inte tar allt för stor fokus av HR arbetet och en del företag har till och med outsourcat en del av administrativa uppgifterna. Rekrytering och lönebranschen som tidigare hörde till HRs huvudsakliga uppgifter är nu sådana uppgifter som en del företag outsourcar till externa aktörer. (Thilander, 2013) I detta stycke kommer jag att se närmare på tidigare forskning inom identitet och hur identitet formas i relation med andra, för att sedan fördjupa mig i yrkesidentitet och specifikt yrkesidentitet inom HR branschen.

2.3.1 Identitetskonstruktion

En mycket allmän formulering av identitet kan sägas vare en reflektion av jaget (Sveningsson & Alvesson, 2003). Sveningsson och Alvesson (2003) hävdar att identitetsarbete är en mer dynamisk process där individen kontinuerligt kämpar med att skapa en känsla och självbild av sig själv, där även frågor som ”Vem är jag (vi)?” och ”vad står jag (vi) för?” uppstår. Alvesson, Ashcraft och Thomas (2008) påpekar även att identitet handlar om subjektiva betydelser och erfarenheter, samt om att kontinuerliga anstränga sig för att besvara frågorna “Vem är jag?” och “hur ska jag agera?”. När människor försöker svara på dessa frågor skapar individen en självberättelse med hjälp av minnen och den självkänsla och självbild man har av sig själv (Sveningsson and Alvesson, 2003). Identitet hänvisar enligt (Brown, 2015) till den bild individen har av sig själv och som upprätthålls och utvecklas genom individens sociala interaktion med omgivningen. Miscenko och Day (2016) vidare utvecklar tidigare identitetsteori och hävdar att identitet definieras av de olika sociala roller som en individ har. Harding (2008) lyfter fram i sin studie olika former av ”jaget” som kontinuerligt utvecklas och förändras. I hans studie tolkas ”jaget” som identitet och han påpekar att identitet är något

som förändras med tiden. Olika livssituationer påverkar hur individer identifierar sig själva. En individ kan till exempel samtidigt identifiera sig som kollega och mamma beroende på i vilken kontext hon befinner sig i. (Harding, 2008)

Tyvär saknas en tydlig åtskillnad mellan identitet och identifiering inom litteraturen och forskare har tidigare tenderat att behandla dessa termer som synonymer. För en tydligare åtskillnad mellan dessa definitioner föreslår Miscenko och Day (2016) att identitet avser betydelsen av en roll eller organisation som individen internaliserar som en del av jaget, medan identifiering är en psykologisk, kognitiv, emotionell anknytning skapad av individen som en roll eller organisation.

Identitet är något som vi individer kontinuerligt utvecklar och förändrar. (Brown, 2015) Ibarra (1999) har gjort en studie om junior professionals och deras övergång till senior professionals och hur detta har påverkat deras yrkesidentitet. Enligt Ibarra (1999) var studieobjekten i behov av att visa vad de kan för att skapa trovärdighet bland de nya kollegorna, innan de till fullo hade anammat den nya yrkesidentiteten. Yrkesidentitet är enligt Ibarra (1999) kopplat till individens yrkesroll, vilket även betyder att förändring i individens yrkesidentitet oftast är kopplat till förändring av hens yrkesroll. Larsson, Aldegarmann och Aarts (2009) vidareutvecklar detta och påpekar att organisatorisk förändring även orsakar förändring i individens yrkesidentitet. Miscenko och Day (2016) påpekar även att arbetsmiljön och arbetsgemenskapen kan skapa förändring i personliga egenskaper och identitet. Det finns en dynamisk interaktion mellan identitet och arbetsmiljö så att de påverkar varandra på ett ömsesidigt sätt (Miscenko & Day, 2016). Miscenko och Day (2016) definierar yrkesidentitet som en insamling betydelser knutna till jaget av individen själv och andra i arbetsgemenskapen. Dessa betydelser kan till exempel baseras på individuella egenskaper, gruppmedlemskap eller sociala roller (Ashforth, 2001). Dawson (2015) har i sin studie sett på identitetskonstruktion från både ett makroperspektiv som inkluderar organisationsidentitet och ett mikroperspektiv där man ser på hur individer konstruerar sin identitet inom specifika kontext.

Sammanfattningsvis kan man se på identitetskonstruktion som en kontinuerlig process som sker omedvetet och medvetet hos individer. Individer konstruerar sin identitet med

både hjälp av medvetna val, som till exempel yrkesval och sättet man vill arbeta på, och genom omedvetna intryck från omgivningen. Individer påverkas exempelvis omedvetet av omgivningens åsikter, krav och förväntningar. Alvesson och Willmott (2004) håller med om det ovanstående och påpekar att genom att identitetskonstruktionen innehåller både den medvetna och den omedvetna processen. Med detta menar författarna att de ser identitet som en öppen process som påverkas av omgivningen istället för att se på det som något som är fastslaget och givet. Alvesson och Willmott (2004) betonar ytterligare att identitet och särskilt yrkesidentitet inte är något som tilldelas individen, utan snarare något som individen själv formar, omformar och utvecklar med hjälp av de intryck hen får från omgivningen.

2.3.2 Identitet som resultat av sociala samspel

Identitet är inte något som vi har utan snarare något som vi gör (Drakos & Hydén, 2011). Identitet har inom tidigare forskning behandlats på olika nivåer, som till exempel på organisatorisk, professionell, social och enskild nivå (Sveningsson & Alvesson 2003). Dessa nivåer är ofta kopplade till varandra, till exempel när organisatoriska eller sociala identiteten anses påverka individens identitet (Ashforth & Mael, 1989; Sveningsson & Alvesson 2003). Denna avhandling kommer att behandla identitet och yrkesidentitet ur både det enskilda och det sociala perspektivet.

Social identitetsteori har setts som en populär teori inom identitetsteori. I denna teori betonas vanligtvis teman som social identifikation i form av en upplevd överlappning mellan individens personliga identitet och en grups eller organisationens identitet. Genom denna teori ser man på organisationen och jaget som en ganska stabil och fastslagen, vilket gör att man lätt begränsar den aktiva kopplingen mellan dessa två. (Sveningsson & Alvesson, 2003) Förr uppfattades identitet som ett fastslaget fenomen, medan man idag ser på identitet som ett fenomen som kontinuerligt utvecklas och förändras (Alvesson & Willmott, 2002). Brown (2015) vidare utvecklar detta genom att lyfta fram att det finns en obeslutsamhet inom identitetsforskning, om identitet ska ses som fast eller anpassningsbart. Enligt Brown (2015) beskriver psykologer identitet som

en relativ stabil uppsättning betydelser och argument framhåller att individer strävar efter att ha en relativ stabil förståelse för sin identitet och yrkesidentitet. Människor behöver ha struktur och tydliga roller för att kunna arbeta effektivt, vilket även leder till att yrkesidentiteten bör vara stabilt och fast. Diskursiva psykologer och postmodernister förnekar däremot uppfattningen av en stabil och fastslagen identitet (Brown, 2015) och ser på identitet som preliminärt och något som går att ifrågasätta (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008).

Ett antal nyare teorier inom identitetsteorin, har utmanat och argumenterat emot teorierna och tankesätten inom de äldre identitetsteorierna (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Holch, Muhr & Villesèche, 2016). Inom de nyare teorierna ser forskare på identitet och identifiering som en mer komplex och flytande process. Clark, Brown och Hailey (2009) påpekar till exempel att identitet snarare uppnås än tillskrivs. Denna syn på identitet är i linje med Humphreys och Browns (2002) idén om att individuella, kollektiva och organisatoriska identiteter kan ses som dynamiska och öppna konstruktionsprocesser. Individer definierar sig själva med hjälp av sin omgivning och konstruerar sin egen identitet genom att ta del av andra sociala identiteter (Brewer & Gardner, 2004). Brewer och Gardner (2004) lyfter fram teorin om den interpersonella och kollektiva identiteten och ser dessa båda som sociala tillägg av jaget, men det som dock skiljer dem är att den ena är ett personligt samband med individer medan den andra är opersonliga samband som utgörs av gemensamma identifieringar med en social kategori eller symbolisk grupp. Den interpersonella identiteten handlar om hur individer fungerar och identifierar sig i en mindre grupp, medan den kollektiva identiteten handlar om hur individer identifierar sig i ett större sammanhang, som till exempel i ett organisatoriskt sammanhang. (Brewer & Gardner, 2004)

Identitet har flera olika definitioner och är ett ord som används ofta inom vardagligt tal. Ofta då vi i vardagen talar om identitet, handlar de om till exempel yrkesidentitet, språklig identitet, etnisk identitet. (Franzén, 2001) Forskare har även konstaterat att social interaktion är grundläggande för identitetsutveckling (Jarvis-Selinger, Pratt & Glenn, 2012). Individer konstruerar en självbild i relation till specifika sociala grupper, som exempelvis, familj, vänshipsgrupper och arbetsplats, och den roll man har inom dessa

grupper (Jarvis-Selinger, Pratt & Glenn, 2012). Enligt den sociala identitetsteorin tenderar människor att klassificera sig själva och andra genom att kategorisera sig enligt sociala kategorier, till exempel enligt bakgrund eller yrke (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Ashforth & Mael, 2004). Vi människor formar vår identitet genom interaktion med andra människor i vår närmaste omgivning. Identitetsskapande baserar sig på den förståelse vi skapar genom upplevelser av samhörighet i sociala sammanhang. (Wenger, 1998) Varje individs identitet är mångfacetterad, vilket kan påvisas till exempel genom att en individ kan beskriva eller kategorisera sig på flera olika sätt (Ibarra, 1999). Hen kan beskriva sig om familjemamma eller som HR-chef.

Den sociala interaktionen har redan en längre tid påverkar individers identitetskonstruktion (Ibarra, 1999). Människor gör upp en bild av sig själva genom att observera sitt eget beteende, såväl som andras reaktioner, som sedan hjälper dem att modifiera sin egen självuppfattning. Individer uppfattar sig själva genom andras ögon. (Ibarra, 1999) Franzén (2001) betonar att människor är omgivna av så kallade mänskliga speglar som ger dem den bild som de har av sig själva. Den mänskliga utvecklingen baserar sig på interaktion mellan andra människor (Franzén, 2001; Madsen, 2006). Madsen (2006) betonar att vi människor lägger mycket fokus på hur andra människor reagerar på våra handlingar. Enligt Madsen (2006) ska identitet förstås som en relation mellan personer och hens sociala värld. Denna uppfattning av identitet gör det möjligt att definiera identitet som en dynamisk process, istället för att se på identitet som en grundläggande egenskap som hör ihop med personen (Madsen, 2006). Madsen (2006) menar även att en människas identitet baserar sig på en social process där de finns flera deltagare och flera olika sociala kontexter.

I organisationsforskning har forskare enligt Brewer och Gardner (2004) lyft fram delade åsikter ifall individer ska kontinuerligt växla mellan personliga och sociala identiteter. Detta är även något som jag anser vara relevant inom min studie, eftersom den sociala identiteten kan anses påverka individers personliga identitet så pass starkt att den till slut kan bli svår att urskilja. Någon som även har varit inne på samma spår är Miscenko och Day (2016) som påpekade att identitetsteori utgår från ett samspel och att identitet är

kopplade till individens olika sociala roller. Individens olika roller och därmed identitet, är oftast förknippade med förväntningar som sedan skapar riktlinjer och strukturer för individens beteende (Miscenko & Day, 2016).

2.3.3 Yrkesidentitet

Yrkesidentitet är en viktig del av människans identitetskonstruktion (Walsh & Gordon, 2008). Identitet och yrkesidentitet är centrala begrepp inom organisationsforskning, eftersom de justeras av organisationen (Alvesson & Willmott, 2002). Det har gjorts en hel del forskning inom yrkesidentitet (Brown, 2015), men yrkesidentitet som perspektiv har inte forskats fullt ut i studier inom HR (Jackson, Schulert & Jiang, 2014; Pritchard & Fear, 2015). Tidigare identitetsforskning som gjorts inom HR branschen har fokuserat på till exempel identitets hot som uppkommit inom yrket då yrket tidigare har uppfattats exempelvis som "mjukt" och "mänskligt" (Berglund, 2002). I stycket 2.6 som kommer längre ner i kapitlet tar jag upp mer djupgående om tidigare identitetsforskning inom HR yrket.

Ibarra (1999) definierar yrkesidentitet som en relativt stabil och bestående konstellation av attribut, värderingar, motiv, upplevelser, övertygelser i termer som människor definierar sig själva enligt en professionell roll. Med andra ord handlar yrkesidentitet om att införliva sin yrkesroll. Yrkesidentitet definierar ett arbetsbaserat självkoncept, som består av en kombination av en yrkesmässig identitet och självidentitet, som påverkar den roll som människan har då de är på arbetet. (Walsh & Gordon, 2008). Larsson, Aldegarmann och Aarts (2009) menar att människor konstruerar sin yrkesidentitet med hjälp av olika sociala processer som gör att individen identifierar sig genom att hans identitetsuppfattning bekräftas av omgivningen. Winroth (1999) var inne på lite liknande linje då han påpekade att identitet är indelat i individens självbild och hans föreställning på sin yrkesroll samt omgivningens uppfattning och förväntningar på vad som ingår i individens yrkesroll. Miscenko och Day (2016) påpekar även att individen konstruerar sin yrkesidentitet med hjälp av individens självbild och hur andra inom yrket beskriver

individens. Därmed baserar sig yrkesidentitet på individens personliga egenskaper, gruppmedlemskap och olika sociala roller (Miscenko & Day, 2016).

För att en individ ska kunna identifiera sig med den organisation hen arbetar i, bör hen enligt Whetten och Godfrey (1998) behandla organisationen som om den i någon mening var en förlängning av jaget. Det är naturligt för en man eller kvinna att identifiera sig själv med det företag hen arbetar i. Collins (2003) har i sin artikel "Identities and Insecurities: Selves at work" forskat om "jaget" inom arbetet. Collins (2003) påpekar att företag inte enbart erbjuder produkter och tjänster, samt erbjuder lön åt sina anställda, utan även bidrar med skapandet av individens yrkesidentitet. Mize Smith (2013) vidare utvecklar detta genom att påpeka att arbetet påverkar hur individen konstruerar sin yrkesidentitet. Författaren menar att arbetet och arbetsgemenskapen influerar hur individen definierar sig själv och därmed även hur hen konstruerar sin yrkesidentitet. Identitetsprocessen sker ofta i kontexter inom individen vardag. I dagens samhälle spenderar människor en stor del av dagen på sin arbetsplats, vilket gör att arbetet har en stor påverkan på individens identitetskonstruktion. (Mize Smith, 2013)

Det finns skillnader på den roll man har i sitt arbete samt hur man identifierar sitt arbete. Yrkesroll kan ses som mer objektivt, eftersom de handlar om själva arbetsrollen som människan har eller tar på sig då hen arbetar. (Eriksson & Flisbäck, 2011) Personen som utövar rollen tar därmed på sig även de förväntningar som riktas mot hen, med tanke på den roll hen har (Eriksson & Flisbäck, 2011). Medan yrkesidentitet består av mer än bara den roll man tar på sig på arbetsplatsen. Yrkesidentitet är förutom yrkesroll även en del av ens personlighet samt sättet som man sköter sina arbetsuppgifter. Yrkesroll tillsammans med erfarenhet och kompetens, utvecklar och skapar yrkesidentiteten. (Eriksson & Flisbäck, 2011) Inom begreppet yrkesidentitet förenas individens identitet och hans yrkesroll (Thunborg, 1999). Thunborg (1999) definierar yrkesidentitet som en sammansättning av den personliga identiteten och människans sociala position, till exempel arbetet hen arbetar med. En annan skillnad mellan yrkesrollen och yrkesidentiteten är att yrkesidentiteten inte är beroende av organisationer, utan det handlar

om den bild som yrkesutövaren har av sig själv i sin yrkesroll (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008). Det som enligt Svensson et al. (2008) är specifik för varje enskild yrkesutövare är att hur personens yrkesidentitet bildar basen för den personliga delen i yrkesrollen.

Enligt Jenkins (2008) är sättet individer presenterar sig för främmande människor och hur dessa människor mottar presentationen och vilken bild det skapar av individen, är en del av identitetsprocessen. Identitet är en ständigt förändrande process som sker i en dialektisk process individen och hens omgivning (Jenkins, 2008). Sättet på hur människor presenterar sig och pratar med andra i sin omgivning är även nog som kontinuerligt utvecklas och formas, människor lär känna sig själva genom att observera och titta tillbaka på hur de betet sig i tidigare situationer (Jenkins, 2008). Hur yrkesutövare presenterar sig för människor de inte känner, avslöjar ofta sättet individen förhåller sig till sitt yrke samt säger en hel del om själva yrkets betydelse för individens sociala identitet (Eriksson & Flisbäck, 2011). Eriksson och Flisbäck (2011) presenterar tre olika teman som uppstått genom att forska i hur yrkesutövare har presenterat sig för främmande människor. Det första temat består av "jag är...", där människor presenterat sig som en del av sitt yrke. (Eriksson och Flisbäck, 2011) Det andra temat betonar svar där människor svarat att "jag jobbar som...", som lyfter fram ett mer distanserat förhållande mellan individen och hens yrke. Det tredje temat innefattar presentationer där individen lyfter fram företaget hen arbetar i, nämligen genom att presentera sig som "jag jobbar på...". (Eriksson & Flisbäck, 2011)

Miscenko och Day (2016) beskriver yrkesidentitet som en transformativ resa som involverar kontinuerlig integration mellan individens värderingar, yrkesmässiga kunskap, färdighet och hens syn på sin individuella identitet. För att få en bredare förståelse av yrkesidentitet har en del olika forskare utvecklat Brewer och Gardners (2004) teori om interpersonella och kollektiva identiteter som diskuterats tidigare. I den nyare teorin har forskare utgått från att yrkesidentitet inkluderar tre olika nivåer: individuella, relationella och kollektiva. (Walsh & Gordon, 2008; Banks, Kepes, Joshi, & Seers, 2015; Miscenko & Day, 2016) Den individuella nivån av yrkesidentitet är själv konstruerat och den individuella identiteten består av aspekter som är distinkta för individen. Individuell

identitet hänvisar till aspekter av självdefiniering som kan bestå av mål, värderingar, självkänsla, övertygelser och självutvärdering, istället för att vara baserade på en roll eller gruppmedlemskap. (Miscenko & Day, 2016)

Den interpersonella yrkesidentiteten kan även beskrivas som relationell yrkesidentitet. Den relationella yrkesidentiteten konstrueras genom den relation en individ har med andra i sin yrkesgrupp. (Walsh & Gordon, 2008; Miscenko & Day, 2016) Relationsidentitet hänvisar till ens roll gentemot andra människor, exempelvis kan en individ ha rollen som medarbetare eller som familjemedlem. Individen identifierar sig själv på basen av den relation hen har med andra. Den relationella yrkesidentiteten är vanligtvis ett resultat av en individs roll i en dynamisk relation. Ett vanligt tema inom det relationella identitetsperspektivet är idén om att identitet inte kan fastställas av individer på egen hand, eftersom den relationella identitetskonstruktionen sker i relation med andra runt omkring. (Swann, 2005; Miscenko & Day, 2016)

Den kollektiva yrkesidentiteten skapas av den gemensamma synen på yrket. (Walsh & Gordon, 2008; Miscenko & Day, 2016) Den kollektiva identiteten har oftast varit i huvudfokus inom teorin om social identitet. Kollektiv identitet kan hänvisa till medlemskap av vilken som helst social grupp. En social grupp kan till exempel basera sig på etnisk, nationell eller yrkesmässig gemenskap. Det teoretiska tillvägagångssättet för kollektiv identitet har även fokuserat på att se på kollektiva processer, som till exempel hur olika sammanhang som uppstår inom de sociala grupperna kan forma människors självuppfattning, vilket har lett till att människor har skiftat sin syn från att ha sett sig som individer till att se sig själva som gruppmedlemmar. (Walsh & Gordon, 2008; Miscenko & Day, 2016)

Individen kan samtidigt ha flera personliga, flera relationella och flera kollektiva identiteter (Miscenko & Day, 2016). Alla tre identitetstyper existerar samtidigt även om bara en skulle vid något tillfälle ha större inverkan än de två andra. Med hjälp av alla

dessa olika beskrivningar av vad identitet konstrueras av, kan definitionen på identitet verka som ett ganska brett ämne, som sträcker sig längre än bara det individuella jaget för att omfatta andra sociala roller och bredare sociala kategorier (Miscenko & Day, 2016). Men genom att slå samman alla dessa perspektiv kan man konstruera grunden för en integrerad operationell definition av identitet (Miscenko & Day, 2016). En individ kan alltså ha flera identiteter, som inte är beroende av varandra, snarare korsar de varandra och interagerar med varandra (Miscenko & Day, 2016). Till exempel kan en individ skapa en personlig uppfattning om vad det betyder och vara en HR medarbetare medan någon annan har en helt annan uppfattning om detta yrke. Den personliga uppfattningen kan påverkas av det man hör av andra. Således kan man konstatera att identitetskonstruktion är oundvikligen både personligt och socialt, inte bara innehållsmässigt, utan även i processen genom vilken den bildats. (Miscenko & Day, 2016)

2.3.4 Yrkesidentitet inom HR arbetet

Pritchard och Symon (2011) har i sin studie forskat HR personal vars yrkesroll har ändrat genom att de bytte arbetsplats och hur deras arbetsroll förändrades i och med att de började arbeta på ett nyöppnat callcenter. Studiens syfte var att skapa en uppfattning om HR-personal på ett callcenter och hur de konstruerar sin yrkesidentitet. Enligt Pritchard och Symon (2011) är individens roll på arbetet och hens yrkesidentitet är kontextbundna fenomen som skapas genom identitetsarbete. Studien pågick cirka ett år och Pritchard och Symon (2011) genomförde en etnografisk studie och samlade in sitt data genom intervjuer och observationer. Informanterna som deltog i studien hade kring 5 års erfarenhet av HR arbete. Pritchard och Symon (2011) kunde urskilja tre teman som informanterna identifierade sig med. Dessa teman var att de uppfattade sitt arbete värdefullt, komplext och unikt. De tre teman som Pritchard och Symon (2011) lyfte fram i sin studie speglar de faktorer som påverkar informanternas identitetsarbete i relation till sitt yrke och HR. En förändring i anställdas arbetsinriktning och byte av arbetsplats visade sig vara en orsak till förändring av yrkesidentitet.

Pritchard och Fear (2015) har även utför en studie om hur anställda konstruerar sin yrkesidentitet inom HR yrket. Yrkesosäkerhet är en faktor som en längre tid orsakat bekymmer inom HR yrket. Pritchard och Fear (2015) har med hjälp av en etnografisk metod gjort en studie om hur HR-anställda inom upplärning och utveckling konstruerar sin yrkesidentitet. Syfte med studien är att undersöka hur ett HR team inom upplärning och utveckling upplever identitetshot och hur de rekonstruerar sin identitet efter att de förlorat sin identitet. Orsaken till förlorad identitet var på grund av att teamet hamnade rekonstruera sin arbetsposition inom HR teamet på grund av att chefen sade upp sig. Andra identitetshot som informanterna upplevde var tvivel från kollegorna och förändring i arbetsuppgifterna. Pritchard och Fear (2015) menade att informanterna använde sig av både individuell och kollektiv identitetsarbete då de försökte rekonstruera sin yrkesidentitet inom HR teamet. Både informantens självbild av sin yrkesidentitet men även hur arbetsgemenskapen uppfattade informanterna påverkade informanternas identitetskonstruktion.

Berglund (2002) påpekar även i sin studie att HR som yrkesgrupp har redan en längre tid fått kämpa med att skapa en tydlig yrkesidentitet. Enligt Berglund (2002) har yrkesgruppen haft svårigheter med att besvara frågorna vem är vi och vad kan vi? Berglund (2002) vidareutvecklar detta och påpekar att HR yrket har i fleras ögon varit ett könsmärkt yrke, med vilket han menar att det har setts som ett kvinnodominerat yrke. HR yrket har i fleras ögon ansetts som flummigt, mjuk och mänskligt. Sociologerna Ross och Stanley (1996) studerade även varför HR yrket är ett väldigt kvinnodominerat yrke. Deras studieresultat visade ett ökat behov av HR-anställda under 1970-talet men att män inte visade intresse för yrket på grund av låga löner och svårt att klättra uppåt karriärmässigt, vilket ledde till att fler kvinnor började arbeta inom HR. Enligt Ross och Stanley (1996) kräver HR arbetet människokännedom, vilket traditionellt sett har uppfattats vara en kvinnlig egenskap och därmed var det även naturligare att anställa kvinnor.

Berglund (2002) menar även att HR-personals kunskap har i jämförelse med till exempel ekonomer uppfattats som otillräcklig och känslan av otillräcklighet påverkar individens

identitetsarbete, eftersom dessa individer konstant måste bevisa sin omgivning att deras kunskap och kompetens är tillräcklig. Eftersom HR fungerar som stödfunktion och arbetar ihop med flera olika delar av företaget, därmed är de även beroende av andras omdöme. Det handlar inte bara om att få bekräftelse av sina kollegor, utan även kunna framföra sin kompetens framför andra yrkesgrupper inom företaget. (Berglund, 2002)

Sammanfattningsvis kan vi se från de ovanstående att en del av tidigare forskning i identitet inom HR branschen har fokuserat på att se på identitetsprocessen i samband med förändring och hur olika identitetshot har påverkat identitetskonstruktionen.

2.4 Sammanfattning

Under årens gång har HR-funktionen förändrats från att ha haft en mer humanitär fokus till att även ha hand om mer strategiskt arbete. Tidigare fokuserade HR-personal mer på arbetstagarnas välmående, medan den idag lägger allt mer fokus på att fungera som arbetsgivarnas stöd. (Ulrich & Brockbank, 2006; Van Buren, Greenwood, & Sheehan, 2011) Till HR funktionen hör olika roller och därmed även olika uppgifter. Till HRs uppgifter hör till exempel administrativa uppgifter, rekrytering, att representera arbetsgivaren och att fungera som stödfunktion inom företaget. (Armstrong, 2006; Flynn 2014) Ulrich och Brockbank (2007) redogör för fem huvudsakliga roller inom HR: medarbetarnas talesperson, utvecklare av humankapital, strategisk partner, funktionsexpert och HR-ledare.

Det finns en del olika beskrivningar på vad en yrkesroll är, men ett exempel är att yrkesrollen bestäms utifrån de arbetsuppgifter man har eller vilken position man har på arbetet (Jablonsky & Barksy, 2000; De Loo, Verstegen, & Swagerman, 2011). Armstrong (2006) menar att då en individ ställs inför en viss situation på arbetsplatsen antar hen ofta en roll för att hantera situationen. Detta är även något som Goffman (1988) lyfte fram i sin rollteori ”jaget och maskerna”. I denna teori diskuterar han den så kallade främre och

bakre regionen. Dessa regioner jämställer han med teater där den främre regionen är scenen där människor uppträder och därmed har en slags roll och den bakre regionen är bakom kulisserna där människor kan vara mer avslappnat sig själva.

Identitetsarbetet är en kontinuerlig dynamisk process där individen skapar en självbild av sig själv (Sveningsson & Alvesson, 2003). Identitet skapas enligt Brown (2015) genom den bild individen har av sig själv samt genom individens sociala interaktion med omgivningen. Individer formar sin identitet både genom medvetna val och omedvetna intryck från omgivningen (Alvesson & Willmott, 2004; Miscenko & Day 2016). Individens identitetsarbete påverkas av olika faktorer runt omkring hen, arbetsituation, roll, förändring och omgivning är exempel på faktorer som påverkar individers identitetsformning (Ibarra, 1999; Madsen, 2006; Miscenko & Day 2016). Brewer och Gardner (2004) menar även att individens personliga identitet och sociala identitet emellanåt är starkt kopplade till varandra vilket gör det svårt att skilja på dessa två. Yrkesidentitet består enligt Walsh och Gordon (2008) både av individens självidentitet, yrkesmässiga identitet som sedan påverkar den roll individen har i sin arbetsgemenskap. I tidigare identitetsforskning inom HR branschen har forskare fokuserat på att se på identitetsprocessen i samband med till exempel företagsförändring eller hur olika identitetshot har påverkar anställdas identitetsarbete (Berglund, 2002 ;Pritchard & Symon, 2011; Pritchard & Fear, 2015).

3. Metod

I detta kapitel presenteras den metod som använts för studien och varför just denna metod är relevant med tanke på studiens syfte. Kapitlet lyfter även fram studiens styrkor, svagheter, trovärdighet och etiska aspekter. I slutet av kapitlet presenteras även informanterna som deltagit i studien.

3.1 Kvalitativ metod

Enligt Eriksson och Kovalainen (2008) används kvalitativa forskningsmetoder när forskaren försöker förstå och tolka olika fenomen, medan kvantitativa metoder ofta används för att förklara och testa teorier. Då vi använder oss av kvalitativa metoder är vi speciellt intresserade av att få veta hur människor tänker och känner då de handlar, på ett visst sätt i en viss situation. Med andra ord djup-dyker vi in i fenomenet och strävar till en förståelse av fenomenet genom att kategorisera de empiriska resultat vi fått och därigenom utveckla nya begrepp inom området. (Ahrne & Svensson, 2015) Bryman och Bell (2011) menar att man inom kvalitativ forskning ska använda informanterna som utgångspunkter istället för att se dem som forskningsobjekt, eftersom det är meningen att forskaren ska undersöka fenomenet ur deras synvinkel.

I en studie där kvalitativa metoder används som forskningsmetod används till exempel intervjuer, observationer eller analys av texter som datainsamlingsmetod (Ahrne & Svensson, 2015). Intervjuer är enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) ett sätt att samla kunskap om till exempel sociala förhållanden eller om enskilda individers upplevelser, känslor och tankar om ett visst fenomen. Det finns flera olika definitioner för att beskriva en kvalitativ intervju. Man kan till exempel prata om strukturerade, semi-strukturerade och öppna intervjuer. (Bryman & Bell, 2011) Enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) är det inte nödvändigt att dra tydliga gränser mellan olika typer av intervjuer. Kvalitativa intervjuer går att göra på olika sätt, vilket betyder att forskaren kan välja själv hur många fasta frågor hen använder sig av och därefter avgöra till vilken utsträckning man kompletterar med följdfrågor. Fördelen med kvalitativa intervjuer är att forskaren kan anpassa frågorna och ordningsföljden på frågorna enligt intervjusituation, på ett helt annat sätt än vad man kan göra ifall man följer ett standardiserat frågeformulär. En annan fördel med kvalitativa intervjuer är att man får en bredare och mer nyanserad bild av de man forskar, än med standardiserade frågor. (Bryman & Bell, 2011)

3.2 Abduktiv ansats

Enligt Patel och Davidson (2019) finns det tre olika metoder för att genomföra en forskning; induktiv, deduktiv och abduktiv. I den deduktiva metoden utgår man från den teori man har och formulerar en hypotes enligt det och testar sedan denna hypotes, medan en induktiv metod är tvärtom där man utgår från det material som man samlat in genom sin studie och bygger upp en teoretisk referensram efter detta. (Patel & Davidson, 2019). Den abduktiva metoden är som en blandning av den induktiva och den deduktiva metoden (Patel & Davidson, 2019) och har blivit den mest använda metoden då det kommer till hantering av datamaterial inom kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2013). Forskare har beskrivit den abduktiva metoden som en metod som gör det möjligt att resonera mellan teori och det empiriska materialet (Rambaree, 2013; Patel & Davidson, 2019).

I denna studie har jag valt att använda mig av en abduktiv ansats. Denna metod valdes eftersom syftet i studien krävde att ett teoretiskt ramverk byggdes innan den empiriska forskningen genomfördes. Det teoretiska ramverket har kompletterats och justerats i samband med de empiriska resultaten. Inom den abduktiva metoden finns det vissa specifika verktyg som används. Dessa verktyg är till exempel kodning, teoretiskt urval och jämförelse mellan olika teman som dyker upp i det empiriska materialet. (Lipscomb, 2012; Bryman & Bell, 2013) Längre ner i kapitlet skriver jag om tematisk analysmetod som jag använt mig av för att analysera det empiriska materialet. Då jag använt mig av tematisk analysmetod har jag som forskare utgått från olika teman som jag har kunna urskilja i materialet som jag samlat in med hjälp av semi-strukturerade intervjuer.

3.3 Val av metod för datainsamling och urval

Forskningsmetoden ska återspegla det som forskaren vill uppnå med sin studie och därmed är det viktigt enligt Tjora (2012) att faktiskt sätta sig in i vilken metod som lämpar sig bäst för just den studie som man vill utföra. Eftersom syftet med min studie är att ta reda på hur yrkesidentitet uppfattas av personer som arbetar inom HR, har jag valt

semistrukturerade intervjuer som datainsamlingsmetod. Semistrukturerade intervjuer anpassar sig väl till studier där forskaren inleder med ett tydligt fokus, istället för att se på ett tema eller område från en mer allmän och öppen synvinkel (Bryman & Bell, 2013). I min forskning kommer fokuset ligga på hur yrkesidentitet formas av HR-personal inom HR branschen. Dalen (2015) påpekar även att intervjuer lämpar sig bäst då forskaren vill ha insikter på respondentens egna tankar, känslor och erfarenheter.

Intervjuprocessen med semi-strukturerade intervjuer kan ofta anses vara flexibel, eftersom forskaren inte följer standardiserade frågeformulär. Istället brukar forskare som använder sig av semi-strukturerade intervjuer som metod, använda sig av frågor som berör ett relativt specifikt tema, (kallas ofta för intervjuguiden), som ger möjlighet för respondenten att forma sina svar på sitt eget sätt. (Bryman & Bell, 2013) Frågorna behöver inte ställas i samma ordning som de är upplagda i intervjuguiden och forskaren kan även inom semi-strukturerade intervjuer ställa följdfrågor som intervjuaren anknyter till det som informanten pratat om (Bryman & Bell, 2013). Tyngdpunkt i semi-strukturerade intervjuer ska enligt Bryman och Bell (2013) ligga på hur informanterna uppfattar och förstår frågorna. Det som kan anses som en utmaning enligt Eriksson och Kovalainen (2008) med semi-strukturerade intervjuer är att forskaren bör se till att alla teman i dispositionen täcks och samtidigt vara beredd på att undersöka svaren som hen får på ett mer djupgående sätt. Det är dock inte önskvärt att hålla sig för fastbunden i de frågor som man förberett, eftersom detta kan förhindra att viktiga ämnen tas upp av informanterna (Eriksson och Kovalainen, 2008). I en kvalitativ intervju är det önskvärt att låta intervjun röra sig fritt i olika riktningar, eftersom detta ger kunskap om vad informanterna anser som viktigt och relevant (Bryman och Bell, 2013).

3.3.1 Urval

I mitt syfte har jag beskrivit att jag forskar hur HR-personal inom olika branscher och HR-roller formar sin yrkesidentitet, därmed är informanterna utvalda enligt detta kriterium. Jag valde att intervjua personer som arbetar inom olika HR-roller och i olika

branscher för att kunna skapa variation och en bredare syn på yrkesidentitet inom HR-branschen. Motiveringen för att jag valt att studera olika roller inom HR ligger i att jag vill upptäcka ifall de finns skillnader eller likheter i hur dessa personer formar sin yrkesidentitet, samtidigt som jag anser att en bredare syn på denna studie tillför mer trovärdighet för studien, eftersom man då inte ser på studien från en för snäv synvinkel. Sammanlagt valde jag att intervjua åtta personer varav alla är kvinnor. Dessa kvinnor är mellan 27–63 år gamla. En delorsak till att alla intervjuade i denna studie är kvinnor är att HR yrket är ett väldigt kvinnodominerat yrke, där över hälften av anställda är kvinnor (Brandl, Mayrhofer, & Reichel, 2008) Enligt Henry (2020) som är en förening för HR-anställda i Finland, består deras medlemskår av 17 % män och 83% av kvinnor, vilket påvisar att HR yrket är ett väldigt kvinnodominerat yrke.

I valet av intervjupersoner använde jag mig av en kombination av bekvämlighetsurval och snöbollsurval, vilket även hade en påverkan på den ojämna könsfördelningen i denna studie. Bekvämlighetsurval är enligt Bryman och Bell (2013) ett urval som görs för att det är lättare för forskaren att komma åt till exempel informanter. Jag använde mig av bekvämlighetsurval helt enkelt av den orsak att jag kände fem personer från tidigare som passade som informanter för min studie. Då jag gjorde min första intervju med Anna (namnet är ändrat), rekommenderade hon att jag skulle kontakta hennes kollega Linnea som sedan också deltog i min studie. Jessica rekommenderade även Miranda som informant. För dessa val använde jag mig av snöbollsurval. Snöbollsurval är ett icke-slumpmässigt urval där man via redan utvalda personer får kontakt med andra personer som man kan ta med i studien (Bryman & Bell, 2013).

3.3.2 Datainsamling

Då jag valde att studera yrkesidentitet inom HR-branschen, visste jag direkt att jag ville använda mig av intervjuer som metod, för att få fram respondenternas röst på bästa möjliga sätt. Det svåra var dock att välja hurdan intervjumetod som skulle passa bäst för just denna typ av studie, samt att formulera frågorna på ett förståeligt sätt. För att få fram

hur olika individer upplever sin identitet och specifik sin yrkesidentitet, valde jag slutligen att använda mig av semi-strukturerade intervjuer som forskningsmetod.

Datainsamlingen inleddes i slutet av november 2019 genom att utföra en pilotintervju för att se hur frågorna fungerar och hur länge själva intervjun tar. Intervjuguiden justerades efter pilotintervjun, eftersom det kom fram under pilotintervjun att vissa frågor var för vaga och otydliga, vilket ledde till att informanten hade svårt att förstå vissa frågor. Under pilotintervjun kom det även fram att frågorna som ställdes inte gav tillräckligt med information som behövdes för studien, vilket ledde till att jag lade till flera frågor angående identitet och yrkesidentitet. Under alla intervjuer användes intervjuguiden som konstruerades med hjälp av pilotintervjun. Jag har sammanlagt intervjuat åtta personer genom att använda mig av semi-strukturerade intervjuer. En av informanterna intervjuades per mejl, eftersom hon var sjuk och därmed inte kunde delta i intervjun fysiskt. Intervjuerna tog mellan 35–50 minuter.

Semi-strukturerade intervjuer valdes som metod för att tydligare kunna lyfta fram informanternas åsikter och även ge en möjlighet för mig som forskare att ställa följdfrågor ifall informanternas svar behövdes tydliggöras. Frågorna i intervjuguiden var formade så att informanterna kunde svara på öppna frågor gällande ämnen som diskuterats i teorikapitlet. Idén med användningen av semi-strukturerade intervjuer och en intervjuguide var att informanterna skulle svara på frågorna i enlighet med hur de själva tolkade och upplevde frågan, men ändå så att alla informanter diskuterade frågor gällande samma ämne. De ämnen som diskuterades under intervjun var:

1. Bakgrundsinformation om informanterna
2. Yrkesidentitet som en del av personen/informanternas egen identitet
3. Yrkesidentitet och omgivningens påverkan

Plats för intervjuerna

Enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2017) är det viktigt att välja platsen för intervjun så att det är lämplig för både studiens syfte och för respondenten. Tjora (2012) betonar även att det är viktigt att platsen där intervjun hålls är en plats där informanten känner sig bekväm. Ofta kan denna plats vara informantens hem eller hans arbetsplats. Därmed valde jag att försöka vara så flexibel som möjligt med tid och plats för intervjuerna, så att det skulle vara möjligt för informanterna att själv välja intervjuplatsen. Två av mina intervjuer hölls hemma hos informanterna och fem på informanternas arbetsplats och en informant svarade på intervjufrågorna via mail. Att välja plats för intervjun kan verka som en liten detalj, men enligt Tjora (2012) har platsen en stor påverkan på helheten och hur intervjun utformar sig. Något jag märkte då jag intervjuade två av informanterna hemma hos dem då det i båda fallen fanns husdjur hemma som rörde sig i samma rum där intervjun hölls, är att det ledde till att informantens och min egen koncentration avbröts emellanåt. Enligt Eriksson och Kovalainen (2008) har omgivningen där intervjuerna hålls en påverkan på både forskaren och informanten, vilket jag anser stämma i min studie, eftersom jag med hjälp av att hålla intervjuerna på informantens arbetsplats känner att jag fått en större helhetsbild av alla de faktorer som påverkar individens förhållande till sin yrkesidentitet. Jag kunde till exempel följa med allt från hur de behandlar kollegorna som kommer emot i korridoren, till vad deras kroppsspråk säger då de pratar om sig själva och sitt yrke på sin arbetsplats.

3.4 Hantering av materialet

Som forskare är det viktigt att vara öppen med syftet för studien och att de till exempel är viktiga att informera informanterna om att denna studie kommer vara ett offentligt arbete, så att de är medvetna om att det som de säger under intervjun kommer finnas med i en studie som kommer vara fritt tillgänglig (Tjora, 2012). Därmed valde jag att redan i kontakttillfället informera de tilltänkta informanterna om att intervjun syftar till att samla in data för min pro gradu-avhandling och att jag gärna skulle bilda in intervjun ifall informanterna ger sitt samtycke. Det är enligt Tjora (2012) vanligt att forskare bandar in intervjuerna, så att forskaren själv ska kunna fokusera på informanten under intervjun och

inte behöva anteckna samtidigt. Forskaren bör dock alltid fråga på förhand informanten om hen ger sitt samtycke för att intervjun ska bandas in, samt berätta för informanten hur, var och hur länge de inspelade materialet kommer förvaras. (Tjora, 2012) Därmed valde jag att samla ihop all denna information på ett och samma dokument (se bilaga 2) som jag sedan bad informanterna läsa igenom före intervjun. I detta dokument lyfter jag tydligt fram hur och var de inspelade materialet kommer att förvaras, samt att informanterna kommer hållas anonyma. För att säkerställa anonymiteten valde vi tillsammans med informanterna ett namn åt dem som jag kommer att använda mig av då jag, då jag lyfter fram dem i min avhandling. Bilaga 2 kommer att förvaras på en samma hårddisk där de transkriberade materialet och intervjuinspelningarna förvaras.

3.5 Analyismetod

Syftet med denna avhandling är att lyfta fram hur HR-personal inom olika branscher formar sin yrkesidentitet. För att få fram data på detta, valdes semi-strukturerade intervjuer som datainsamlingsmetod, så att informanterna kunde fritt formulera sig enligt de teman som diskuterades. För att analysera det insamlade materialet har jag valt tematisk analys eller kodning som det även kallas inom företagsekonomisk forskning (Bryman & Bell, 2013) som analysmetod. Tematisk analys är enligt Bryman och Bell (2013) det vanligaste sättet att analysera data inom kvalitativ forskning. Tematisk analys innebär att plocka ut nyckelord ur transkriberingarna för att sedan kunna sammanställa olika teman (Tjora, 2012; Kvale och Brinkmann; 2010). Med hjälp av tematisk analys kan forskaren lättare urskilja specifika teman som dyker upp i materialet, och genom dessa teman kan forskaren reducera det transkriberade materialet till en kortare sammanfattning av de väsentliga som är relevant för forskningens syfte (Tjora, 2012).

Under transkriberingsskedet ansåg jag själv som forskare att min analys började, eftersom jag redan då kunde urskilja vissa nyckelord ur texten och därmed även kategorisera dem i olika teman. Efter att jag transkriberat alla åtta intervjuer började jag med att noggrant först läsa igenom transkriberingarna för att sedan kunna urskilja vilka teman som lyftes

fram under intervjuerna. Det som jag började med att lyfta fram är informanternas syn på HR yrket och varför de vill arbeta inom denna bransch. De teman som kunde urskiljas ur datamaterialet var informanternas yrkesroll och vilka faktorer som påverkar informanternas identitetsformande. Teman som kom fram i identitetsskapandet var till exempel hur arbetet påverkar informanternas yrkesidentitet och ifall arbetet och privatlivet flyter ihop och hur detta påverkar informanternas identitetformande.

Rennstam och Wästerfors (2017) sammanfattar analysen av kvalitativt material i tre delar: sortera, reducera och argumentera. I följande kapitel kommer jag att presentera det empiriska materialet som jag har sorterat enligt olika teman och därmed reducerat bort sådant som jag ansåg vara oväsentligt med tanke på min studie. Jag kommer även att i samband med resultatrapporteringen argumentera för materialet genom att göra en analys med hjälp av den teori som framfördes i kapitel två.

3.6 Studiens styrkor och svagheter

Styrkor och svagheter är något som finns i alla studier och som forskare är det bra att vara medveten om dessa faktorer för att kunna upprätthålla ett kritiskt tänkande genom hela studien (Bryman & Bell, 2013). Studien kan påverkas till exempel av forskarens kön, ålder och bakgrund. Även forskarens intervjusätt kan påverka hur informanterna svarar på frågorna. (Bryman & Bell, 2013). Detta är något som jag även lade märke till under mina intervjuer. Min intervjuguide innehöll nämligen ganska många frågor, vilket gjorde att informanterna emellanåt svarade ganska kort på frågorna. Något som kunde ha förbättrats var att ha öppnare frågor som möjligtvis skulle ha lett till en mer frigående diskussion. Tyler (2011) påpekar att respondenterna kan avstå från att visa sina äkta känslor och tankar då de är medvetna om att intervjuens syfte är att samla in data för en studie. Jag upplevde trots allt att mina informanter var ganska öppna i sina svar och berättade gärna hur de tänkte och kände. Lantz (1993) betonar att data för en kvalitativ analys ofta går att få redan genom några få intervjuer, vilket även jag kunde upptäcka i ett tidigt skede av min studie då jag endast intervjuat ett fåtal personer för studien.

Fördelen med att använda sig av semi-strukturerade intervjuer i denna studie var att diskussionen hölls öppen men ändå så att jag som forskare kunde leda diskussionen så att den höll sig inom det tema som behandlas i denna avhandling. Genom intervjuerna fick jag ta del av informanternas tankar och berättelser om hur de upplever sin identitet och yrkesidentitet. Tanken från början var att jag skulle studera hur informanterna konstruerar sin yrkesidentitet, men insåg efter att jag gått igenom allt det material som jag samlat in att informanterna berättat mera om hur de formar sin identitet, snarare än konstruerar. Valet av en abduktiv metod i denna avhandling möjliggjorde att omformulera fokuset i studien i och med upptäckter i den empiriska studien, eftersom den empiriska studien var i konstant dialog med avhandlingens teoretiska referensram. Därför var valet av både semi-strukturerade intervjuer och en abduktiv ansats de mest lämpliga för denna studie och kan konstateras vara en styrka i mitt arbete.

3.7 Etiska frågeställningar

Etiska frågor är en betydelsefull del av den forskning som görs. De vanligaste etiska regler som forskare bör ta i beaktande under sin studie är exempelvis anonymitet och konfidentialitet (Bryman & Bell, 2013). Därmed har jag valt att inte använda informanternas riktiga namn i min avhandling, utan har istället tillsammans med informanterna valt ett annat namn åt dem. Sättet som vi agerar i en situation där vi är i kontakt med andra människor påverkar kommunikationen mellan oss och dem, vilket forskaren bör ta i beaktande till exempel i en intervjusituation, eftersom alla ord som forskaren eller informanten uttrycker har en betydelse (Tjora, 2012). Kvalitativ forskning sker ofta i direkt kontakt med informanterna och därmed är det naturligt att behandla den man intervjuar med respekt. Som forskare är det viktigt att vara öppen och ärlig då det handlar om ens egen undersökning (Hedin, 1996). De generella etiska kraven som hör till samhällsforskning är att informanten bör ge sitt fria samtycke till deltagande i forskningen, samt att informanten när som helst under forskningen har rätt att avbryta sitt deltagande utan några konsekvenser. (Tjora, 2012) Hedin (1996) betonar även vikten av

att informationen angående syftet med studien och hur materialet samlas in och förvaras börs helst ges som skriftligt åt informanterna, så att de kan noggrant i lugn och ro gå igenom dokumentet. Samtyckesdokumentet bör enligt Hedin (1996) innehålla: vad syftet med intervjun/studien är, att deltagarna kan avbryta studien när som helst, vem deltagarna kan kontakta ifall de har tillägsfrågor angående studien, samt hur studien publiceras. Därmed valde jag att sammanställa ett samtyckesdokument (se bilaga 2) där alla dessa aspekter tas upp och delas med respondenterna före intervjun.

Jag klargjorde även tydligt för de som deltog i min studie att deltagande är frivilligt och att de får dra sig ur studien när som helst, men att meddela om detta i god tid eftersom arbetet blir offentligt senast i maj 2020. Alla informanter har före intervjun blivit informerade om vad syftet med intervjun är och de har även skrivit under bilaga två som hittas i slutet av avhandlingen, där alla informanter har gett sitt samtycke om att intervjun får bandas in samt var och hur det in bandade materialet sparas. Inom kvalitativ forskning är det vanligt att forskaren och informanterna skapar ett förtroendefullt förhållande mellan varandra, vilket gör det ännu viktigare för forskaren att tänka på de etiska aspekterna (Tjora, 2012). Även om informanterna är medveten om att hen får avbryta studien när som helst kan det ändå uppstå svårigheter, eftersom informanten kan få en känsla att hen inte vill "svika" forskaren genom att dra sig ur studien (Tjora, 2012). Studien kan enligt Fontana och Frey (2000) ifrågasättas etiskt, eftersom informanterna kan ifrågasätta ifall jag som forskare har tolkat och återberättat deras ord på rätt sätt. För att säkerställa att jag tolkat och återberättat deras ord på korrekt sätt har jag valt att skicka ut mina transkriberingar åt informanterna så att de får själva läsa igenom dem och se att allt är så som de själva menat under intervjun.

3.8 Trovärdighet i en kvalitativ studie

Inom kvalitativ forskning används flera olika definitioner vid bedömning av trovärdighet, överförbarhet och tillförlitlighet (Ahrne & Svensson, 2015). Kvaliteten och därmed även trovärdigheten i kvalitativ forskning har enligt Eriksson och Kovalainen (2008) ansetts vara mer utmanande att mäta än i kvantitativa studier, eftersom forskningen inom kvalitativa undersökningar har betraktats som mindre transparenta. Vid kvantitativ forskning hänvisas ofta tillförlitlighet, giltighet och generaliserbarhet då man undersöker forskningens trovärdighet och kvalitet (Eriksson & Kovalainen, 2008). I genomförandet av en forskning som är mindre transparent än kvantitativ forskning, bör man enligt Eriksson och Kovalainen (2008) ersätta dessa metoder med alternativa metod för att säkerställa trovärdigheten i forskningen. Enligt Ahrne och Svensson (2015) hör validitet och reliabilitet till två av de viktigaste kriterierna då de kommer till att bedöma kvaliteten i en kvalitativ studie. Validitet handlar om huruvida forskaren mäter de hen avsett att mäta, till exempel hur väl ett inträdesprov förutsäger senare framgång inom studierna. Reliabilitet däremot handlar om ifall resultatet på en forskning blir densamma om man genomför undersökningen på nytt (Ahrne och Svensson, 2015). En del forskare föredrar dock hellre att använda andra kriterier än validitet och reliabilitet för att bedöma kvaliteten av en kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2013).

Enligt Bryman och Bell (2013) finns det två begrepp för att bedöma en kvalitativ studie, nämligen trovärdighet och äkthet, vars syfte är att beskriva hur väl en kvalitativ studie är gjord. Enligt Bryman och Bell (2013) finns det fyra delkriterier som trovärdighet bygger på i en kvalitativ studie. Dessa kriterier är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering. Dessa delkriterier är de samma som Eriksson och Kovalainen (2008) anser som alternativa metoder för att säkerställa att den kvalitativa studien är trovärdig.

Med tillförlitlighet menar Bryman och Bell (2013) att den sociala verkligheten som studerats har tolkats och uppfattats på ett korrekt sätt. Men på vilket sätt är det egentligen möjligt att garantera att forskaren har tolkat och uppfattat rätt? Bryman och Bell (2013)

menar att tillförlitlighet i forskningsresultatet kan skapas genom respondentvalidering, vilket betyder att den intervjuade personen får ta del resultatet som skapas genom intervjun, så att forskaren kan bekräfta att den sociala verkligheten har uppfattats och tolkats på ett korrekt sätt. Det andra kriteriet som Bryman och Bell (2013) talar om är överföring. Överföring handlar enligt Bryman och Bell (2013) om hur resultatet av en undersökning kan överföras till andra tidpunkter och kontexter. Kvalitativ forskning handlar ofta om att studera mindre grupper inom en viss kontext och tidpunkt, vilket gör att resultatet oftast inte direkt är överförbart till en annan kontext eller tidpunkt, men kan ofta ändå anses vara en riktlinje för studier inom liknande situationer, vilket bygger på trovärdigheten av studien (Bryman och Bell, 2013).

Pålitlighet inom forskningen innebär att forskaren skapar en tillgänglig och fullständig redogörelse av alla faser som gjorts under forskningsprocessen (Bryman & Bell, 2013). Ett sätt att redogöra för till exempel intervjuerna är att spela in dem för att sedan kunna transkribera intervjuerna, för att sedan kunna säkerställa att intervjun sker på ett korrekt och fullständigt sätt. Detta ökar trovärdigheten för intervjuerna (Bryman & Bell, 2013). I forskningen hör det även till att bifoga en så kallad intervjuguide som använts vid intervjuerna, så att läsarna kan få en bättre förståelse för vilka frågor som ställts under intervjun, samt att kunna se hur väl informanterna förstått och svarat på frågorna (Bryman och Bell, 2013).

Konfirmering hör enligt Bryman och Bell (2013) till det sista delkriteriet för den kvalitativa forskningens trovärdighet. Med konfirmering menas att forskaren behöver säkerställa att hen har agerat i god tro under forskningsprocessen, eftersom det inom kvalitativ forskning saknas fullständig objektivitet, vilket kan leda till att resultatet kan påverkas av forskarens personliga värderingar (Bryman & Bell, 2013). Hur kan man som forskare veta att man agerat i god tro? Enligt Ahrne och Svensson (2015) är det viktigt att forskaren är medveten om att hens åsikter, värderingar och tidigare erfarenheter kan påverka tillvägagångssättet samt undersökningen resultat. Ahrne och Svensson (2015) menar även att forskaren bör vara så fördomsfri som möjligt samt att undvika att ta över

känslor för att kunna på bästa möjliga sätt undvika att resultatet påverkas av forskarens personliga åsikter. Syftet med intervjun är att ta reda på hur informanterna upplever ämnet samt deras synpunkter angående ämnet, vilket gör att forskaren bör vara medveten om sina reaktioner, så att de inte påverkar informanternas åsikter och svar (Ahrne & Svensson, 2015).

Det finns även andra sätt att ta i beaktande skapandet av trovärdighet i kvalitativ forskning (Ahrne & Svensson, 2015). För att forskningen skall vara så trovärdig som möjligt är det till exempel viktigt att inför intervjun planera frågorna så öppna som möjligt för att diskussionen skall hållas öppen, så att informanterna inte styrs av forskaren genom ledande frågor (Ahrne & Svensson, 2015). Här kunde man även fråga sig som forskare ifall det är bättre som forskare att välja ett intervjuställe där miljön är behaglig samt att förhållandena är sådana där informanterna känner sig bekväm, eller vore det bättre att informanterna själv får välja var intervjun hålls? Detta kunde möjligen leda till att informanterna då säkert och bekvämt skulle kunna tala öppet om hens åsikter angående ämnet. Mina informanter fick själva välja plats för intervjun.

Lavrakas (2008) menar även att de kan uppstå problem under intervjun, till exempel att personen som blir intervjuad styr sina svar enligt vad hen upplever som socialt acceptabla svar, vilket kan leda till att informanterna inte ger "riktiga" eller trovärdiga svar (Lavrakas, 2008). För att förhindra dessa sorters svar, bör forskaren klargöra för varje respondent att alla svar är önskvärda samt att de inte är ett specifikt svar hen är ute efter.

3.9 Informanterna presenteras

I detta stycke kommer jag att presentera alla åtta informanter som deltog i min studie. Dessa informanter kommer att presenteras i den ordning som intervjuerna hölls. Dessa åtta informanter har alla arbetat med olika uppgifter och haft olika roller inom HR och även arbetat i olika företag i Finland. Alla dessa informanter är kvinnor, vilket beror på

valet av bekvämlighets- och snöbollsurval i denna studie. Den andra orsaken till att alla respondenter var kvinnor kan ha att göra med att en stor del av alla HR anställda är kvinnor (Brandl et al. 2008)

Anna

Anna var den första som jag intervjuade för min studie. Jag träffade Anna på kontoret där hon arbetar. Intervjun hölls den 22.11. 2019 i ett av företags konferensrum som Anna hade bokat åt oss på förhand. Anna har studerat organisation och ledning vid Åbo Akademi. Det företag som Anna arbetar i är ett lagom stort IT företag och i Finland har de 16 personer på sin HR avdelning. Anna jobbar med Employer branding och rekrytering, hennes arbetstitel är HR specialist med employer branding och talent acquisition. Anna har arbetat med HR i 3 år. Före det arbetade hon med marknadsföring.

Jessica

Jessica intervjuade jag den 25.11.2019 hemma hos henne. Jessica är 30 år gammal och har varit i arbetslivet sedan hon var 14–15 år gammal. Hon har nu arbetat hos samma arbetsgivare i 3,5 år och inom HR i 3 år, så hon är relativt ny i branschen. Före det nuvarande arbetet inom HR har Jessica arbetat 10 år inom kundservice. Jessica har en magisterexamen i socialpsykologi och hennes nuvarande arbetstitel är recruiting analyst. Företaget där Jessica arbetar i just nu är ett ganska stort företag och på HR avdelningen där hon arbetar just nu arbetar det cirka 30 personer sammanlagt och de arbetar ihop med företagets nordiska team.

Sofia

Jag intervjuade Sofia på hennes arbetsplats den 3 december 2019. Sofia började med att berätta att hon är 30 år gammal, österbottning och finlandssvensk. Hon har en dubbel magister. Hon har först studerat psykologi och sedan organisation och ledning vid Åbo Akademi. Hon har tidigare arbetat som psykolog, yrkesväglednings psykolog, headhunter och som personbedömningskonsult. Nu har hon de senaste 3 åren arbetat som personalchef och HR businesspartner. Sofias arbetstitel är PPC (People, performance, culture) business advisor och PPC manager, som motsvarar HR manager och HR

businesspartner. Sammanlagt har Sofia arbetat 4,5 år med HR uppgifter. Företaget där Sofia arbetar i just nu är ett stort företag och de har cirka 1500 anställda sammanlagt i Finland och Estland. För tillfället arbetar Sofia internt med HR men även som HR konsult till företagets kunder. Vid sidan om detta jobb drar Sofia även en del föreläsningar i psykologi och ledarskap på polisyrkeshögskolan.

Tina

Intervjun med Tina hölls hemma hos henne den 9.12.2019. Tina arbetar som personalchef på ett internationellt bolag och hon ansvarar för företags HR i alla de åtta länder där företaget är aktivt i. Företaget där Tina arbetar i just nu har 80 anställda på sin HR avdelning plus 100 till anställda i ett servicenter där de finns HR-personal och löneräkningsavdelningen. Tinas arbetstitel är personalchef och Tina är till sin utbildning studentmerkonom. Hon har arbetat 25 år med HR uppgifter inom två olika företag.

Maria

Jag intervjuade Maria på hennes arbetsplats den 31.1.2020. Maria är 33 år gammal och hemma från Österbotten. Hon har studerat till filosofie kandidat i Uleåborg och till ekonomie magister vid Åbo Akademi. Vid sidan om hennes studier arbetade Maria som kursassistent vid Åbo Akademi. Före detta arbetade hon som förskole- och barnträdgårdslärare och så har hon även sålt fisk vid Stockmanns fiskdisk. Maria arbetade inom löneräkningsbranschen och via det kom hon sedan in på HR branschen. För tillfället arbetar Maria som personalspecialist, vilket företaget även brukar kalla för people. Hennes officiella arbetstitel är personalspecialist. I sin nuvarande post har hon arbetat i cirka 6,5 år men sammanlagt ungefär 8 år med HR uppgifter. Företaget där Maria arbetar i just nu är ett medelstort företag och har cirka 100 anställda och tre anställda på HR avdelningen.

Linnea

Intervjun med Linnea hölls den 3.2.2020 på hennes arbetsplats. Linnea har arbetat med HR uppgifter i ca. 20 år och för tillfället arbetar hon som HR-chef på ett medelstort företag. Företaget är verksamt i sex olika städer i Finland och har ca. 86 anställda vara

två arbetar inom HR. Linnea har arbetat med olika slags HR uppgifter, hon började sin HR karriär som HR assistent, sedan har hon som arbetat som koordinator och som expert. Innan hon började arbeta med HR, arbetade hon inom försäljning som förman. Linnea har studerat till tradenom och har en högre yrkeshögskoleutbildning i HR. Linnea har även läst matematik på universitetet och studerat till frisör och makeup-artist.

Julia

Jag intervjuade Julia den 17.2.2020 på hennes arbetsplats. Julia arbetar som personalchef på en större kommun i Finland. Hon har arbetat i denna position i sju år och tidigare arbetat med liknande uppgifter i åtta år i en annan kommun i Finland. Före detta arbete, arbetade Julia inom privatsektorn med rekrytering och andra HR uppgifter samt som fängelsepsykolog. Sammanlagt har Julia arbetat ca 20 år med HR uppgifter. Julia har utbildat sig till merkonom och har även en psykologimagister. Kommunen där Julia arbetar i just nu har ca. 40 anställda inom HR.

Miranda

Miranda svarade på intervjufrågorna per mail i mitten av februari 2020. Hon berättar att hon är 33 år gammal och halvt spanska/finlandssvensk. Hon har gått grundutbildningen på svenska i Finland. Hon har avklarat en Filosofie kandidat via Haaga-Helia: multilingual management assistant linjen. Miranda berättar även att hon har studerat till Stylist i Toledo, Spanien. Mirandas nuvarande arbetstitel är Career Advisor och Resource Pool Specialist och hon har arbetat med detta nu senaste 2,5 år. Före detta arbetade hon inom modebranschen i drygt 5 år och före det som kontors assistent inom olika företag.

3.10 Sammanfattning

Kvalitativa metoder används då man som forskare vill veta hur människor tänker och känner då de handlar på ett visst sätt i en viss situation (Eriksson & Kovalainen, 2008). Då man använder sig av kvalitativa metoder som forskningsmetod används oftast intervjuer, observationer eller analys av text som datainsamlingsmetod (Ahrne & Svensson, 2015).

Det finns enligt Patel och Davidson (2019) tre olika ansatser för att genomföra en forskning; induktiv, deduktiv och abduktiv. I denna studie har jag använt mig av en abduktiv ansats och utfört semi-strukturerade intervjuer med åtta personer, varav alla var kvinnor mellan 27–63 års ålder. Intervjuerna hölls mellan november 2019 och februari 2020.

Anonymitet är den vanligaste etiska regeln som forskaren bör ta i beaktande under sin studie (Bryman & Bell, 2013). Därmed har jag inte använt informanternas riktiga namn, utan istället tillsammans med informanterna valt ut ett namn åt dem. För att mäta trovärdigheten i en kvalitativ studie pratar man ofta om tillförlitlighet, giltighet och generaliserbarhet (Eriksson & Kovalainen 2008). För att kunna säkerställa trovärdigheten i studien bör forskaren enligt Bryman och Bell (2013) bända in intervjuerna och sedan transkribera materialet för att kunna se till att intervjun sker på ett korrekt och fullständigt sätt.

Som analysmetod har jag använt mig av tematisk analys som även enligt Bryman och Bell (2013) är det vanligaste sättet att analysera data inom kvalitativ forskning. Min analys började redan i transkriberings skedet där jag upptäckte olika teman och nyckelord som dök upp i materialet.

4. Resultat och analys

I detta kapitel kommer det empiriska materialet att presenteras. Materialet har jag samlat in genom åtta intervjuer som jag gjort under november-december 2019, samt i januari-februari 2020. Informanternas namn har ändrats och jag har delat in det material jag fick via intervjuerna i olika teman. Alla informanter har fått läsa igenom och underteckna bilaga två, där de har gett sitt samtycke till att intervjun inspelas och materialet som samlas in via intervjuerna används för denna avhandling. Samma frågor ställdes till alla intervjudeltagare enligt intervjuguiden (se bilaga 1). Jag börjar detta kapitel med att lyfta

fram vad informanterna berättade om HR-arbetet och varför de ville arbeta just inom detta yrke samt vad teorin lyfter fram angående HR-yrket. Efter det kommer HR-yrket att presenterats på basen av den teori som lyfts fram i den teoretiska referensramen och vad informanterna berättar. Till slut lyfts det fram hur informanterna formar sin yrkesidentitet och vilka faktorer som påverkar denna process.

4.1 Uppfattningar om HR

Under intervjun frågade jag informanterna vilken uppfattning de hade av HR yrket före de började själva arbeta inom HR. Alla informanter svarade på denna fråga och de var intressant att se att vissa informanter hade haft en mer realistisk bild av yrket medan andra hade haft en mer vag bild av yrket och vad som egentligen ingick i själva yrkesrollen. Julia berättade att hennes bild av HR arbetet var ganska så realistisk före hon började arbeta med HR, hon beskrev HR arbetet som:

”työntajan edustaja ehdottomasti, joka pitää siltä puolelta niistä asioista puolta, minä luulen, että minulla oli aika realistinen kuva siitä mitä se on”.

Enligt Van Buren et al. (2011) har fokuset inom HR yrket skiftat från att tidigare fungera som stöd för arbetstagarna till att nu allt mera representera arbetsgivaren. De flesta av informanterna hade den bild av HR som de själva hade blivit bekanta med via tidigare arbeten. Sofia och Miranda lyfte fram att de trodde att det handla mest om rekrytering och anställdas välmående. Tina berättar att hennes syn av HR var:

”Oikeastaan siinä vaiheessa, kun minä aloitin, niin pelkästään nämä tämmöiset HRM alueeseen kuuluvat asiat olivat tutuja, [...] ainoa HR työntekijä, joka oli millään lailla, tuntui semmoiselta tutulta, oli palkanlaskija, joka oli työntekijälle semmoinen, että palkka tulee”.

Tidigare utgjorde HR arbetet till stor del av de administrativa uppgifterna så som löneräkning, rekrytering och utbildning (Granberg, 2009). HR arbetet har med tiden förändrats under årens gång (Brown et al. 2009; Van Buren et al. 2011). Tina berättade

även att hon nu arbetat 25 år inom HR och att HR-rollen och arbetet under denna tid har förändrats en hel del. Enligt Tina har HR arbetet fått en betydande roll inom företaget. Tidigare skötte HR mest uppgifter inom HRM, som till exempel löneräkning. Tina tillade ännu att de inte fanns så många HR funktioner i företagen innan, så som det finns i flera av dagens företag. Ulrich och Brockbank (2006) påpekar även att HR-anställdas arbetsuppgifter tidigare till största del bestod av administrativa uppgifter, exempelvis belöning och rekrytering, medan det idag hör till HR-anställdas uppgifter att även arbeta mer strategiskt och fungera som stöd för företaget.

Enligt Ulrich, Younger och Brockbank (2008) bör HR-avdelningen ses som ett företag inom företaget, snarare än HR praxis som är isolerade och ifrån kopplade från resten av företagsverksamheten. Tidigare har HR upplevts som stödfunktionen som fungerar vid sidan om företagsverksamheten (Ulrich, Younger och Brockbank, 2008). Linnea lyfter även fram att hon upplevt att HR tidigare har fungerat som en skild enhet utanför själva företagsverksamheten, men att det med tiden har ändrat och att HR allt mer blir en integrerad del av företagsverksamheten.

Linnea berättar:

” mutta mulla oli semmoinen käsitys, että se ei ole täysin aitoa tai vilpitöntä vaan se, että se on jotain vähä niinku irrallaan liiketoiminnasta, että semmoinen ajatus mulla oli siitä ennen, ennen kuin itse meni tekemään”.
(Linnea)

Linnea tillade ännu att hon upplevde före hon själv kom in på HR-branschen att de bestod av ganska flummiga och mjuka uppgifter.

” HR:ssä on vähä niinku semmosta se, että on vähä niinku kissan pajaus kurseja järjestetään, minulla oli itsellä tosi vahva fiilis, että sen ei pidä olla noin [...]”.

Sofia och Jessica säger båda att de hade en bild av HR, att det är ganska kvinnodominerat och stressigt arbete, vilket stämmer överens med Brandl et al.'s (2008) och Henry (2020) påstående och statistik om att HR är ett väldigt kvinnodominerat yrke. Jessica berättar att:

” det som jag var nästan mest rädd över var att hamna in på var att över medelålders kvinnor som är lite uttråkade av sitt jobb [...]”.

Sofia säger också att hennes bild av HR var *” stressade människor som ofta är kvinnor”*. Sofia tillägger ännu att hon upplevt att andra i företaget har haft en bild av HR att de är:

” tytöt HRssä, som jag är jätteallergisk mot [...]. och man känner på något sätt att ja men dom gör ju något trevligt, vet du dom ordnar något personalfester o sådan hänt traditionellt sätt mjuka saker [...]”.

Maria säger också att:

” Säkert en likadan bild som alla har, att de sådan dän glamoröst och roligt på något vis. Man får göra kivoga juttun och jippon och på något vis vara en sådant dän kiva människa, ha en sådan rolig roll, att man skulle få liksom just vara med och ordna kiva juttun”.

Berglund (2002) menar även att HR yrket har setts som ett kvinnodominerat yrke och att de i fleras ögon har upplevts som ett flummigt, mjukt och mänskligt yrke. Att HR yrket upplevs som mjukt och flummigt kunde även urskiljas ur informanternas berättelser. Som Sofia, Maria och Linnea säger alla att de har upplevt att flera människor har en bild av HR yrket som att HR-anställda har roliga uppgifter, men att ingen direkt vet vad som egentligen ingår i arbetet.

Anna och Maria lyfter båda fram att deras uppfattning av HR var att arbetet består av ganska tunga uppgifter, till exempel svåra samtal under samarbetsförhandlingar. Anna hade fått denna bild av HR genom att lyssna på bekantas berättelser och upplevelser från samarbetsförhandlingar där HR varit delaktig. Maria påpekade också att HR arbete är ibland sådant att man hamnar ha svåra samtal och göra sådant arbete som inte syns utåt och då kan de ofta vara att arbetskolligor och andra anställda inte alltid vet om vad allt som ingår i HR arbetet. En känsla av otillräcklighet eller konstant bli ifrågasatt av andra påverkar individers identitetsarbete (Berglund, 2002). Berglund (2002) menar även att eftersom HR fungerar som stödfunktion för företaget och arbetar ihop med flera olika

avdelningar, blir de beroende av andras än bara deras kollegors omdöme, som sedan kan påverka individernas yrkesidentitet.

4.1.1 Vad betyder HR för informanterna

Flera av informanterna berättade att HR betyder för dem att hjälpa och stöda andra medarbetare, medan andra såg på HR från en mer strategisk vinkel och berättade vilka processer som hör till HR arbetet. Alla informanter svarade på frågorna vad HR betyder för dem och varför de vill arbeta inom HR. Jag hade inte förväntat mig några specifika svar som informanterna skulle ge, men det var ändå intressant att se att alla informanter på ett eller annat sätt lyfte fram att HR fungerar som stödfunktion. En del av informanterna betonade att HR fungerar som stödfunktion för både arbetstagare och arbetsgivare, medan några informanter betonade att HR enligt dem betyder alla olika processer som hör till HR-arbetet för att de ska kunna fungera som stöd för arbetsgivarna. Enligt Flynn (2014) fungerar HR som stödfunktion inom företaget. HR-personal har som uppgift att stöda mellancheferna och ledningen med olika uppgifter (Flynn, 2014).

Linnea, Miranda och Anna lyfte alla fram att de ser HR som en funktion som hjälper och stöder företaget och dess anställda. Linnea berättar till exempel att hon och hennes kollegor hade prata om att HR är ofta något som utomstående personer inte riktigt har en så tydlig bild om vad de egentligen är för något. Så de hade då tillsammans kommit på att:

”HR = healing room, viimeinen paikka kun mikään muu ei auta. Mutta mitä HR, No ihmisiä, business ja ihmiset yhdistettynä on minun mielestäni HR”. (Linnea)

Enligt Armstrong (2006) fungerar HR även som stöd för anställda och att det hör till HR-personalens uppgift att hantera mångfaldig arbetskraft och att se till att anställda har de resurser som behövs för att utföra arbetet och att alla blir lika behandlade. Detta är även något som Miranda, Anna och Sofia lyfter fram.

Enligt Miranda är HR:

”Att kunna hjälpa människorna som jobbar på företaget, hjälpa och stöda business.”

och för Anna lite liknande men Anna tillägger ännu att hon ser HR som den funktion som tar hand om anställda och att:

”man ser till att de har allt som de behöver från arbetsredskap till att de blir rättvist behandlade och till att de trivs på jobbet och till att vi hittar rätta människor att jobba hos oss”.

För Sofia betyder HR massor och speciellt med tanke på att hon arbetar i en specialistorganisation. Hon berättar att företaget hon arbetar för alltså inte är ett tillverkande företag, utan människorna inom företaget är de som gör allt arbete. Därför tycker Sofia att det är så viktigt att ta hand om sina anställda och hon ser det som att människorna kommer först för utan människor har inte företaget kunder. Sofias syn på HR arbete är att både ta hand om anställda men även att se på det strategiska i arbetet.

Jessica, Julia, Tina och Maria pratade mer om HR från den strategiska synvinkeln och lyfta fram till exempel vad som hör till HR arbetet och att HR fungerar som stödfunktion för företaget. Jessica beskriver hennes syn på HR och säger att:

”kortfattat så är det en intern funktion som alla företag har som stöder arbetsgivare igenom hela deras arbetsliv hos den arbetsgivare som de jobbar för”.

Enligt Armstrong (2006) innehåller HR en hel del olika uppgifter och dessa uppgifter och hur HR är uppbyggt varierar ofta beroende på företagets storlek och verksamhet. Tina och Julia tar upp mer om vad som tillhör HR. Tina säger:

”No se tarkoittaa kaikkea sitä tekemisiä ja prosesseja, jotka liittyvät yrityksessä henkilöstöön”

och Julia beskriver detta ännu tydligare med att säga att:

” HR Human Resources, se tarkoittaa kaikkea henkilöstöhallinnollista, se pitää sisällään HRD kun HRM ja eli siellä on sekä pehmeä ja kova mukana molemmat, se on työhyvinvointia ja henkilöstön kehittäminen, palkkaus ja palvelusuhde asiat ja yhteistoiminta, henkilöstöpolitiikan, strategiat, työ niinku työssä varautuminen ennakoituminen, henkilöstöhallinnointi työnantajapuolelta”.

Beardwell och Claydon (2007) pratar även om mjuk och hård HRM. Enligt dem används begreppet mjuk HRM då man syftar på till exempel att förbättra anställdas engagemang och se till att de har de resurser som behövs. Hård HRM däremot används för att beskriva den strategiska sidan av arbetet.

För Maria betyder HR på abstraktsnivå att hjälpa, vara närvarande, att ha någon att bolla idéer med. Medan det enligt Maria officiellt betyder något helt annat.

” Officiellt är det ju, så betyder HRM Human Resources management, att det handlar om resurseringar och se till att och se att personalen mår bra i syfte på att de ska orka jobba och på något vis ge sitt jobb i det här mot sin lön, de som företaget betalar för”. (Maria)

Beardwell och Claydons (2007) definition av mjuk HRM kan jämföras med den officiella bild av HRM som Maria betonar.

I den teoretiska referensramen lyftes även fram att HR som begrepp har förändrats med åren, samtidigt som arbetsuppgifterna har utvecklats. Först pratade man om personalarbete där de mer traditionella administrativa HR-funktionerna var i fokus. Sedan togs HR begreppet i bruk och arbetsuppgifterna blev allt mer fokuserade på den strategiska sidan. (Ulrich & Brockbank, 2007; Granberg, 2011) Inom HR-litteraturen har man redan en längre tid betonat att människan är företagets främsta resurs. Deanne och Roberts (2004) utvecklade denna tanke genom att påpeka att ett effektivt sätt att ta hand om den mänskliga resursen inom företaget är att ta hand företaget organisationskultur. Sofia lyfte även fram under intervjun att HRM är ett begrepp som de inte använder inom

de företag hon arbetar i, eftersom de anser begreppet vara en aning gammalmodigt. Det är inte endast mänskliga resurser som är viktiga för företagets framgång, utan även företagskulturen. Därmed har de valt att prata om People, Performance and Culture (PPC).

4.1.2 Varför arbeta med HR

Jag frågade informanterna varför de hade velat börja arbeta inom HR och av svaren som jag fick kan jag tolka att tre av åtta informanter hade väldigt medvetet sökt sig till HR-branschen medan fem av åtta informanter hade mera omedvetet kommit in på branschen. Julia, Jessica och Sofia sökte sig medvetet in på HR yrket. Julia berättade att hon innan sina studier vid universitet arbetade på ett projekt i en fabrik och då hon arbetade i fabriken märkte hon att:

” [...] ihmisillä alkoi tulemaan erilaisia ongelmia, sairastumisia, uupumisia, sekä fyysisiä ja henkisiä ongelmia, ja minä silloin jotenki havahduin, että hetkinen mistä tosta oikein on kyse [...]”

Då bestämde hon sig för att det lönar sig att börja studera psykologi och specialisera sig i organisationspsykologi, så hon viste då redan att hon ville arbeta med människors välmående inom organisationer istället för klinisk psykologi.

Jessica däremot blev intresserad av HR under skoltiden, då hon deltog i uniexpo med sin gymnasieklass och bekantade sig med Helsingfors Universitet och där fick hon höra av socialpsykologistudierna och att man efter socialpsykologistudierna kunde börja arbeta med HR. Hon hävdar då att:

” från och med att jag blev färdig från gymnasiet så viste jag att jag går och studera det här och sen börjar jag jobba med HR”.

Sofia hade även ett ganska tydligt mål med att börja arbeta inom HR. Hon arbetade tidigare som psykolog men ansåg att:

” [...] jag ser inte tillräckligt snabba resultat i mitt jobb, samtidigt var jag jätteintresserad också av business sidan och förstå liksom hur saker hänger ihop med produktivitet och strategi och sådana här saker och kanske just tänkt att kanske det här vara en bra kombination av dom två [...]”

På basen av den information som informanterna gav, tolkade jag att Linnea, Miranda, Anna, Tina och Maria kom in på HR arbetet lite av en slump, eftersom de inte direkt var medvetna om att de ville arbeta just med HR uppgifter. De insåg dock med tiden då de via andra arbetsuppgifter kom in på HR uppgifter, att de var intresserade av att utveckla en karriär inom HR. Linnea och Miranda berättade att de varit intresserade av HR, Miranda sade exempelvis att:

” Har alltid varit intresserad av HR av någon anledning, kan inte direkt säga varför. Gillar att arbeta med människor samt självständigt”.

Medan Linnea sa att HR nog har intresserat henne, men att hon i början var mer intresserad av arbetsrätt och att arbeta med människor. Linnea berättade ännu att hon tidigare arbetat med försäljning, där det även tillhörde HR uppgifter och att:

”[...]minä vähän vahingossa ajauduin HR asiantuntiksi”.

Linnea var inte den enda av informanterna som lite av misstag kom in på HR yrket. Jag tolkade att Anna och Maria även av misstag kom in på HR uppgifter. Anna berättade att hon inte hade tänkt sig arbeta med HR men att hon under hennes arbete inom marknadsföring kom in på HR uppgifter och märkte efter ett tag att det egentligen är HR som hon är mer intresserad av.

”sen kom det upp en sådan här intern roll med employer branding och jag konstaterade att det här är de som jag vill jobba med, det är en perfekt kombination av HR och marknadsföring”. (Anna)

Maria berättade också att hon tidigare arbetat inom löneräkning och då tänkte hon att hon någon gång skulle vilja arbeta med HR. Hon var intresserad av att arbeta med människor.

”Så jag visste inte egentligen, att jag hade nog studerat organisation och ledning som långt biämne och nog tänkt att jag skulle jobba med människor

men att de var nog kanske sen ett misstag att de hände såhär snabbt, att jag hade nog andra planer". (Maria)

Enligt Ross och Stanley (1996) kräver HR arbetet människokännedom vilket traditionellt ansetts vara en kvinnlig egenskap. De flesta av informanterna berättade att de hade sökt sig till HR-branschen på grund av att de ville arbeta med människor. Tina var även en av dem som sade att:

"Sen takia koska musta on kiva työskennellä ihmisten kanssa. No HR hommissa joudut käsittelemään kaikkia toimivia ja toimimattomia asioita mitä organisaatiossa tapahtuu, organisaation kehittämiseen, ihmisten henkilöstöön kehittämiseen liittyviä asioita, sitä pääsee vaikuttamaan todella laaja-alaisesti".

Jag tolkade Tinas svar som att hon var dels medveten om varför hon vill arbeta med HR, eftersom hon var intresserad av att kunna påverka organisationens arbete, men att hon kanske ändå i början sökte sig till HR branschen mer omedvetet då hennes motiv var att hon ville arbeta med människor, med tanke på att det finns flera branscher där man kan arbeta med människor.

Sammanfattning

Det som jag kan tydligt se ur de material jag samlat in via mina intervjuer är att alla informanter anser sitt arbete vara viktigt och värdefullt för företaget. Men en del av informanterna lyfte fram att de upplevt att andra utanför HR avdelningen inte alltid ser HR-funktionen som så viktig och därmed inte tar HR-anställda heller på allvar. Sofia, Jessica, Maria och Linnea lyfter alla upp tydliga exempel på då HR inte sätts som den viktigaste funktionen inom företaget.

Linnea lyfter fram att före hon började arbeta inom HR hade hon som uppfattning att HR ordnar kurs för att klappa katter. Sofia och Maria lyfter båda fram att de har upplevt att

andra ser HR som en funktion som ordnar personalfester och Sofia tillägger att hon ofta har hört att andra i företaget pratar om ”tytöt HRssä”. Jessica säger även att hennes upplevelse av HR var att HR består av medelålders kvinnor som är lite uttråkade. Alla dessa kommentarer framhäver det att HR inte alltid uppskattas och ses som så viktigt från utomståendes ögon. Berglund (2002) menar även att eftersom HR fungerar som stödfunktion blir HR-anställda beroende av andras omdöme, som även kan påverka formandet av anställdas identitet.

Yrkesidentitet formas genom individens självbild och kollegornas uppfattning (Pritchard & Fear 2015). I detta fall då kollegor i andra avdelningar inte vet vad allt som ingår i HR uppgifter och kanske även ser HR som en aning ”onödig” funktion, kan HR-anställdas identitetsarbete påverkas då de upplever sig själva och sin roll på ett helt annat sätt än sina kollegor ser dem. Det har redan en längre tid, variet ett problem att HR-funktionen inte alltid ses på samma sätt av alla, vilket har lett till att alla inte alltid vet vad HR egentligen gör, vilket sedan påverkar HR-anställdas identitetsformning (Berglund, 2002; Thilander 2013). Ur det som informanterna lyfte fram går det dock inte att rakt tolka att flummiga arbetsuppgifter i sig skulle ha påverkat hur de formar sin yrkesidentitet. Det lyfte mera fram vilken bild de har haft av HR som yrket och vilken bild de upplever att andra i företaget har av HR-funktionen. Även om andra i företagen hade en annan bild av HR-funktionen än vad HR-anställda hade, det blev trots allt inte tydligt att detta i sig skulle ha påverkat hur informanterna upplever sin yrkesidentitet. Informanterna lyfter även fram att HR och HRs roll har ändrats en hel del under årens gång. Förändring i yrkesrollen påverkar även formandet av yrkesidentiteten (Ibarra, 1999; Granberg, 2009).

Administrativa uppgifter, som exempelvis belöning, löneräkning och rekrytering, hörde tidigare till HRs huvudsakliga uppgifter. Medan dagens HR-avdelning fokuserar allt mer på det strategiska arbetet och att fungera som stödfunktion för arbetsgivaren. (Flynn, 2014) Alla informanter lyfte även fram att de upplever sig fungera som företagets stödfunktion. Förr ansågs HR som en stödfunktion som fungerade vid sidan om företagets egentliga verksamhet. Medan Ulrich, Younger och Brockbank (2008) menar att HR ska

ses som ett företag inom företaget. Författarna menar även att HR ska ses och fungera som en stödfunktion som hämtar ett strategiskt mervärde till företaget. Detta är även något som informanterna lyfte fram och jag tolkar det som att informanterna identifierar sig som den stödjande rollen som hämtar mervärde åt företaget.

Det att informanterna identifierar sig som stödfunktion för företaget kan ses som den kollektiva identifieringen av HR-anställda. I tidigare identitetsforskning inom HR-branschen har forskare lagt fokus på den kollektiva identiteten, medan mitt syfte är att se hur informanterna individuellt formar sin yrkesidentitet. I de följande styckena kommer jag att tydligare lyfta fram vilken roll informanterna upplever sig ha på sin arbetsplats, samt olika aspekter som visar på informanternas individuella identitetformning.

4.2 Informanternas syn på sin yrkesroll

Utgående från intervju svaren som jag fått under de åtta intervjuer som jag gjort med HR-personal inom olika HR-roller, har jag valt att i detta stycke lyfta fram hur informanterna själva beskriver sin yrkesroll. Jag kommer att se på detta via två teman, nämligen HRs mångsidiga arbetsuppgifter och olika roller inom HR.

4.2.1 Mångsidiga arbetsuppgifter

I min teoretiska referensram skriver jag om att HR består av en hel del olika arbetsuppgifter. Rennstam (2012) och Flynn (2014) lyfter båda fram att till HR uppgifter hör till exempel att utveckla och motivera de anställda, rekrytera samt fungera som stödfunktion för mellanchefer och ledningen.

Mångsidiga arbetsuppgifter inom HR är något som alla informanter lyfter fram under intervjuerna. Alla de åtta informanter som jag intervjuat för denna studie arbetar med ganska olika uppgifter. Även om en del av informanterna har liknande arbetstitlar, betyder

det ändå inte att de har liknande arbetsuppgifter. Miranda, Anna och Jessica arbetar alla med rekrytering men har ändå väldigt varierande arbetsuppgifter som de sköter. Anna arbetar till exempel med rekrytering och employer branding och hon kommenterar att:

”De som man skulle kunna säga att de är tusen saker, saker som man har att hålla i minne, och tusen saker att göra i en dag [...]”.

Till Annas uppgifter hör det även att utveckla rekryteringsprocesser och hålla kontakt med universitet och yrkeshögskolor och se till att företaget får synlighet bland potentiella nya kandidater för företaget.

Miranda arbetar som Career Advisor och som Resource Pool Specialist, vilket betyder att hon har som arbetsuppgift att hitta olika projekt åt konsulterna i det företag hon arbetar i, och att uppdatera rekryteringsplaner och skriva globala rapporter med företagets chargeability resultat. Till Jessicas arbetsuppgifter hör en hel del rapportering och att föra diskussioner med businessenheten som hon rekryterar för, om vilka resurser som behövs och hurdan personal som ska rekryteras till näst. Jessica håller alltså en hel del på med ”sourcing” som företaget kallar det. Med andra ord hör det till hennes uppgifter att söka upp människor som skulle passa till en viss arbetsroll till exempel via LinkedIn. Till Jessicas uppgifter hör det även att intervjua kandidater för olika positioner inom företaget. Armstrong (2006) påpekar även att HR arbetet innefattar flera olika uppgifter och därmed även olika roller.

I teoridelen nämndes även att HRM består av två huvudsakliga funktioner, nämligen den strategiska och den operativa funktionen. Till den strategiska funktionen hör planering, styrning, organisering och att se till att företaget har alla de resurser den behöver för att kunna fungera så effektivt som möjligt. Till den operativa funktionen hör det däremot att stödja cheferna och ledningen, samt rekrytering, coaching och medarbetarnas välmående. (Armstrong, 2006; Haslinda, 2009)

Sofia arbetar som personalchef och hon poängterar också att det hör en hel del olika uppgifter till hennes arbetsroll. Sofia säger att:

”[...] det som jag gör mest är att jag stöder våra förmän och våra chefer inom företaget. Förstås finns jag också alltid till för arbetstagarna, men det är så stort företag så jag kan inte stöda 360 personer inom då mitt ansvarsområde personligen liksom alla, det går inte”.

Sofia stöder till exempel förmännen med att utvärdera anställda, till exempel i situationer då någon anställd inte presterar så som den ska. Sofia berättar även att hon drar olika ledarskapsskolningar, workshops och teambildning och så arbetar hon med belöning och bonusar (eng. compensation and benefits). Sofia arbetar då med andra ord med det som Armstrong (2006) och Haslinda (2009) kallar för operativa funktionen, nämligen med att stödja chefer och ledningen, coachning och att se till att medarbetarna mår bra. Sofia tillägger ännu att allt som händer från det att en människa anställs i företaget till att hen slutar egentligen hör till hennes arbetsuppgifter. Hon pratar om så kallad arbetstagarlivscykel (employee life cycle). Att stöda medarbetarna igenom deras yrkesmässiga livscykel är även något som Haslinda (2009) lyfter fram i sin teori och betonar att HRM fungerar som stödfunktion och sköter förvaltningen och utvecklingen av personalresurser från de att en ny anställd börjar i företaget, till att personen lämnar företaget. Detta är även något som Jessica önskar utveckla sin kompetens till och börja arbeta med uppgifter som har att göra med de anställda under hela deras yrkesmässiga livscykel.

Både Tina och Linnea berättar att till deras uppgifter som HR-chefer hör att se till att företaget har de resurser som behövs, att anställda mår bra och har:

”[...] koko ajan han me tarkastellaan sitä, että millaiset meidän organisaatiomme rakenteet ovat, katsotaan meidän henkilöstöemme resurssimääriä. Suunnitellaan sitä millaiset resurssit ja millaista osaamista meillä pitäisi olla tulevaisuudessa” (Tina).

Tina tillägger ännu att stödjande av chefer och hennes kollegor som sitter i ledningsgruppen med henne hör till hennes uppgifter som HR-chef. Tinas arbete handlar mycket om organisationsplanering och organisationsutveckling.

Linnea berättar även att hennes arbetsuppgifter är väldigt mångsidigare och att inga dagar ser lika ut. Linnea berättar att:

” No siis mulla on siis pääsääntöinen tai isoin asia mitä minun täytyy minun mielestäni täällä tehdä, on että minä vastaan niin että kaikilla on hyvät työnteoedellytykset ja että kaikilla on hyvä olla töissä”.

På basis av det som Tina och Linnea berättade om deras uppgifter och den teorin av Armstrong (2006) och Haslinda (2009) där de betonar att HR består av den strategiska funktionen och operativa funktionen, har jag tolkat som att Linneas arbetsuppgifter lutar mera mot de strategiska funktionerna, eftersom Linnea arbetar med att stöda arbetstagarna och ser till att alla har de resurser som de behöver för att avklara arbetet. Enligt Armstrong (2006) och Haslinda (2009) hör det till den strategiska funktionen att se till att företagets har de resurser som behövs. Därmed kan det även konstateras att Tinas arbetsuppgifter även hör till den strategiska funktionen, eftersom hon också ser till att företaget har de resurser som behövs. Tina arbetar trots allt även med den operativa funktionen, eftersom det hör till hennes arbetsuppgifter att stödja chefer och ledningsgruppen. Enligt Ulrich och Brockbank (2007) bör HR personal lära sig att arbeta med både strategiska och operativa uppgifter, eftersom de är väldigt vanligt att man inom HR arbetar med båda typerna av arbetsuppgifter. Detta är något som kom fram av informanterna. Flera av dem arbetar med både operativa och strategiska uppgifter.

Julia som även arbetar som HR-chef arbetar också både med den operativa- och strategiska funktionen. Eftersom det enligt Julia hör till hennes arbetsuppgifter att:

”istun paljon kokouksissa, vastaan sitä, että kaikki ne HR prosessit ja asiat etenevät oikeaan suuntaan. Toimin ohjaus prosesseissa ja valvonta prosesseissa, teen linjauksia, päätöksiä, se on, tämä on

niin iso talo, että tässä mene sen varmistamisessa, että se koneisto menee oikeaan suuntaan, ja sitten hyvin paljon johdon tuki ja neuvonta”.

Maria arbetar också mer med den operativa funktionen. Enligt henne har hon väldigt varierande arbetsuppgifter. Hon berättar att hon arbetar med belöning i dess helhet och att:

”Mycket av min tid går till att vara bollplank till cheferna och stöda dem i olika saker, eller coacha dem eller sporra dem eller fungera som mentor”.

Enligt Alvesson & Lundholm (2014) innehåller HR arbetet flera olika dimensioner. Alla informanter lyfter fram att deras arbetsdagar är väldigt varierande och att de har flera olika uppgifter att ta hand om. Informanterna tar upp under intervjuerna flera olika vinklar på sitt arbete. Vi kan till exempel se att vissa arbetar med strategiska uppgifter, medan någon annan arbetar med mer operativa uppgifter. Det som jag dock kunde se som var gemensamt för alla informanter, var att de alla ansåg sig fungera som stöd till organisationen och cheferna och att alla informanter hade från organisationens sett ett väldigt strategiskt arbete.

4.2.2 Roller

HR består enligt Ulrich och Brockbank (2007) av flera olika roller. I den teoretiska referensramen beskrev jag Ulrichs och Brockbanks (2007) beskrivning av de fem huvudsakliga HR rollerna; nämligen utvecklare av humankapital, strategisk partner, funktionsexpert, medarbetarnas talesperson och HR-ledare. I detta stycke kommer jag att beskriva dessa fem roller i samma ordning som jag beskrev dem i den teoretiska referensramen.

Medarbetarnas talesperson

Till rollen som medarbetarnas talesperson hör enligt Ulrich och Brockbank (2007) att vara tillgänglig för medarbetarna och vägleda dem framåt. HRs huvudsakliga roll är att

fungera som stödfunktion för ledningen och cheferna, men de fungerar även som utredare då det uppstår problem bland medarbetarna (Ulrich & Brockbank, 2007). Linnea berättar under intervjun att hon anser att de bästa med hennes arbete är:

” Se kun alkaa näkee, totta kai, oman kädenjäljen ja se kun on taistellut joidenkin, vaikka työyhteisöilmapiiriongelmiin mukaan, tai niiden takia ja tehnyt tosi paljo työtä ja sitten sinä näet että ne kaksi riitapukaria lähtee kahdestaan lounaalle, esimerkki, niin siitä tulee tosi magee fiilis ja on tosi palkitsevaa ”

Ulrich och Brockbank (2007) säger att man som medarbetarnas talesperson fungerar som den person som lyssnar och försöker förstå medarbetarnas bekymmer, för att sedan kunna hjälpa dem att reda ut dem. Detta beskriver just det som Linnea beskrev att hon ser som mest belönande i hennes arbete. Hon lyssnar och stöder medarbetarna och försöker reda ut deras problem och när hon ser att problemen blir lösta mellan två medarbetare, ser hon det som att hon har åstadkommit det genom hennes arbete. Maria berättar också att hennes arbetsuppgifter är givande och mångsidiga och i hennes roll som personalspecialist stöder hon både arbetsgivaren och de anställda. Maria berättar att:

” man får vara rättvis och också liksom poängtera att du har ansökt om den här semestern så, men att det lönar sig och ansöka om den såhär så får du några dagar till, att man får göra sådant också. Jag vet att de finns också sådana ställen där man inte får rådgiva sådant som är till fördel för arbetstagaren, så de är roligt ”.

Både Maria och Linnea identifierar sig med den stödjande rollen som stöder medarbetarna i olika ärenden. Det syns tydligt i de som informanterna berättar, att de upplever att deras roll är betydelsefull och skapar mervärde för företaget.

Utvecklare av humankapital

En av de fem huvudsakliga rollerna inom HR enligt Ulrich och Brockbank (2007) är att fungera som utvecklare av humankapital. Till denna roll hör att utveckla företagets

personal, eftersom medarbetarna ses som en viktig resurs för företaget. Sofia poängterar att hon arbetar i en specialistorganisation,

” det här är alltså inte ett tillverkande företag utan människorna här är de som gör allt jobb. Därför tycker jag att de är så viktigt, att ofta pratar man om att kunden kommer först, men jag ser inte det så, utan ser det som att människorna kommer först, för utan människor och utan arbetstagare så har vi inga kunder”.

Deanne och Robert (2004) påpekar även att människan är företagets huvudsakliga resurs och därmed är det viktigt att ta hand om denna resurs. HR-personalens uppgift är att fokusera på framtiden och därmed även coacha medarbetarna till att behärska framtida färdigheter. (Ulrich & Brockbank, 2007) Maria berättar att hon fungerar som stöd för cheferna som mentor och coachar chefer och medarbetar. Sofia nämner även att hon i framtiden skulle vilja utveckla sin kompetens inom HR och:

” funderar på att kanske jobba mera med talent and development biten, fundera hur man kan utveckla våra chefer och vårt ledarskap och såna saker skulle ja vill jobba med”.

Strategisk partner

Enligt Ulrich och Brockbank (2007) är strategiska partners främsta uppgift att omforma affärsstrategiska riktlinjer till personalstrategiska, så att de riktlinjerna sedan kan genomföras i praktiken. För denna process måste HR omformulera ledningens strategiska utlåtanden till organisatorisk verksamhet (Ulrich & Brockbank, 2007). Jag tolkar detta som att det finns förväntningar på HR-chefer att ta rollen att översätta ledningens strategiska mål, så att de kan implementeras i praktiken och forma den organisatoriska verksamheten. En del av informanterna lyfte även fram under intervjun att de är med och utvecklar företaget och ser till att allt fungerar så som de ska och att verksamheten går framåt. Som tidigare nämnt lyfter Julia fram att hon arbetar för att processerna ska gå framåt och att verksamheten och strategiska målen följer samma riktning. Tina berättar också att det till henne uppgift som HR-chef hör att fungera som ledningens stöd och:

”HRn perusprosessit, vuosikellon mukaiset prosessit, jotka liittyy näihin suorituksen johtamiseen, palkitsemiseen, kehityskeskusteluihin [...]”.

Tina tillägger ännu att:

”[...] liiketoiminta johto pitää yleensä saada ymmärtämään miksi nämä asiat ovat tarkeitä, ja se vaati aika paljon töitä”.

Linnea lyfte också fram under intervjun att det är en bra sak att HR är en del av ledningsgruppen inom det företag som hon arbetar i. Hon sitter själv med i ledningsgruppen och säger att:

” [...] se kertoo myöskin, että HR arvostetaan ja HR työtä ja, että HR nähdään (niinku) ihan strategisena kumppanina”.

Enligt Ulrich och Brockbank (2007) hör det även till den strategiska partners uppgift att stödja cheferna inom företaget och handskas med förändringsprocesser. Tina berättar att:

” haastavaa on tietysti se, että tänä päivänä tilanteet ja markkina muuttuu aina vaan nopeammin ja nopeammin ja se että pystytään reagoimaan asioihin niin, että myöskin sitten (niinku) ihmiset pystytään ottamaan hyvin huomioon siinä niissä muutoksissa. Se jatkuva muutoksen (niinku) tahti, muutoksia tapahtuu paljon, miten saa ihmiset pysymään mukana niissä muutoksissa”.

Sofia lyfter även fram under intervjun att:

” [...] HR handlar om, vi jobbar inom kundservice ganska långt och att man förstår de att HR är en stödfunktion och att de kanske också ibland i vårt företag så är kanske inte uppskattningen alltid på den nivån som ja skulle önska att den skulle vara, utan att man är jaja de sköter nu något, att förstå

de att vi har en jätteviktig funktion, viktig roll, men faktiskt orka göra saker o att orka påminna folk att man är tillräckligt uthållig tror jag”.

Sofia poängerar även att HR har en viktig roll inom företaget och att det fungerar som en stödfunktion mellan företagets ledning och företagets verksamhet.

Funktionsexpert

Som HR-funktionsexpert fungerar man som stöd för ledningen och cheferna. Det finns en hel del funktionellt arbete inom HR men dessa arbetsuppgifter är ofta uppdelade enligt kompetensnivå. (Ulrich & Brockbank, 2007) Att arbeta som HR funktionsexpert kräver enligt Ulrich och Brockbank (2007) ett strategiskt tankesätt och att till exempel vara specialist inom ett specifikt område. Tina, Sofia och Linnea berättar alla att de arbetar mycket ihop med ledningsgruppen och därmed behöver de ha ett visst strategisk tänkande och förståelse för business sidan.

”Minä toimin todella paljon johdon ja esimiesten tukena, johdon tukena, mietitään ja suunnitellaan näitä tulevia, täytyy myös ymmärtää missä kontekstissa sitä teet, eli sinun pitää ymmärtää se liiketoiminta”. (Tina)

”Och ofta går vi igenom ekonomirapporter liksom engång i månaden och då kan inte jag sitta där och säga att jag är från HR, så jag kan inte siffror”. (Sofia)

”Minä haluan olla bisneksen kainalossa koko ajan ja silleen, minä haluan ymmärtää markkina mitä tapahtuu, ja mihin suuntaan me ollaan menossa, minä haluan ymmärtää kaikkia lukuja myös bisneksen puolelta, minä haluan tuntea niiden toiminnan, minä haluan tietää mitä ne tekevät ja mikä on niitten

arkipäivä, mitä on niiden ongelmia, jotta minä pystyn niitä sitten auttamaan”.

(Linnea)

Jessica säger att det också hör till hennes roll att stöda businessen och ge råd och stöda dem.

” Jag är inte bara en rekryterare utan stödfunktionen för vår businessenhet för att de ska hitta rätta personerna och anställa dem”. (Jessica).

Enligt Ulrich och Brockbank (2007) hjälper HR funktionsexperten att omvandla kunskap till olika processer inom företaget. Miranda berättar att hon arbetar som Career Advisor.

”Career Advisor rollen handlar om att hitta roller för konsulter som inte är på projekt så jag är i kontakt med mina kollegor på Nordisk nivå för att se om de skulle ha något projekt som passar mina tillgängliga profiler”

Miranda arbetar med att hitta rätta människor och rätt kunskap till olika projekt, vilket med andra ord kan tolkas som att hon omvandlar kunskap till olika processer. Enligt Ulrich och Brockbank (2007) hör det även till funktionsexpertens roll att vara specialist som erbjuder strategiska lösningar. Alla informanterna lyfte fram att de ser sig som specialister då de fungerar som stödfunktion för företaget. Maria till exempel tog upp att hon är personalspecialist och Jessica sa att hon ser sig som specialist inom rekrytering. Anna berättar också att hon är specialist som utvecklar och processer och projekt.

HR-ledare

Till HR-ledarens roll hör enligt Ulrich och Brockbank (2007) att hjälpa alla avdelningar så att de tillsammans kan uppnå företagets gemensamma mål. Tina, Linnea och Julia arbetar alla som HR-chefer. Tina berättar till exempel att hon svarar för HR arbetet inom det företag hon arbetar i. Hon fungerar alltså som stöd för cheferna och ledningsgruppen och:

”Sitten pyöritetään niitä normaaleja vuosikerran mukaisia prosesseja, eli suorituksen johtamiseen liittyviä, ja palkitsemiseen liittyviä prosesseja, niin näitähän sitten tehdään jatkuvasti”. (Tina)

Linnea berättar att hon upplever att hon hela tiden måste tänka ett steg framåt och vara medveten om vad som pågår i företaget och förstå sig på de strategiska sidorna av verksamheten. Linnea berättar att:

”minä juoksen kaks askelta edellä ja näen että okei seuraavaksi ne tarvitsevat tuota, ja sitten minä olen siellä valmiina tarjottimen kanssa, että hei napatkaa tuosta, että minä tiesin jo, että te tullette tarvitsemaan nämä”.

4.2.3 Den främre och den bakre rollen

I avhandlingens teoretiska referensram beskrev jag Goffmans (1988) rollteori där han lyfte fram den så kallade främre och bakre regionen. I den främre regionen menar Goffman (1988) att individen medvetet spelar en roll, medan hen kan släppa denna roll då hen befinner sig i den bakre regionen. Goffman (1988) påpekade även att individens identitetskonstruktion påverkas av omgivningen och efter hur vi som individer agerar omkring andra. Då jag kopplar denna teori till HR arbetet, kan den bakre regionen inom HR-avdelningen anses vara det område där HR-personal känner sig mest som sig själva, nämligen inom sitt eget interna HR-team där de får arbeta utan att behöva framföra sig för någon utomstående. Den främre regionen kan däremot anses vara de situationer där HR-personal framträder framför publik, till exempel under rekryteringstillfällen eller då HR-personal stöder företagets chefer eller ledningsgrupp.

Den främre och bakre rollen är något som jag även kunde urskilja från mina informanternas förklaringar. Sex av åtta informanter tog upp att de känner sig mest som sig själva på arbetet då de får vara kring kollegor som de känner väl. Goffman (1988) påpekar även att individer anpassar sig till olika situationer för att skapa en kontrollskänsla över situationen som de befinner sig i. Två av informanterna lyfte även fram att de känner sig bekväma med arbetet då när de känner att de har kontroll över det som de gör. Två av informanter tog även upp att de inte kan specificera vilka uppgifter som skulle kännas mer bekväma eller obekväma

”No siis kyllä minä koko tässä nykyisessä tehtävässä koen, en minä voi eritellä mikä tekeminen tässä tekisi minun oloni mukavaksi vaan se, että oikeastaan silloin kun tuntee, että on se hallinnan tunne siitä työstä, niin silloinhan tuntee olonsa mukavaksi”. (Tina)

” [...] kaikki asiat täytyy hoitaa, niin en minä voi lähteä erittelemään mikä on mukavaa ja mikä ei, täytyy kyllä tehdä kaikki”. (Linnea)

Både Tina och Linnea har arbetat med HR uppgifter i flera år och är båda för tillfället HR-chefer, vilket jag tolkar att kan påverka att de inte upplever att det finns tydliga uppgifter som skulle vara mer obekväma med att göra. De ser arbetet mera som en helhet och att alla uppgifter ändå måste göras. Vissa av de yngre informanterna kunde tydligare lyfta fram situationer eller uppgifter som de känner sig mer obekväma med och därmed kanske även tar avstånd ifrån. Detta kan kopplas till Goffmans (1988) rollteori, där personer har en slags roll eller tar avstånd då de inte känner sig i kontroll över situationen. En del av informanterna lyfte fram att obekväma samtal kan höra till denna typ av situationer. I dessa situationer känner de att de inte har fullständig kontroll och är obekväma och tar avstånd från att vara helt sig själva och därmed lyfter fram mera det professionella jaget.

Julia lyfte även fram att hon känner sig mer bekväm med arbetsuppgifter där hon har med människor att göra, eftersom hon är utbildad psykolog. Hon tillade ännu att det som hon känner sig obekväma med är uppgifter som har att göra med ekonomihantering. Anna lyfte fram att hon känner sig obekväma då hon inte har kontroll över läget och då hon till exempel hamnar hålla en presentation när hon inte har hunnit förbereda sig tillräckligt. Här tolkar jag att Anna kanske har varit tvungen att medvetet spela upp en roll på scenen för att känna sig mer bekväm med situationen. Miranda säger att hon känner sig obekväma i mötessituationer med nya människor, eftersom det är väldigt spännande och tar tid förrän man hittar balansen och vet ifall man kommer överens eller inte.

Under intervjun frågade jag även informanterna när de har upplevt att de tagit avstånd på arbetsplatsen och är minst sig själva, eller sådana som de kanske skulle vara på fritiden. Att ta avstånd på arbetet kan jämföras med att spela en medveten roll på scenen som Goffman (1988) lyfte fram i sin rollteori. Som jag tidigare nämnt kan den främre regionen anses vara de situationer där HR-personal är framför en publik, till exempel i en rekryteringssituation eller i en mötessituation.

Sofia, Linnea, Jessica lyfte fram att det finns uppgifter där de som anställda tar avstånd från hurdana de skulle vara på fritiden och framhäver istället mera att de representerar företaget.

”Varmaan rekrytoinnissa ja haastattelut, niissä minä olen vahvasti, (niinku) työnantajan mielikuvaa vien eteenpäin [...]” (Linnea)

”Då när jag känner mig minst som mig själv så är, nå, det skulle nog säkert kunna vara då när man står där uppe på scenen och ska berätta åt en stor klass med till exempel studeranden [...], kanske jag tar en liten roll på mig nog, sådär som att jag lägger på firmaface på mig själv att nu är jag mer en representant för företaget än för mig själv”. (Jessica)

”Nå det kanske just i det här när vi pratade om att säga upp någon för då känner jag nog att man måste sätta på en sådan här inte nu en mask, men på något sätt helt så där mitt yrkesmässiga jag där ja kanske är väldigt saklig och såhär”. (Sofia)

Linneas, Jessicas och Sofias situationer kan alla anses som ypperliga exempel på situationer där HR-personal har befunnit sig i den främre regionen och därmed kanske medvetet spelat en roll för att känna sig bekvämare och för att ha en viss kontroll över situationen. Enligt Goffman (1988) formas individens identitet efter omgivningen, i dessa tre situationer tolkar jag att informanterna har lyft fram mer av deras yrkesidentitet än den personliga identiteten, eftersom de har betonat mera det yrkesmässiga jaget och varit ansiktet utåt för företaget. Som tidigare nämnt påverkar omgivningens uppfattning på

individens identitetsarbete. Som tidigare nämnt påpekade Berglund (2002) att HR utsätts för flera olika avdelningars omdöme, vilket även påverkar deras yrkesidentitet. Detta kan också ses från informanternas svar då de lyfter fram att rekryteringstillfällen, att stå uppe på scen eller att vara med i förhandlingssituationer påverkar informanternas yrkesroll och därmed även deras yrkesidentitet.

Tina, Maria och Julia säger alla att de finns svåra samtal inom HR arbete som kan kännas väldigt obekväma. Maria påpekar att man då ofta måste fundera noggrant vilka ord man väljer och hur man framför saken. Att fundera på förväg vad man ska säga och hur man ska framföra sig är även något som är typiskt beteende för individer som befinner sig i främre regionen enligt Goffman (1988). Enligt Tina kan dessa situationer också variera beroende på vem man har diskussionen med. Alla reagerar på så olika sätt och:

”Niiden epämuikavien tilanteiden hoitamisessa saattaa olla se, että tuota siinä kokee, että on vähiten oma itsensä”.

Julia tillägger också:

”Mutta se tarvitsee semmoista emotionaalista etäisyyttä, jotta pystyy niitä vaikeita asioita käsittelemään”.

Alla informanter svarade att det finns situationer då de känner sig som att de bör ta avstånd och vissa till och med upplevde att de tar på sig en roll där de till exempel representerar företaget och därmed lyfter fram det mer professionella jaget. Informanterna berättade att dessa situationer kan till exempel vara i en rekryteringssituation eller då de representerar företaget på olika evenemang. Då kan det enligt Goffmans (1988) rollteori tolkas att informanterna befinner sig i den främre regionen då de tar avstånd från situationen och fokuserar på det professionella jaget.

Sammanfattning

HR-funktionen består av flera olika roller och därmed även av en hel del olika uppgifter (Ulrich & Brockbank, 2006; Alvesson & Lundholm, 2014). Att ha olika roller och en hel del olika arbetsuppgifter är även något som påverkar individens yrkesidentitet (Miscenko & Day, 2016). Individens yrkesroll formas till exempel på basen av de uppgifter som hör till individens arbete. På basen av det som informanterna berättade och Ulrich och Brockbanks (2006) teori om de fem rollerna inom HR, kunde jag tydligt se och kategorisera informanterna under de olika rollerna. Vissa av informanterna identifierade sig som funktionsexperter som fungerar som stöd för företagets ledning. Andra informanter däremot identifierade sig som medarbetarnas talesperson och fungerade som stöd för medarbetarna. Tidigare fungerade HR mera som medarbetarnas stöd medan HRs uppgift idag är att i första hand fungera som arbetsgivarens representant (Granberg, 2009). Informanterna lyfte fram att yrkesrollen och olika situationer på ett eller annat sätt påverkar deras yrkesidentitet. En del av informanterna sade till exempel att det finns situationer på jobbet som gör att de lyfter fram deras yrkesidentitet mera än personliga identiteten. Dessa situationer är till exempel rekrytering och förhandlingssamtal där informanterna ansåg att de representerade företaget och var ansikte utåt för företaget, och då upplevde de att de även måste betona det yrkesmässiga jaget istället för det personliga.

Det som blev tydligt i informanternas svar var att ålder och erfarenhet påverkar hur informanterna upplever och beter sig i vissa situationer. En del av informanterna kände att de i vissa situationer lyfter tydligare fram sin yrkesidentitet, medan andra informanter som har mer erfarenhet inte känner att det skulle finns situationer där de skulle behöva lyfta tydligare fram sin yrkesidentitet för att skapa trovärdighet. Dessa informanter kände överlag att det inte fanns en så stor skillnad mellan den personliga identiteten och ens yrkesidentitet, vilket jag kommer att presentera tydligare i följande kapitel.

4.3 Hur informanterna formar sin yrkesidentitet

I detta stycke presenterar jag hur informanterna uppfattar och formar sin yrkesidentitet och vilka faktorer som påverkar formandet av deras yrkesidentitet. Stycket är indelat i tre underrubriker. Det första stycket presenterar informanternas identitetsbeskrivning, i det andra stycket presenteras informanternas yrkesidentitet och hur deras arbete påverkar yrkesidentiteten och i det tredje stycket framför jag hur informanterna kombinerat sitt privatliv och yrkesliv.

4.3.1 Informanternas identitetsbeskrivning

Enligt Sveningsson och Alvesson (2003) baserar individen sin identitetsuppfattning på hur individen ser sig själv och hur omgivningen uppfattar individen. Nästan alla av informanterna lyfte fram att de är personer som säger ofta ganska rakt ut vad de tycker och en del påpekar ännu att de är personer som står bakom det som de säger.

”Voin seistä selkä suorana kaikkien päätösten edessä ja se, että voin kokea, että olen oikeudenmukainen ja reilu ihmisille [...], [...] olen pelottavan suora ja nopea. Paljon teen ja paljon olen saanut aikaan, hyvällä tuulella ja semmoinen (niinku) tuon työyhteisöön virtaa ja energiaa”. (Linnea)

”Varmaan aika eläväinen täkäläisittäin, koska olen itäsuomalainen, aika nopea, varmasti suoraselkäinen, tuota suorapuheinen, aika mutkaton”. (Julia)

Miranda, Sofia och Anna lyfter också fram att de är personer som går rakt på sak och säger saker som de är. Sofia berättar ytterligare att hon identifierar sig själv som ung kvinna, österbottning och finlandssvensk, hon betonar specifikt att finlandssvenskheten är en stor del av hennes identitet. Hon tillägger att hon också identifierar sig som psykolog och HR specialist. Enligt Sveningsson och Alvesson (2003) är identitetsarbetet en dynamisk process där individen försöker skapa en självbild av sig själv. Alvesson et al.

(2008) påpekar att identitet handlar om att kontinuerligt anstränga sig för att besvara frågan vem är jag? Informanterna besvarade även denna fråga genom att beskriva dem själva.

Anna beskriver sig själv som:

"[...] ganska extrovert och ganska rakt på sak och riktad på utveckling hela tiden".

Jessica beskriver sig själv som social, utåtriktad, omtänksam och hjälpsam. Hon anser sig själv vara en lättillgänglig person. Hon har även fått kommentarer av hennes kollegor att hon är lätt att bolla idéer med och stöder dem i deras arbete. Brewer och Gardner (2004) menar även att individer definierar sig själv med hjälp av omgivningen och den bild omgivningen har av individen. Miscenko och Day (2016) påpekar även att individer skapar sin yrkesidentitet med hjälp av sin egen självbild samt omgivningen uppfattning om en.

Tina beskriver sin identitet som:

"oma identiteetti, kai minä olen aika työ, toisaalta perhekeskeinen ja toisaalta hyvin työriippuvainen. Yleensä se mitä minä teen, nii minä teen aika täysillä".

Maria däremot säger att:

" Det är ganska svårt att koppla bort min yrkesidentitet från vem jag är".

Hon beskriver sig själv som en positiv och glad människa som tycker om att utveckla och har projekt både hemma och på arbetet. Whetten och Godfrey (1998) menar även att individer som identifierar sig med organisationen som de arbetar i, ofta behandlar organisationen som om den till viss utsträckning skulle vara en förlängning av jaget. Maria identifierar sig starkt med organisationen hon arbetat i och därmed kan det anses vara svårt för henne att se en tydlig skillnad på det privata jaget och sin yrkesidentitet. Berwer och Gardner (2004) poängterar att det finns delade åsikter om ifall individer kontinuerligt ska skifta mellan sin personliga och sociala identitet, eftersom den sociala identiteten kan påverka individens personliga identitet så pass mycket att det till slut blir

svårt att urskilja dessa två. Med tanke på detta kan det tolkas att Marias yrkesidentitet ses som den sociala identiteten som strakt har påverkat hennes personliga identitet vilket gjort att hon inte ser en större skillnad mellan dessa två.

4.3.2 Informanternas yrkesidentitet och hur arbetet påverkar yrkesidentiteten

Enligt Collins (2003) påverkar arbetet individers identitetsskapande. Tre av informanterna påpekade att de inte ser en stor skillnad på deras personliga identitet och yrkesidentitet och därmed märkte jag att de kunde vara svårt för dem att beskriva sig själva i sitt yrke.

”Ei ole olemassa erilisät työminää ja kotiminää, kyllä minä olen oma itseni siinä työroolissa. Työroolissa tietysti tekee niitä työhön liittyviä asioita, mutta silti minä olen sama ihminen”. (Tina)

”Kanske just på grund av att jag inte riktigt ser en stor roll i min identitet och min yrkesidentitet. Så jag vet inte riktigt hur jag ska beskriva den” (Maria)

”Det finns inte egentligen en så stor skillnad på arbets- och privat jag”. (Miranda)

Miscenko och Day (2016) menar även att identitet är kopplat till individens olika sociala roller. Tiina till exempel lyfte fram att arbetsuppgifterna påverkar rollen hon har på arbetet men att hon som person ändå är samma både hemma som på jobbet.

Linnea beskriver också att hon upplever sig själv vara likadana på arbetet som på fritiden. Hon berättar att hon har en hel del erfarenhet bakom sig och därmed identifierar hon sig som

” [...] ”keskivertoa rohkeampi ja semmoinen asioihin tarttuva, [...] asiantunteva ja semmoinen johdonmukainen”.

Tina, Maria, Miranda och Linnea lyfter alla fram att de inte upplever en större skillnad mellan deras personliga identitet och yrkesidentitet. Som tidigare nämnt kan individens sociala identitet påverka personliga identiteten till en så stor grad att det blir svårt att skilja mellan dessa två (Berwer och Gardner, 2004). Berwer och Gardner (2004) menar även att det inte alltid är nödvändigt att skilja på dessa två. Detta påstående är även något som kan ses i de svar jag fått av mina informanter. Flera av informanterna ser inte en större skillnad på sin personliga identitet och yrkesidentitet, utan snarare anser sig vara samma person både hemma som på jobbet. Miscenko och Day (2016) menar även att yrkesidentitet skapas genom en transformativ resa som bygger på individens värderingar, yrkesmässiga kunskap och hens syn på sin individuella identitet.

Enligt De Loo et al. (2011) finns det flera olika beskrivningar på vad yrkesroll egentligen innebär. Jag frågade även informanterna vilken roll de har i arbetsgemenskapen och fick ganska varierande svar. Alla kunde svara på frågan och beskriva sina roller relativt bra, en del upplevde sig vara mammor, terapeuter, rådgivare och fungera som stödfunktion. En av informanterna upplevde sig vara valpen i teamet. Enligt Miscenko och Day (2016) är yrkesidentitet en samling av betydelser knutna till jaget som individen själv har skapat sammankopplat med omgivningens uppfattning om individen.

Individens yrkesidentitet skapas genom en sammansättning av individens personliga, relationella och kollektiva identitet (Swann, 2005; Walsh & Gordon, 2008; Miscenko & Day, 2016). Goffman (1998) menar även att individer anpassar sitt beteende beroende på vilken roll de har i en specifik situation eller omgivning.

Linnea beskriver sig som:

”Äiti. Kaikkien äiti, siis semmoinen osaltaan (niinku) huolenpitäjä ja tavallaan (niinku) semmoinen järjestyksen pitäjä [...]”.

Tina upplever även att hon har en mammaroll på sin arbetsplats och att hon ibland får fungera som psykolog eller jurist. Hon beskriver att:

”HR stä vastaavana meidän toimialalla niin tuota välillä minusta tuntuu että minä olen se leelian lepotuoli tai äiti, jonka puoleen käännyttään kun on ongelmia, se on se ongelmanratkaisija, välillä tuntuu, että saa olla (niinku) juristi ja tuota psykologi ja kaikkea siltä väliltä, että tuota se on ehkä yksi rikkaus tässä HRn hommissa, siihen kuuluu kaikki mahdollinen”.

Linneas och Tinas mammaroller är skapade genom att de själva upplever sig ta mammarollen och att andra i deras omgivning även upplever att de är mammor eller terapeuter som tar hand om andra. De identifierar sig som mammor eftersom de anpassat sitt beteende efter de behov som deras omgivning behövt. Linnea och Tina har format sin yrkesidentitet genom den personliga självbilden och den relationella uppfattningen mellan dem och deras kollegor.

Inom tidigare identitetforskning har forskare fokuserat på den kollektiva identiteten, medan detta fokuserar på hur informanterna formar sin yrkesidentitet genom individuell och relationell identitet. Brandl et al. (2006) påpekar även att kvinnor inom HR ofta har upplevts ha den roll som tar hand om anställda, medan männen sköter om den strategiska sidan av arbetet. Detta är trots allt något som jag med hjälp av informationen jag fått av mina informanter inte fullständigt kan hålla med om, eftersom mina informanter även arbetar med väldigt strategiska uppgifter samtidigt som de utför uppgifter som klassas som att ta hand om personalen.

Eftersom alla mina informanter är kvinnor, har jag inte heller några perspektiv från den manliga synvinkeln. Det som kan konstateras av den information som informanterna gett är att alla på ett eller annat sätt upplever sig själv som stödfunktion och som den hjälpande

funktionen. Vissa av informanterna beskrev sig mer konkret som mamma eller terapeut medan andra beskriver sig som stödfunktion för sina kollegor och chefer.

Som jag tidigare nämnt är yrkesidentitet baserad på olika betydelser knutna till jaget (Miscenko & Day 2016). Dessa betydelser kan grunda sig på individuella egenskaper, gruppmedlemskap och sociala roller (Ashforth 2001). Sofia beskriver sin yrkesidentitet som personalchef, ambitiös och framåttänkande. Hon är engagerad i sitt arbete och har svårt att göra sina arbetsuppgifter lite ditåt, samtidigt som hon ser sig själv vara mer effektiv jämfört med sina kollegor. Hon och hennes kollegor kan ha samma arbetsuppgift och då har Sofia märkt att hennes kollegor ibland funderar längre innan de kommer igång med uppgiften, medan Sofia bara gör på gott och ont. Sofia lyfter även fram att hon har en stödjande roll, eftersom deras team är ganska ungt och flera av hennes yngre kollegor ofta vänder sig till henne för hjälp och råd då de har svårt med någon arbetsuppgift.

Gruppmedlemskap och vilken roll man har i en arbetsgemenskap påverkar hur individen upplever sin yrkesidentitet (Ashforth, 2001). Miranda berättar att hon är rätt senior i deras team och därmed upplever hon att de hör till hennes roll att hjälpa och stöda de yngre teammedlemmarna. Miranda berättar att hon inom sitt team här i Finland och Norden är den som inte är rädd för konflikter och har ofta fått höra att andra kan lära sig mycket av henne. Hon tillägger dock att hon inte är bättre än någon annan och att hon dagligen lär sig något nytt av sina kollegor. Anna beskriver sig som HR specialist som tycker om att komma upp med nya idéer. Hon berättar att hon trots att arbetet är utmanande tycker om att utveckla nytt och blir ibland även lite för ivrig med sina nya idéer och då säger hon att det är bra att hon har en kollega som alltid drar henne tillbaka och kräver data för att stärka det hon vill utveckla.

Maria beskriver sin roll i företaget som ”*pentu*” hon är den yngsta i deras team och det har alltid varit så och det syns att hon har den rollen i deras arbetsgemenskap. Maria berättar

också att hon även ser sig som stödfunktion då hon stöder företagets chefer och anställda. Hon tillägger att *”man hamnar ju till och vara någon form av miniterapeut”*.

Miranda, Anna och Maria beskriver sin yrkesidentitet baserat på den roll de har i sin arbetsgemenskap. Maria lyfter fram att hon är ung i deras arbetsgemenskap men att hon ändå upplever sig fungera som stödfunktion som även enligt Flynn (2014) är en väsentlig roll för HR-personal. Maria påpekar även att hon upplever att man emellanåt hamnar vara någon form av miniterapeut och orsaken till att hon identifierar sig som en miniterapeut är troligen att hennes omgivning även ser henne som en person som man kan komma prata med. Mirandas, Annas och Marias yrkesidentiteter har även formats genom den individuella och relationella identiteten. Mirandas yrkesidentitet har till exempel formats genom det att hon upplever sig vara en av de äldsta i hennes team vilket gjort att hon automatisk fått den stödjande rollen som en som hjälper de yngre teammedlemmarna. Maris yrkesidentitet baserar sig även på individuell och relationell identitet, eftersom hon upplever sig vara en miniterapeut. Hon ser sig själv fungera som terapeut och hennes kollegor känner även att hon fungerar som en typ av terapeut som det är lätt att prata och bolla idéer med.

Jessica berättar att:

” [...]jag skulle vilja säga att jag är någon sådan där på engelska sagt advisory, att man är den som ger råd och hjälper vår business, att de anser jag att är min yrkesidentitet”.

Både Jessica och Julia påpekar i sina svar att de ser sig vara en del av stödfunktionen för företaget, eftersom HR är en stödfunktion och därmed hör det till deras roll att stöda och hjälpa företaget. Flynn (2014) påpekar att en av HRs huvudsakliga uppgifter är att fungera som stödfunktion. Jessica berättar även att hon på sistone lagt märke till att hon tar en ledarroll i deras arbetsgemenskap. Detta kan enligt Jessica till viss mån bero på att hon är förtillfället den som arbetat längst och är den som har mest erfarenhet i deras rekryteringsteam och därmed blir det automatisk att hon är den som stöder och hjälper de

yngre teammedlemmarna och den som ganska ofta tar tag i trådarna och ser till att saker och ting blir gjorda.

Enligt Thilander (2013) har det redan länge funnits otydliga uppfattningar om vad som hör till HR-anställdas uppgifter och vad som hör till mellanchefernas arbete. Julia lyfter fram vad som hör till hennes uppgifter och vad hon anser att hör till mellanchefernas arbete. Julia berättar att hon identifierar sig vara *"inhimillisen jämäkkä"* på arbetet. Hon beskrev sig själv som *"cleaner"*, hon ser sig som den person som stöder och hjälper då något har gått riktigt fel till. Hon jämför sig själv till Winston Wolfe som spelar *"cleaner"* i Pulp Fiction.

"Minä olen tämän talon cleaner, että silloin kun oikein lävähtää aivot sinne takatuulilasiin, niin sitten kutsutaan se mister Wolfe, joka on se cleaner, joka pitää huolen, että sotkut setvitään, että täällä ne tavalliset arkiset ongelmat hoidetaan esimiesten tasolla ja työyhteisötasolla ja tänne tulee ne asiat, jotka menee oikein pahasti pieleen sitten, se on ehkä se mikä on, ne ei ole helppoja sitten enään kun ne tulee tänne".

Julia anser att det till hennes roll som HR chef hör att fungera som stöd och att hjälpa med att förutse processerna så att man skulle kunna undvika en del problem i framtiden. Julia identifierar sig själv som *"cleaner"*, men att hennes kollegor även vet att hon är den som man vänder sig till när allt går riktigt dåligt. Därmed blir det även tydligt att Julias yrkesidentitet formas både genom individuell och relationell identitet.

Under intervjun frågade jag även informanterna om det är något specifikt i deras arbete som de upplever att har format dem som personer och deras yrkesidentitet. Alla informanter lyfte fram att företaget hade på ett eller annat sätt format dem och utvecklat deras yrkesidentitet. Enligt Ibarra (1999) påverkas individers yrkesidentitet av företagsförändring och förändring i individers yrkesroll och arbetsuppgifter. Tina, Julia

och Linnea tog alla upp att företaget eller företags förändring har format deras yrkesidentitet.

”Totta kai organisaatio odotuksia ja vaatimuksia tietysti täytyy sen mukaan, organisaatiolle minä teen enkä itselleni niitä teen, että jos organisaatio muuttuu ja sen vaatimukset nii tietysti sitten täytyy sen mukaan sitten tehdä”.
(Julia)

”Se mikä on minun rooliani muokannut on tietysti eri yritykset, että tuota nykyisessä tehtävässä, jossa siis yritysoston myötä tulin nykyisiin tehtäviin kolme vuotta sitten, niin nykyinen yritys on niin paljon isompi kuin aikaisempi yritys, niin tietysti se, että opit sen yrityksen toimintatavoille ja yrityskulttuuriin ja tiedät mikä siellä toimii. Niin se on tietysti muokannut tekemistä myöskin suhteessa siihen sinun vanhaan organisaatioosi”. (Tina)

”Joo on varmasti, onhan joka puolella aina yritys, joka muokkaa sen tehtävän mikä siitä muodostuu, kun sitten taas ihminen muokkaa sen (niinku) sen mikä on ihmisen tausta tai osaaminen, nii se muokkaa sen roolin”. (Linnea)

Linnea tillade ännu att hon kom in i det nuvarande företaget för att bygga upp en ordentlig HR avdelning för dem. Före det hade företaget inte haft en ordentlig HR avdelning. Tidigare hade företaget även varit väldigt ojämnt fördelat. Linnea berättade att de som har fört mest oljud har fått HR avdelningens uppmärksamhet och den delen av företaget där Linnea arbetar i just nu var inte så bra på att hålla oljud och få hjälp av HR. Detta ledde enligt Linnea till det att avdelningen inte var medveten om vad HR-funktionen egentligen var för, men Linnea insåg ändå att avdelningen var i nytta av en ”mammaroll” som tog hand om dem. Enligt Linnea:

”Niin he on ollut vähän silleen lapsipuolen asemassa, niin ei paljon saanut mitään, niin totta kai se on muokannut sitä asiaa ja se, että minä sanoin äidin rooli, niin varmaan (niinku) osaltaan sitä, että ne tarvis tosi paljon sitä läsnäoloa ja sitä turvan tunnetta [...]”.

Organisationsförändring och arbetsmiljö påverkar även individens yrkesidentitet (Miscenko & Day, 2016). Som tidigare nämnt påverkar omgivningen förväntningar på individens yrkesidentitet. I Linneas fall kan vi se att omgivningens förväntningar och krav där hon arbetar har format hennes yrkesidentitet. Hon identifierar sig som mamma eftersom omgivningen hon arbetar i förväntar sig av henne att fungera i en mammaroll.

Enligt Miranda har hennes rollen hon har i arbetsgemenskapen påverkat hennes yrkesidentitet så att hon blivit mer självsäker, utåtriktad och tålmodigare. Anna berättade att hon upplevt att hennes yrke har påverkat henne så att hon inte känner sig lika stressad av förändring som hon var tidigare.

Sofia, Jessica och Maria lyfte alla fram att det finns personer eller grupper i företaget som har påverkat deras yrkesidentitet. Sofia berättade att hon känner att hon har utvecklat sitt professionella jag genom att få vara med i företagets ledningsgrupp. Jessica lyfte fram en något liknande aspekt, trots att hon inte själv sitter med i ledningsgruppen, fungerar hon som stöd till ledningsgruppen och hon känner verkligen att de uppskattar hennes expertis och kunskande. Detta har följaktligen format hennes yrkesidentitet.

Maria däremot berättade att:

”Jag har en jätteduktig chef, så hon formar och omformar mig nog till det bättre, hon är jätteduktig på att se mina styrkor och på något vis använda dem och se till att ja får använda dem i mitt jobb”.

Alvesson och Willmott (2004) menar även att yrkesidentitet inte är något som tilldelas individen, utan individen och hens omgivning formar och utvecklar yrkesidentiteten kontinuerligt.

4.3.3 Hur kombinerar informanterna sitt privatliv och yrkesliv

Flesta av informanterna påpekade att deras personlighet inte ändras mellan arbetet och det privata. Goffman (1988) lyfter fram i sin rollteori att individer anpassar sitt beteende beroende på situationen. Ur informanternas berättelser kunde jag även identifiera situationer där informanterna har anpassat sitt beteende beroende på situationen. Vissa berättade att de är mer sociala på arbetet än i privatlivet, eftersom deras arbetsroll kräver detta.

”vapaa-ajalla olen vähä vetäytyvämpi, täällä on työrooli se, että minun täytyy olla sillain extrovertimpi ja ihmisiä varten, [...]. Jos vertaan silleen, että jos olisin työnpuolesta juhlissa versus siviilipuolesta juhlissa, niin siviilipuolella ehkä en ole niin nopeasti menossa sinne tutustumaan uusin, kun sitten taas työroolissa, että silloin minä menen nopeimmin koska silloin minä edustan myös yritystä [...]”. (Linnea)

Julia lyfter också fram att hon i hennes yrkesroll måste vara mer social än vad hon är i sitt privatliv. Miranda säger att hon måste vara mer strikt på arbetet än vad hon är hemma.

Tina däremot säger:

”Työroolin takia joutuu olemaan aika topakka niin sanotusti, mutta jos perheeltä kysyisi niin minä luulen, että minä olen aika samanlainen vapaa-ajallakin”.

Linnea, Julia och Tina lyfter alla fram att de måste vara mer strikta på arbetet, vilket kan till viss del bero på det att de arbetar som HR-chefer och därmed måste vara mer strikta än vad de skulle vara på sin fritid.

Sofia säger också att hon är sig själv på arbetet,

”Man har ju förstås pratat mycket om det här att man har en yrkesidentitet och en privatidentitet, men jag känner samtidigt att för att jag ska kunna använda mina styrkor på jobbet så måste jag vara mig själv [...]”.

Sofia, Jessica och Maria lyfte alla fram att man kanske inte är precis likadan och pratar lika öppet om allt på arbete som man gör på fritiden. Jessica tillägger dock att hennes arbete är en stor del av hennes identitet. Anna säger också att hon kan vara samma person på arbetet som hemma,

”Kollegorna jag jobbar med ger utrymme till det också och förstår mig som människa och vi jobbar ganska mycket just med yrkesidentitet och har kurser i det till exempel”.

Yrkesidentitet är en stor del av de flesta informanterna och de upplever att de inte finns ett behov av att skilja på deras personliga identitet och yrkesidentitet. Detta är även något som Berwer och Gardner (2004) lyfter fram.

Under intervjun frågade jag informanterna ifall de har märkt att arbetet skulle ha påverkat deras privatliv. Linnea och Anna lyfte fram att de märkt att intervjusituationer har påverkat hur de behandlar människor även utanför arbetet. Linnea berättar att:

”Olen huomannut sen kun on rekrytoinut tosi paljon, nii sitten on tiettyjä kysymyksiä mitä ei saa kysyä, niin sitten minä rupesin huomaaman, että siviilielämässä minä en kysynyt keltään onko sinulla lapsia tai mimmoinen sinun perheesi on, minä olin tosi varovainen niitten kysymysten kanssa [...]”.

Alvesson och Willmott (2004) menar även att yrket formar individens identitet och yrkesidentitet vilket även avspeglas i hur individen beter sig i sociala sammanhang. Anna säger också att via rekryteringssituationer har hon lärt sig att läsa människor bättre och märka då de känner sig obekväma i en situation. Hon tillägger att man via arbetet har lärt sig att:

”När man träffar folk, särskilt om någon är obekväma så vet man att hur man ska handskas med det, ta någon med i gänget”.

Jessica berättar att hon i hennes yrkesroll måste ganska ofta prata framför folk och hålla föreläsningar, vilket har gjort att hon i privatlivet också nu känner att hon är mer bekväm med att prata med nya människor och att hon inte är lika skygg av att gå in i nya

situationer. Miranda lyfte också fram att genom hennes yrkesroll har hon blivit mer självsäker och utåtriktad.

Identitet är något som vi individer kontinuerligt utvecklar förändrar. Det vi gör och lär oss påverkar hur vi upplever och skapar vår identitet. (Brown, 2015) Erfarenhet är även något som påverkar vår identitet. Enligt Ibarra (1999) har nya anställda ofta mer behov av att visa vad de kan för att skapa trovärdighet bland sina kollegor. Julia lyfter även fram att erfarenhet har påverkat hennes sätt att arbeta. Hon säger:

”Iän mukana tulema semmoinen kokemus on tuonut, ehkä rentoutta ammattia ajattelun [...], on rennompi olla vähän, että ei ajatelle, että se on uhka omalle uskottavuudelle, jos johonkin sanoo, että en tiedä”.

Anna påpekar också att erfarenhet gör att man känner sig mer bekväm med till exempel svåra situationer och samtal som man inte kan undvika då man arbetar med HR uppgifter.

Tina och Sofia säger båda att de identifierar sig strakt med sitt arbete och att deras yrkesidentitet syns även i deras privatliv. De berättar även att de känner att de blivit mer bekväma i sin roll och funderar mera på vad de gör och hur detta påverkar andra runtomkring dem.

”Jag tror att jag har fått mer skinn på näsan, men det kanske också kommer med åldern, men samtidigt känner jag nog att jag identifierar mig starkare med HR efter att jag har börjat jobba hos oss, eftersom jag känner att nu har jag faktiskt har en egen roll [...]” (Sofia)

”Jo kyllä, että kyllä siitä on tullut osa minun persoonaani tai toimintatyylä muutenkin, että sitä sillä lailla sitä ammatillista identiteettiä kyllä heijastuu myös yksityiselämään”. (Tina)

Ur informanternas berättelser kan jag tydligt se att arbetet har spelat en viktig roll för informanternas identitetsskapande. Detta blir till exempel tydligt i det att flera av mina

informanter påpekade att de starkt identifierar sig med sitt arbete och att de inte ser en skillnad på sin yrkesidentitet och personliga identitet.

Maria hade däremot svårare och lyfta fram om arbetet i sig har påverkat henne och hur hon är i sitt privatliv. Det som hon påpekar är att hon har märkt att då hon pratar med någon främmande människa kommer ofta diskussionerna upp om vad man arbetar med. Hon säger:

”[...] att det är nog jätteintressant hur den där yrkesidentiteten måste komma in, den på något vis ger mervärde eller skulle på något vis berätta mera om vem man är, istället för att jag tycker att det berättar mycket mera om mig om att jag är hästägare [...]”

Yrkesidentitet och hur vi presenterar oss för andra är något som Maria lyfter fram under intervjun. Enligt henne är det intressant att vi människor nästan automatisk pratar om vad vi arbetar med och att yrkesrollen ger mervärde och en tydligare bild av vem man är som person. Detta kan jämföras med att yrkestitel är en slags etikett som beskriver individen, vilket lyftes fram i avhandlingens teoretiska referensram (Eriksson & Flisbäck, 2011). Både Goffman (1988) och Eriksson & Flisbäck (2011) lyfter fram sättet som vi presenterar oss och pratar med främmande människor. Enligt Goffman (1988) försöker människor ofta förstärka det intryck andra får och detta är även något som Eriksson och Flisbäck (2011) påpekar genom att lyfta fram att människans sociala identitet hänger samman med hur människan presenterar och pratar om sitt yrke.

4.4 Sammanfattning

Individer formar sin identitet enligt Sveningsson och Alvesson (2003) med hjälp av sin självbild och omgivningens uppfattning. Informanterna identifierar sig som personer som säger saker väldigt rakt på sak. En del av informanterna beskrev sin personliga identitet enligt olika egenskaper, som till exempel utåtriktad, social, omtänksam och extrovert. En av informanterna identifierar sig som ung kvinna, finlandssvensk och österbottning. Flera av informanterna lyfte fram att de inte ser en så stor skillnad på sin personliga identitet

och yrkesidentitet. Berwer & Gardner (2004) menar även att individens sociala identitet påverkar individens personliga identitet till en så stor utsträckning att det blir svårt att urskilja dessa två och att det inte alltid är nödvändigt att skilja på individens personliga och yrkesidentitet. En del av informanterna lyfte fram att deras yrkesidentitet avspeglas i deras privatliv och därmed upplever de inte en stor skillnad på sin personliga och yrkesidentitet.

Som tidigare nämnt påverkar individens yrkesroll hans yrkesidentitet. Miscenko och Day (2016) påpekar även att yrkesidentitet består av olika betydelser som är knutna till jaget, vilka är formade med hjälp av individens självbild och omgivningens uppfattning. Det blev tydligt av den information som informanterna gav att de till viss mån har format sin yrkesidentitet på basen av sin självbild och omgivningens uppfattning och förväntningar. Detta blev till exempel tydligt då informanterna berättade om sin roll i arbetsgemenskapen. De beskrev sig som mamma, terapeut, städare, stödfunktion och valp. Det var tydligt att informanterna upplevde sig själva enligt dessa benämningar, men även att deras kollegor såg dem som mammor, terapeuter eller som städerska.

Som tidigare nämnt har forskare inom tidigare identitetsforskning inom HR-branschen fokuserat på den kollektiva identitetskonstruktionen bland anställda, medan denna studie lyfter tydligt fram hur informanterna har format sin yrkesidentitet med hjälp av sin individuella identitetsbild men även den relationella identitetsbilden. Med detta menar jag att informanterna som beskriver sig som mamma, terapeuter, städerskor med flera, har själva identifierat sig enligt dessa roller, men deras kollegor har även identifierat dem enligt dessa roller, vilket tyder på den relationella identitetsformningen.

Att definiera sig som mamma eller terapeut är speciellt sådana roller som automatiskt formas genom en relation mellan två personer, ena är då mamma och andra barn eller terapeut och klient. Men i dessa fall då informanterna och hans kollegor har identifierat hen som mamma eller terapeut så kan man ju ställa sig frågan att har kollegan identifierat

sig själva som barn eller klient? Eller varför har kollegorna då även identifierat informanterna som mamma och terapeut. Detta kunde man tänka sig som exempel då man fundera på fortsatt studier.

Yrkesidentitet är något som vi kontinuerligt formar och utvecklar (Brown, 2015), vilket även var tydligt utifrån det som informanterna berättade. En del informanter säger att deras yrkesidentitet har formats genom att yrkesrollen har förändrats eller genom erfarenhet. En del informanter lyfte fram att då arbetsuppgifterna och yrkesrollen har förändrats har detta även påverkat deras yrkesidentitet, eftersom omgivningen till exempel ställt nya förväntningar på dem. Erfarenhet var även en faktor som påverkar utformningen av informanternas yrkesidentitet.

5. Slutsatser och sammanfattning

I detta kapitel kommer jag att börja med att redogöra för hur jag i denna avhandling har uppnått mitt syfte som jag presenterade i introduktionskapitlet. I följande stycke beskrivs varför det är viktigt att lyfta fram hur yrkesutövare inom HR formar sin yrkesidentitet. Avhandlingen avslutas med en slutdiskussion och förslag på vidare forskning.

5.1 Återkoppling till syftet

I denna avhandling har jag med hjälp av tidigare teori inom identitet och HRM samt det empiriska materialet som jag samlat in genom åtta semi-strukturerade intervjuer skapat en bild om hur informanterna har format sin yrkesidentitet och vilka faktorer som påverkar denna process.

Då jag inledde denna studie var syftet att studera hur HR-personal formar sin yrkesidentitet samt vad som påverkar processen där HR-personal formar sin yrkesidentitet. För att samla in data för denna studie har jag gjort åtta semi-strukturerade intervjuer med HR-personal som arbetar inom olika branscher och med olika roller inom HR. Nedan kommer jag att redogöra för huruvida denna studie har uppnått sitt syfte genom att granska forskningsfrågorna som ställdes i avhandlingens introduktionskapitel.

Avhandlingens resultat baserar sig på informanternas åsikter, tankar och upplevelser, vilket betyder att om samma studie skulle göras på nytt med samma informanter men vid ett annat tillfälle, eller med andra informanter, skulle svaren och därmed även resultatet kunna variera.

1. Hur formar HR-personal sin yrkesidentitet?

För att koppla tillbaka till inledningen: där lyfter jag fram att identitet är ett av de mest studerade ämnena inom samhällsvetenskaperna. Trots detta har identitetsforskare tudelade åsikter ifall till exempel människor har en eller flera identiteter och ifall identitet är ett individuellt eller kollektivt orienterat begrepp eller konstrueras det personligt eller socialt? (Vignoles, Schwartz, & Luyckx, 2011)

Resultatet av denna avhandling visar att människor har flera identiteter till exempel sin personliga identitet som de kopplar ihop med sitt privatliv samt yrkesidentitet som lyfts fram i yrkessammanhang. Informanterna berättade till exempel att i vissa arbetsmanhang som rekryteringstillfällen eller arbetsseminarier upplever de att de lyfter mera fram sin yrkesidentitet eftersom de då representerar företaget medan i möten med arbetskollegorna upplever informanterna lyfta mera fram sin personliga identitet. I avhandlingens resultat kommer det även fram att informanterna formar sin identitet både personligt och socialt och att deras identitet formas både individuellt och relationellt men inte lika mycket kollektivt som tidigare identitetsforskning har lyft fram.

Enligt existerande teori formas yrkesidentitet genom individens självbild och omgivningens uppfattning (Pritchard & Fear, 2015). Den empiriska studien i denna avhandling kom fram till att informanterna formade sin yrkesidentitet genom den bild de har av sig själva och den roll de har på arbetet, samt genom vilken bild kollegorna hade av dem. Individer uppfattar sig själva genom andras ögon och individer skapar en uppfattning av sin yrkesidentitet genom att observera sitt eget beteende, men även andras reaktioner (Ibarra, 1999; Franzen 2001).

Yrkesidentitet baserar sig på individens personliga egenskaper, grupptillhörighet och den sociala rollen (Winroth, 1999; Miscenko & Day, 2016). Individer skapar sin yrkesidentitet genom en sammansättning av individens personliga, relationella och kollektiva identitet (Swann, 2005; Walsh & Gordon, 2008; Miscenko & Day, 2016). Detta är även något som blir tydligt ur det empiriska materialet, där det går att urskilja att informanterna formar sin personliga identitet med hjälp av sin självbild och genom det som de beskriver sig själva med. Den relationella identiteten formas exempelvis då informanterna beskriver sig som terapeuter, mammor, städerskor eller som stödfunktion för chefer eller kollegor. De upplever sig själva som dessa funktioner eftersom deras omgivning även har en bild av dem enligt dessa funktioner.

Informanterna lyfte även fram att de identifierar sig som stödfunktion, vissa betonade specifikt att de fungerar som stöd för företagets chefer och ledningsgrupp, medan andra såg sig som både stöd för chefer men även för företagets anställda. Här kan det tolkas att den kollektiva identiteten skapas genom till exempel att informanterna och deras omgivning alla identifierar dem som stödfunktion inom företaget. I början av avhandlingen ställde jag även frågan om identitet skapas individuellt eller kollektivt. Med hjälp av det empiriska materialet kan jag konstatera att mina informanter skapar sin yrkesidentitet främst individuellt och relationell, men även aningen kollektivt.

Enligt Goffman (1998) anpassar individen sig till den roll hen har på arbetsplatsen vilket även formar hens yrkesidentitet. Informanterna lyfte även fram att deras yrkesidentitet har formats genom att de har anpassat sig till olika roller på sin arbetsplats. Dessa roller har ändrat med tiden, vilket även har påverkar yrkesidentiteten. Dessa roller har till exempel varit att fungera som stödfunktion för yngre teammedlemmar eller som mamma eller som stöder sina anställda då de behöver. I vissa situationer som till exempel rekryterings tillfälle eller förhandlings samtal lyfte vissa informanter fram att de upplever att de lyfter tydligare fram sin yrkesidentitet eftersom de känner att de representerar företaget och inte sig själva.

2. Vad påverkar processen där HR-personal formar sin yrkesidentitet?

I inledningen lyfte jag fram att det finns lite forskning om hur individer kopplar sin yrkesidentitet med sättet de upplever sig själva när de arbetar (Walsh & Gordon, 2008). Mize Smith (2013) påpekar att arbetet har en stor inverkan på hur individer formar sin yrkesidentitet. Ur materialet från min studie kan jag tydligt se att arbetet spelar en viktig roll för informanternas identitetsformande. Detta blir tydligt i sammanhang där individerna tydligt lyfter fram att de upplever att det inte finns en stor skillnad mellan deras personliga identitet och yrkesidentitet och att de inte heller känner att det är nödvändigt att skilja på dessa två. En del av informanterna betonar även att deras yrkesidentitet avspeglar sig i deras privata liv, vilket även tyder på att informanterna inte har en stark delning mellan identiteterna.

Brewer och Gardner (2004) påpekar även att det inte alltid är nödvändigt att skilja på individens personliga identitet och yrkesidentitet, eftersom yrkesidentiteten kan vara en så stor del av personens egen identitet, vilket gör att det blir svårt att skilja på dessa två. Miscenko och Day (2016) lyfter även fram att identitet formas med hjälp av olika sociala roller som individen har. Ur informanternas berättelser går det även att se att sociala roller och specifikt deras yrkesroll har haft en stark inverkan på formandet av deras yrkesidentitet.

Yrkesidentitet är inte något som tilldelas individer, utan snarare något som individer kontinuerligt formar och utvecklar (Alvesson och Willmott, 2004; Harding, 2008). Detta var även något som informanterna lyfte fram. Alla informanter lyfte fram att arbetet och kollegor på ett eller annat sätt har påverkat deras yrkesidentitet. En av informanterna berättade till exempel att hennes chef har på gott och ont format och omformat hennes yrkesidentitet. Några av informanterna däremot berättade att de upplever att chefer och ledningsgruppen har påverkat hur de upplever sin egen yrkesidentitet. Arbetsuppgifter och den roll informanterna hade då de utförde arbetsuppgifterna påverkade även informanternas identitetsformande. Dessa arbetsuppgifter var till exempel rekryteringstillfällen eller förhandlingar där informanterna upplevde att de behövde tydligare lyfta fram sin yrkesidentitet istället för sin personliga identitet.

Individer påverkas både medvetet och omedvetet av omgivningens åsikter, förväntningar och krav (Franzén, 2001). Förändring i arbetsuppgifter, yrkesrollen och arbetsmiljö är även en faktor som påverkar individers identitetsformning (Ibarra, 1999; Larsson, Aldegarmann & Aarts, 2009; Miscenko & Day, 2016) Detta är även något som informanterna lyfte fram. De berättade att byte av uppgifter och därmed förändring i yrkesrollen har format deras yrkesidentitet och att arbetet kontinuerligt formar deras yrkesidentitet. Informanterna lyfte även fram att det som påverkar deras formning av yrkesidentitet är den roll de har i arbetsgemenskapen och därmed även den bild kollegorna har av dem. Som tidigare nämnt identifierar sig informanterna som mammor, terapeuter, städerskor, valp och med mera. Dessa roller identifierar de sig med eftersom de upplever sig själva enligt denna roll, men även att deras kollegor ser dem i dessa roller. När dessa roller omformades eller arbetsuppgifterna ändrades så berättade informanterna att även deras syn på sin yrkesidentitet förändrades. Sammanfattningsvis kan vi se att det är många olika faktorer som påverkar formandet av informanternas yrkesidentitet. Det som trots allt kom tydligast fram i denna studie är att informanterna formar sin identitet både personligt och relationellt.

5.2 Avslutande diskussion

Som tidigare nämnt lyfte jag fram i inledningen att det gjorts en hel del forskning inom yrkesidentitet men att det finns lite forskning om hur individer kopplar sin yrkesidentitet med sättet de upplever sig själva på arbetet. Genom att ha gjort denna studie anser jag att jag bidrar med mer kunskap om hur informanterna kopplar sin yrkesidentitet med sättet som de upplever sig själva på arbetet. Informanterna berättade att de inte ser en stor skillnad på sin personliga identitet och yrkesidentitet och att deras yrkesidentitet speglar sig på deras privatliv. Informanterna lyfte till exempel fram att det finns information som de lärt sig via rekryteringar att man inte ska fråga, vilket de sedan har märkt att de inte heller frågar av folk utanför arbetet. Inom tidigare identitetsforskning inom HR-branschen har forskare lyft fram att HR-anställdas identitetskonstruktion har formats genom status eller att de upplevts som otillräckliga. I min studie lyfter jag även fram att HRs olika roller påverkar formandet av informanternas yrkesidentitet, men jag lyfter även fram mera aspekter som påverkar hur informanterna har format sin yrkesidentitet och därmed anser jag att studien hämtar mervärde till forskningsfältet. Denna studie hämtar även nya insikter till forskningsområdet, eftersom jag i denna studie har undersökt hur informanterna individuellt och relationellt formar sin yrkesidentitet, snarare än kollektivt så som inom tidigare forskning.

Identitet är även något som är individbundet och därmed formar alla sin identitet på olika sätt, vilket även tyder på att detta ämne inte skulle gå att studera från ett kvantitativt perspektiv. Eftersom jag har använt mig av kvalitativ metod för att samla in data, har jag kunnat samla in informanternas egna berättelser och upplevelser som ger en mer djupgående syn av forskningsområdet. Med hjälp av en kvalitativ empirisk studie har jag kunnat lyfta fram nya insikter på hur informanterna inom HR-branschen formar sin yrkesidentitet både med hjälp av individuell identitetsuppfattning och den relationella identitetsuppfattningen som de skapar tillsammans med sin omgivning på arbetet. Med denna sammanfattning vill jag avsluta detta avsnitt och konstaterar att jag har uppnått syftet för denna avhandling.

5.2.1 Förslag på vidare forskning

Denna studie använder sig av kvalitativa metoder och semi-strukturerade intervjuer för att samla in det empiriska materialet i denna studie. För att analysera det empiriska materialet har jag valt att använda mig av tematisk analys. Tematisk analys och narrativ analys har varit vanliga analysmetoder inom identitetsforskning (Holms, 2005). Med hjälp av intervjuer anser jag att jag fick en bra inblick i hur informanterna formar sin yrkesidentitet och vilka faktorer som påverkar denna process. Eftersom existerande forskning om hur människor kopplar sin yrkesidentitet med sättet de upplever sig själva när de arbetar (Walsh & Gordon, 2008) är begränsat, behövs det mer kvalitativ forskning inom området. Jag anser att min studie har bidragit med mer information inom detta område, men att det finns utrymme för mer forskning för att få en mer djupgående förståelse för ämnesområdet.

Tidigare lyfte jag även fram att informanterna och deras kolleger identifierar sig till exempel som mammor eller terapeuter och då ifrågasatte jag ifall kollegerna identifierar sig som barn eller klienter. Ett exempel för vidare forskning kunde även vara att inkludera kollegerna i studien och därmed få deras inblickar i hur de egentligen identifierar informanten.

Studien lyfte även fram att informanterna upplever sitt arbete som viktigt och värdeskapande, medan andra i företaget inte alltid riktigt är medvetna om vad HR-anslagna gör och vad allt som hör till HR-funktionen. Jag upplever att det finns ett gap mellan hur HR-personal ser sig själva och hur andra inom företaget ser dem. Därmed anser jag att de finns utrymme för vidare forskning inom detta ämnesområde. Man kunde till exempel göra en kvalitativ studie för att få reda på hur andra inom företaget ser och upplever HR-funktionen. Att forska inom detta kan behövas för att få reda på om denna avvikelser i syn på HR-personals roll har långsiktigt negativa effekter för företaget.

Det att HR-personalen och övriga i företaget ser olika på HR-funktionen och dess roll påverkar även hur HR-personalen identifierar sin yrkesidentitet (Berglund, 2002). Som vi ser ur min studie att informanterna formar sin yrkesidentitet genom den relation de har med sina kollegor, skulle det även vara intressant att studera hur HR-personals identitetsformande påverkas av att kollegorna inte har en så tydlig bild av vad de arbetar med. Förslag för vidare forskning kunde även vara att endast intervjua HR-personal från en HR-avdelning eller välja att bara intervjua HR-chefer.

Källor

Ahrne, G., & Svensson, P. (Red). (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Alvesson, M., Ashcraft, K. L., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15, 5–28. <https://doi.org/10.1177/1350508407084426>

Alvesson, M & Lundholm, S. (2014). *Personalchefers arbete och identitet: strategi och strul*. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies* 39 (5), s. 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>

Alvesson, M., & Willmott, H. (2004). Identity Regulation as Organizational Control. In M. J. Hatch & M. Schultz (Eds.), *Organizational Identity. A reader* (s. 436-465). Oxford: University Press.

Augustsson, G. (2005). *Socialpsykologins ansikten*. Lund: Studentlitteratur.

Ashforth, B. E. (2001). Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates*.

Ashforth, B. E., & Mael, F.A. (1989). Social Identity Theory and Organization. *Academy of Management Review* 14(1), s. 20–39. DOI: 10.5465/AMR.1989.4278999

Ashforth, B. E., & Mael, F.A. (2004). Social Identity Theory and the Organization. In M. J. Hatch & M. Schultz (Eds.), *Organizational Identity. A reader* (s. 134- 161). Oxford: University Press.

Armstrong, M., (2006). *A handbook of Human Resource Management Practice*. 10end upplagan. London: Cambridge University press.

Banks, G., Kepes, S., Joshi, M. & Seers, A. (2015). Social identity and applicant attraction: Exploring the role of multiple levels of self. *Journal of Ogranizational Behavior*, 37 (3), s. 326–345. DOI: 10.1002/job.2043

Beardwell, J., & Claydon, T. (2007). *Human Resource Management A Contemporary Approach*. 5th Edition. Harlow: Pearson Education Limited.

Brandl, J., Mayrhofer, W. and Reichel, A. (2008). Equal, but different? The impact of gender egalitarianism on the integration of female/male HR directors. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 23, No. 1, pp.67–80. DOI: [10.1108/17542410810849132](https://doi.org/10.1108/17542410810849132)

Brewer, M. B., & Gardner, W. (2004). Who is this “We”? Levels of Collective Identity and Self Representations. In M. J. Hatch & M. Schultz (Eds.), *Organizational Identity. A reader* (s. 66- 80). Oxford: University Press.

Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20–40.

Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2. uppl. Malmö: Liber AB.

Collins, D. L. (2003). Identities and Insecurities: Selves at Work. *Organization articals*, 10 (3), 527–547. doi: 10.1177/13505084030103010

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Deanne, N., & Robert, M. (2004). High performance work systems, organisational culture and firm effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 14(1), 55-78.

De Loo, I., Verstegen, B., & Swagerman, D. (2011). Understanding the roles of management accountants. *European Business Review*, 23(3), 287–313.

Drakos, G., & Hydén L-C. (2011). *Diagnos & Identitet*. Stockholm: Gothia Förlaget.

Dutton, J.E., Roberts, L.M.M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265–293.

Eriksson, Y.U., & Flisbäck, M. (2011). *Yrkesstatus: erfarenhet, identitet och erkännande*. Malmö: Liber.

Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. SAGE research methods. DOI: <https://dx.doi.org/10.4135/9780857028044> URL: <https://methods.sagepub.com/book/qualitative-methods-in-business-research>

Eriksson-Zetterquist, U., & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s.34–54). Stockholm: Liber.

Flynn, S. (2014). "Overcoming the identity crisis in human resources", VOL. 22 NO. 2 2014, pp. 1-3, Q Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0967-0734

Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning*. Stockholm: Liber AB.

Franzén, E.C. (2001). *Att bryta upp och byta land*. Stockholm: Natur och Kultur.

Goffman, E. (1988). *Jaget och maskerna: En studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Rabén & Sjögren.

Hansson, J. & Nicou, M. (1991). *Personalavdelningen – En kraft som utvecklar*. Stockholm: SPF Förlag.

Haslinda, A. (2009). Evolving terms of Human Resource Management and Development. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 180–186.

Henry. (2020). Jäsenyys. Hämtad 2020-05-15, från <https://www.henry.fi/jasenyys/jasenyydet.html>

Humphreys, M. & Brown, A. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23, 421–47. DOI: 10.1177/0170840602233005

Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly* 44, s. 764–791. <https://doi.org/10.2307/2667055>

Jablonsky, S. F., & Barsky, N. P. (2000). The digital workplace: How is it changing the role of financial management? *The Journal of Corporate Accounting & Finance*, 11(5), 3–12.

Jarvis-Selinger, S., Pratt, D., & Glenn, R. (2012). Competency is Not Enough: Integrating Identity Formation Into Medical Education Discourse. *Academic Medicine* 87 (9), s. 1185-1190. doi: 10.1097/ACM.0b013e3182604968.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2010). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur.

Lavrakas, P.J. (2008). Social desirability. Encyclopedia of Survey Research Methods. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. doi: <https://dx.doi.org/10.4135/9781412963947.n537>

Larsson, M., Aldegarmann, U., & Aarts, C. (2009). Professional role and identity in a changing society: Three paradoxes in swedish midwives' experiences. *Midwifery*, 25(4), 373–381. doi: 10.1016/j.midw.2007.07.009

Lipscomb, M. (2012). Abductive reasoning and qualitative research. *Nursing Philosophy* (2012). Vol. 13 pp. 244-256. Blackwell Publishing Ltd. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1466-769X.2011.00532.x>

Madsen, B. (2006). *Socialpedagogik Integration och inklusion i det moderna samhället*. Lund: Studentlitteratur AB.

Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>

Mize Smith, J. (2013). Philanthropic identity at work: Employer Influences on the charitable giving attitudes and behaviors of employees. *Journal of Business Communication*. 1–24. doi: 10.1177/0021943612474989.

Palet, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur AB

Pritchard, K., & Fear, W.J. (2015). Credibility lost: attempting to reclaim an expert identity in HR professional context. *Human Resource Management Journal*. 25(3), 348-363. doi: 10.1111/1748-8583.12068

Pritchard, K. & Symon, G. (2011). Identity on the line: constructing professional identity in a HR call centre. *Sage publishing*, 25 (3) s. 434–450. <https://doi.org/10.1177/0950017011407970>

Rambaree, K. (2013). Three Methods Of Qualitative Data Analysis Using ATLAS.ti: ‘A Posse Ad Esse’. URL: <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:868874/FULLTEXT01.pdf>

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2017). Att analysera kvalitativt material. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s.220–236). Stockholm: Liber.

Svedberg, L. (2012). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Sveningsson, S & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56 (10), 1163–1193. <https://doi.org/10.1177/00187267035610001>

Svensson, K., Johnsson, E., & Laanemets, L. (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur.

Storey, J. (1992). *Developments in the Management of Human Resources*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Swann, W. B., Jr. (2005). The self and identity negotiation. *Interaction Studies*, 6, 69–83.
<https://doi.org/10.1075/is.6.1.06swa>

Thilander, P. (2013). *Personalarbete och HR-transformation – om samspel och relationer mellan linjechefer och HR-medarbetare*. Göteborgs Universitet: Handelshögskolan.

Thunborg, C. (1999). *Lärande av yrkesidentiteter: en studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor* (Doktorsavhandling). Linköping: Linköpings universitet. Tillgänglig: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-143154>

Tjora, A. (2012). *Från nyfikenhet till systematisk kunskap: Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Ulrich, D. (1997). *Henkilöstöjohtamisella huipulle*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2007). *Värdeskapande HR*. Lund: Studentlitteratur.

Walsh, K., & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18(1), 46–61.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Whetten, D.A., & Godfrey, P.C. (1998). *Identity in Organizations Building Theory Through Conversations*. California: Saga Publications, Inc.

Winroth, K. (1999). *När management kom till advokatbyrån. Om profession, identitet och organisering*. Göteborgs universitet, Företagsekonomiska institutionen.

Bilaga 1 – Intervjuguide

(Berätta kort vad intervjuens syfte är och fråga om de är ok att banda in intervjun och be dem läsa sekretessavtalet och skriva under den).

Bakgrundsinformation

- Berätta kort om dig själv (Namn, Ålder, bakgrund)
 - Vilket kön upplever du dig tillhöra?
 - Vilken utbildning har du?
 - Vad är din arbetstitel?
 - Hur kom de sig att du ville börja arbeta med HR?
 - Vilken bild hade du om HR yrket före du började arbeta inom HR?
 - Hurdan bild har du nu av yrkesutövarna inom HR branschen?
 - Hur länge har du arbetat med HR?
 - Vad arbetade du med tidigare?
 - Beskriv ditt arbete. Beskriv en vanlig arbetsdag? Hur ser den ut? Vilka uppgifter har du?
-

Yrkesidentitet som en del av personen

- Vilka egenskaper anser du att krävs av dig som person inom ditt yrke? / Känner du att du har dessa egenskaper?
- Känner du att du saknar någon egenskap som skulle gynna dig i ditt yrke?
- Vad anser du som de bästa eller mest givande inom ditt yrke?
- Vad hör till dina främsta uppgifter?
- Vad anser du som utmanande med dit yrke?
- Finns det en tydlig skillnad mellan vem du är på jobbet och fritiden?
- Hur beskriver du själv din yrkesroll?
- Hur ser du dig själv som person gentemot dina kollegor?
- Vilken roll ser du att du har i er arbetsgemenskap?
- Anser du att ditt yrke har påverkat dig som person?

Yrkesidentitet och omgivningen påverkan

- Om du tänker på dig själv i en situation där du är dig själv som privatperson, hur skulle du säga att du presenterar dig själv för främmande människor?
 - Hur skulle du säga att du presenterar dig själv för en främmande människa?
 - Vilken bild skulle du säga att personer i din närhet har av ditt yrke?
 - Om jag skulle fråga din kollega att beskriva vad din roll på arbetet är, vad tror du hen skulle säga?
 - Om du skulle anställa en ny person till den avdelning där du arbetar i, vilka egenskaper hos personen skulle du anses som viktigast?
 - Anser du att de är något specifikt på arbete som skulle påverka hur du upplever din egen roll på arbetet? Eller som har format dig som arbetare?
 - Vad är en arbetsuppgift som du känner dig mest bekväm med? / Varför?
 - Vad är en arbetsuppgift som du känner dig mest obekvämt med? / Varför?
 - I hurdana situationer på jobbet känner du att du är mest dig själv så som du är privat och när känner du motsatsen?
-

Avslutande frågor

- Vad tycker du att du lärt dig av att ha arbetat med HR?
- Vad ser du för utvecklingsmöjligheter inom ditt yrke?

Är det något som du själv skulle vilja tillägga?

Bilaga 2

Samtycke för användning av intervjumaterial

Detta avtal försäkrar anonymiteten och säkerheten hos intervjudeltagarna vid Cecilia Rehnströms studie inför hennes Pro Gradu - avhandling under hösten 2019 och våren 2020.

Intervjudeltagarna får ett eget exemplar av avtalet och den intervjuade behåller ett exemplar.

- Intervjuerna utförs i syfte att samla in empiriskt material för Cecilia Rehnströms Pro Gradu - avhandling. Det insamlade materialet delas inte med utomstående.
- Intervjuerna kommer att bandas in med Cecilias Telefon och materialet sparas på telefonen tills de flyttas över till en hårddisk och sparas där. Därefter kommer de inblandade materialet att raderas från telefonen.
- Det inspelade materialet kommer att namnges med hjälp av påhittade namn i den ordning som intervjuerna hålls. I Pro Gradu-avhandling kommer intervjupersonerna att hänvisas enligt de påhittade namnen som vi tillsammans bestämt.
- Intervjudeltagarna har rätt att återta sitt deltagande i studien, men helst meddela om detta i god tid eftersom studien kommer att offentliggöras senast i Maj 2020. Deltagarna kan även när som helst kontakta Cecilia Rehnström, angående studien, ifall de har några frågor.

Härmed har jag förstått syftet med intervjun och hur intervjumaterialet kommer att behandlas och lagras. Därmed ger jag mitt samtycke till att Cecilia Rehnström får använda sig av intervjumaterialet för hennes Pro Gradu-avhandling.

Ort och datum

Respondenten underskrift

Ort och datum

Cecilia Rehnström