

GÖTEBORGS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen

Yrkesroll, yrkesidentitet och personlig identitet

– Personalchefers upplevelser av sitt yrke

Examensarbete i sociologi 15hp
Mona Hilmersson
Handledare: Ylva Ulfsdotter Eriksson
Juni 2008

ABSTRACT

Titel: Yrkesroll, yrkesidentitet och personlig identitet – Personalcheferns upplevelser av sitt yrke

Författare: Mona Hilmersson

Handledare: Ylva Ulfsson Eriksson

Examinator: Anna-Karin Kollind

Examensarbete i sociologi 15hp

Juni 2008

Uppsatsens syfte är att undersöka om personalchefer upplever sitt yrke som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet, om det är möjligt att skilja begreppen åt i deras upplevelser av yrket och vilken betydelse upplevelsen av yrket som en yrkesroll och/eller yrkesidentitet har för hur yrket upplevs i relation till den personliga identiteten. Frågeställningarna är:

- Upplever personalchefer sitt yrke som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet och är det möjligt att skilja begreppen åt i deras upplevelser av yrket?
- Hur upplevs yrket i relation till den personliga identiteten beroende på om yrket upplevs som en yrkesroll och/eller som en yrkesidentitet?

Eftersom upplevelsen av ett yrke, både i relation till begreppen yrkesroll och yrkesidentitet och i relation till den personliga identiteten, är personlig och unik har studien en kvalitativ ansats. Metoden som använts är halvstrukturerade intervjuer med sex personalchefer vilka valts med avseende på att få jämn fördelning av kön, ålder och utbildningsbakgrund samt anställda i privat och offentlig sektor. Intervjuerna transkriberades och tematiserades med hjälp av meningskategorisering vilken låg till grund för analysen.

Det framkom i undersökningen att personalcheferna skapade en yrkesidentitet i samspel med omgivningen. I yrkesidentiteten ingick det att vara tydliga och självklara i organisationen, arbetsgivarens representanter samt duktiga på att kommunicera, samarbeta och skapa förtroende med andra grupper inom organisationen. Några av personalcheferna gav dock uttryck för upplevelsen av yrket som en yrkesroll samtidigt som de konstruerade en identitet kring denna. Det går därför inte att separera begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i deras upplevelser då personalcheferna upplevde sitt yrke både som en yrkesroll och som en yrkesidentitet. Resultatet motsäger en del av den tidigare forskning som finns kring personalvetares yrkesroll och yrkesidentitet, till exempel visar Johan Berglund (2002) i sin studie och Lisa Sundman (2007) i sin c-uppsats på en tydlig upplevelse av en yrkesidentitet. Christine Holander & Eva Carin Landström (2005) beskriver dock i sin c-uppsats upplevelsen av både en yrkesroll och en yrkesidentitet hos personalvetare.

Personalchefernas upplevelser av yrket i relation till den personliga identiteten utmärktes av en viss dubbelhet. Ingen identifierade sig explicit som personalchef vilket uttrycktes genom att de i möten med nya människor presenterade sitt yrke genom att säga ”jag *arbetar som* personalchef” och inte ”jag *är* personalchef”. Samtliga visade dock på en implicit identifikation med yrket genom att uppleva att arbete och fritid tenderade att glida in i varandra. Slutsatsen blir därför att yrket till viss del upplevdes som en del i den personliga identiteten.

Nyckelord: yrke, personalchef, yrkesroll, yrkesidentitet, identitet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING:

1. INLEDNING...	s.3
Syfte och frågeställning.....	s.3
2. TIDIGARE FORSKNING	s.4
Yrkesroll.....	s.4
Yrkesidentitet.....	s.5
3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	s.7
Identitet.....	s.7
Yrkesroll.....	s.8
Yrkesidentitet.....	s.9
Sammanfattning.....	s.10
4. METOD	s.11
En kvalitativ intervjustudie.....	s.11
Undersökningens genomförande.....	s.11
Intervjupersonerna.....	s.11
Intervjuguiden.....	s.12
Intervjuerna.....	s.12
Analysen.....	s.13
Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet.....	s.13
Forskningsetiska ställningstaganden.....	s.14
5. RESULTAT OCH ANALYS	s.15
Omgivningens definitioner.....	s.15
Gränssättare och personexperter.....	s.15
Otydliga och svårdefinierade.....	s.16
Agerandet i yrkesrollen.....	s.17
Den sociala delen av yrket.....	s.17
Arbetsgivarens representant.....	s.18
Yrket och den personliga identiteten.....	s.19
Att vara eller att arbeta som.....	s.19
Arbetet och fritiden.....	s.20
Sammanfattning.....	s.21
6. DISKUSSION	s.22
Yrkesroll, yrkesidentitet och personlig identitet.....	s.22
Nya frågor och reflektioner.....	s.22
Slutsatser.....	s.24
7. KÄLLFÖRTECKNING	s.25
BILAGOR	
Intervjuguide.....	s.27
Populärvetenskaplig framställning.....	s.28

1. INLEDNING

Den här uppsatsen handlar om upplevelsen av ett yrke. Ett yrke kan definieras som ”(...) den sociala roll som utövas av vuxna samhällsmedborgare och som direkt och/eller indirekt medför ekonomiska konsekvenser och som utgör en mycket viktig del av vuxenlivet” (Svensson, 2003, s.29). Definitionen beskriver yrket som en social roll, en yrkesroll, vilken utgörs av de förväntningar och normer omgivningen har på ett yrke (Angelöw & Jonsson, 2000, s.32). Ett yrke kan därmed förstås som en yrkesroll. Genom att individen skapar ett personligt införlivande av yrkesrollen och konstruerar en identitet utifrån den, kan ett yrke också beskrivas som en yrkesidentitet (Aurell, 2001). Men är det möjligt att särskilja begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i upplevelsen av ett yrke, eller är den alltför komplex och nyanserad för att det i praktiken skall gå att göra en distinktion mellan dem?

Yrkestillhörighet utgör i vårt samhälle en viktig del i definitionen av andra vilket visar sig i sociala möten genom att samtal ofta inleds med en fråga om vad någon arbetar med (Aurell, 2001, s.15). Yrket kan också vara ett sätt att definiera sig själv och ett yrke upplevs därmed inte bara som en yrkesroll och/eller som en yrkesidentitet utan också i relation till den personliga identiteten. Identifierar man sig som sitt yrke eller är det en roll man spelar? Om ett personligt införlivande av yrkesrollen skapats, det vill säga en yrkesidentitet, ser då upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten annorlunda ut än om yrket upplevs som en yrkesroll? Om det inte är möjligt att separera begreppen i en yrkesupplevelse, hur upplevs då yrket i relation till den personliga identiteten?

Det finns relativt mycket tidigare forskning om yrkesidentiteter och yrkesroller, både internationellt sett men också som berör svenska förhållanden. Yrken inom personalområdet finns det dock inte speciellt många studier kring, framför allt inte som berör upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten och/eller en svensk kontext. Den här uppsatsen handlar därför om personalchefer upplevelser av sitt yrke som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet och om det i praktiken går att särskilja begreppen i deras upplevelser. En ambition är alltså att studera begreppen både på ett empiriskt och på ett analytiskt plan. Uppsatsen handlar också om hur personalchefer upplever sitt yrke i relation till den personliga identiteten och vilken betydelse upplevelsen av yrket som en yrkesroll och/eller yrkesidentitet har för hur yrket upplevs i relation till den personliga identiteten. En förhoppning är att undersökningen kan bidra till att öka förståelsen för hur ett yrke upplevs, främst hos personalchefer, men också hos andra yrken inom personalområdet.

Syfte och frågeställning

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka om personalchefer upplever sitt yrke som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet, om det är möjligt att skilja begreppen åt i deras upplevelser av yrket och vilken betydelse upplevelsen av yrket som en yrkesroll och/eller yrkesidentitet har för hur yrket upplevs i relation till den personliga identiteten. Mina frågeställningar är:

- Upplever personalchefer sitt yrke som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet och är det möjligt att skilja begreppen åt i deras upplevelser av yrket?
- Hur upplevs yrket i relation till den personliga identiteten beroende på om yrket upplevs som en yrkesroll och/eller som en yrkesidentitet?

2. TIDIGARE FORSKNING

I det här kapitlet ges en kort beskrivning av den forskning som finns om yrkesroller och yrkesidentiteter, både i allmänhet och i relation till personalyrket. Då yrkesidentiteter och yrkesroller är ett relativt brett forskningsfält gör jag inte anspråk på fullständighet i min beskrivning. Istället har ett antal studier som jag anser kan belysa ämnet valts ut och studerats närmare, framförallt gäller detta studier som berör yrken inom personalområdet.

Yrkesroll

Den forskning som finns om yrkesroller berör en mängd yrken så som lärare och förskollärare. När det gäller lärarens yrkesroll kan exempelvis Andy Hargreaves (1998) studie av läraren i det postmoderna samhället och Helene Lindströms & Maria Rosenqvists (2007) c-uppsats om lärarens förändrade yrkesroll i relation till fler och mer komplexa arbetsuppgifter nämnas. Förskollärarens yrkesroll har studerats av bland andra Eva Campner (2000). När det gäller forskning som personalvetarens yrkesroll har Annika Lundmark (1993) studerat p-linjestudenters syn på sin framtida yrkesroll samt tänkbara läroplansteoretiska konsekvenser av deras upplevelser. En annan studie med utbildningen i fokus är Maria Löfgren Martinssons (2008) avhandling. I denna belyser och problematiserar hon utbildningens användande av anställningsbarhet som en strategi för att ge studenterna bättre förberedelse för arbetslivet. Löfgren Martinsson beskriver och ifrågasätter också yrkets professionalisering, det vill säga yrkets strävan efter att bli en profession.

En av de större studierna om personalvetarens yrkesroll är Margareta Damms studie av personalyrket och yrkesrollens utveckling. Damm menar att personalyrkets utveckling under 1900-talet har kantats av två parallella syner på personalarbete: synen på personalarbete som yrke och synen på personalarbete som passion. Damm berör även yrkets professionalisering då hon menar att det funnits ambitioner att göra personalyrket till en profession, samtidigt som det funnits eldsjälar som sett personalarbete som sin livsuppgift och ”drivit det med passionerad glöd” (Damm, 1993, s.5). Slutsatsen av Damms studie är att utvecklingen av personalvetarens yrkesroll har genomsyrats av en splittring i fyra perspektiv; det personalsociala perspektivet, det administrativa perspektivet, det lärandeinriktade perspektivet och ledningsperspektivet (Damm, 1993, s.18), samt att synen på personalarbete som yrke blivit alltmer dominerande jämfört med synen på personalarbete som passion i takt med att yrket blivit mera professionellt och formella kompetenser kommit att betonas snarare än personliga egenskaper. Synen på personalarbete som passion lever dock kvar genom att det finns passionerade yrkesutövare (Damm, 1993, s.139).

En studie som berör både yrkesroll och yrkesidentitet är Lisa Sundmans (2007) c-uppsats om hur andras uppfattning om personalvetarens yrkesroll påverkar utvecklandet av en tydlig yrkesroll och yrkesidentitet. En av hennes slutsatser är att yrkesrollen har förändrats mycket, bland annat genom att den har blivit mindre administrativ och mer strategisk, något som inneburit att personalvetare har hamnat i en motsägelsefull position eftersom de både fått ett större ansvar men samtidigt har svårt att få erkännande som viktiga i organisationer. Hon drar också slutsatsen att den otydliga bilden av yrkesrollen hos folk i allmänhet inte påverkade personalvetarna särskilt mycket i skapandet av en yrkesidentitet, däremot upplevdes en negativ påverkan av chefers ifrågasättande av deras roll i organisationen. Trots detta utvecklade personalvetarna ändå en stark yrkesidentitet genom att de själva hade tydliga uppfattningar om vad yrkesrollen bestod i och såg personalvetarens roll i organisationen som viktig.

Yrkesidentitet

Enligt Marie Aurell berör mycket av den forskning som finns om yrkesidentiteter professioner så som läkare och advokat, men även andra yrken har studerats (Aurell, 2001, s.26). Exempel på en studie av läkare är Jeanette Sundhalls (2001) studie av hur kvinnliga läkare diskursivt uttrycker sin yrkesidentitet. Anna Sjölander (2005) och Per Ekstrand (2005) har studerat sjuksköterskors yrkesidentitet, dock med något skilda utgångspunkter. Sjölanders fokus ligger på sjuksköterskans yrkesidentitet som generationsfråga då hon studerat hur tre generationer av sjuksköterskor upplever sin yrkesidentitet medan Ekstrand fokuserar på könsrollsbaseade identiteter inom yrket då hans studie handlar om hur manliga sjuksköterskor konstruerar sin identitet genom sitt yrke.

När det gäller studier av yrken utanför de klassiska professionerna refererar Aurell till en studie gjord av Gary Alan Fine om hur kockar konstruerar sin yrkesidentitet i ett retoriskt sammanhang genom att jämföra sig med andra yrken. Beroende på hur exklusiva restauranger kockarna arbetade på konstruerade de sina yrkesidentiteter genom jämförelser med professioner, konstnärer, affärsmän eller manuella lönearbetare (Aurell, 2001, s. 26). Aurell menar vidare att det finns en del forskning kring yrkesidentiteter i ”smutsigt arbete”, vilket hon definierar som yrken med låg status i samhället och som på olika sätt anses ”smutsiga”. Exempel på smutsiga yrken är bödlar och fängelsevakter, vars yrke kan ses som smutsigt i moralisk och social mening, men också sopåkare, vars yrke snarare är smutsigt i fysisk mening (Aurell, 2001, s. 29). Självt har hon i sin avhandling studerat städarens yrkesidentitet, både med fokus på innehåll i yrkesidentiteten, men också på processen genom vilken den skapats (Aurell, 2001).

Personalvetarens yrkesidentitet har studerats av Johan Berglund (2002) som i sin avhandling belyser hur personalvetare i ett diskursivt sammanhang går tillväga för att stärka och konstruera en yrkesidentitet samt positionera sig som en strategiskt viktig yrkesgrupp. Huvudresultaten av Berglunds studie är att yrkesgruppen främst uttryckte sin yrkesidentitet på två sätt: som ”handlingens man” och ”experten”. Handlingens man konstruerades som en handlingskraftig pragmatiker som främst har sina erfarenheter som kunskapsbas och experten som mera passiv och teoretisk samt med en tro på att abstrakt kunskap kan appliceras på verkliga organisatoriska problem. Mellan dessa idealtyper upptäckte Berglund att det fanns en hierarkisk ordning genom att ”handlingens man konstrueras som hjälten och experten blir dess trista kontrast” (Berglund, 2002, s.286-287). Hierarkin mellan dem menar Berglund också förstärker könsmaktsordningen i samhället eftersom den överordnade rollen som handlingens man tenderade att innehas av män medan den underordnade expertrollen i regel var könsmärkt som kvinnlig (Berglund, 2002, s.290). Slutligen konstaterar han att personalvetarnas yrkesidentitet, som en följd av kritik ifrån omvärlden, utmärktes av en känsla av otillräcklighet vilken visade sig genom att det fanns en inneboende självkritik där yrkesgruppen ständigt ifrågasatte vad man kunde bli bättre på (Berglund, 2002, s.287).

Christine Holander & Eva Carin Landström (2005) har i sin c-uppsats studerat personalvetares upplevelser av sin yrkesidentitet samt hur denna skapats och formats sedan de kom ut i arbetslivet. Deras övergripande resultat är att personalvetarna upplevde en konflikt mellan utbildningens betoning på beteendevetenskapliga ämnen och arbetslivets inriktning på ekonomi och arbetsrätt, vilket inneburit att de genomgått en dubbel yrkessocialisation. Konflikten skedde också på ett personligt plan då de flesta hade hamnat i yrket på grund av ett intresse för de beteendevetenskapliga frågorna. Detta, tillsammans med att det inom yrkeskåren inte fanns någon tydlig bild av yrkesrollen, skapade en osäkerhet hos personalvetarna om vad yrkesrollen och identiteten bestod i, en osäkerhet de även upplevde

fanns hos omgivningen. En av deras slutsatser är därför att osäkerheten kring rollen försvårade utvecklandet av en yrkesidentitet, även om personalvetarna upplevde en sådan. En del av personalvetarna upplevde dock yrket som en yrkesroll på så sätt att de lade sina egna värderingar åt sidan i utövandet av sitt arbete. Holander & Landströms uppsats berör också graden av identifikation med yrket och deras slutsats när det gäller personalvetarnas yrkesidentifikation är att många kände en starkare samhörighet med organisationen än med yrket (Holander & Landström, 2005, s.32-38).

3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I det här kapitlet presenteras några teoretiska utgångspunkter som kan belysa identiteter, yrkesroller och yrkesidentiteter; den sociala identitetsteorin, symbolisk interaktionism och Erving Goffmans dramaturgiska modell. Därefter ges en sammanfattning. I kapitlet presenteras den dramaturgiska modellen som en del av den symboliska interaktionismen eftersom Goffmans syn på identitet och identitetsskapande är gemensam med perspektivet. Det råder dock en viss oenighet om huruvida Erving Goffman kan räknas till den symboliska interaktionismen. Augustsson menar att Goffman, trots hans betoning på betydelsen av social interaktion, faller utanför perspektivet på grund av hans fokus på den sociala ordningen (Augustsson, 2005, s.79), medan Bosse Angelöw & Tom Jonsson och Spencer Cahill menar att han bör ses som en självklar del av den symboliska interaktionismen eftersom hans forskning har lämnat viktiga bidrag till teorin (Angelöw & Jonsson, 2000, s.24, Cahill, 1998, s.191).

Identitet

Joel Charon definierar en identitet som "Where one is situated in relation to others, who one tells the self who one is, and in his or her actions, the name one tries to communicate to others" (Charon, 1998, s.87). Definitionen inkluderar både en personlig och en social aspekt av identiteten, vilket är en central tanke inom den sociala identitetsteorin som menar att identiteten består av både en personlig och en social identitet (Haslam, 2004, s.29). Enligt Haslam kan den personliga identiteten beskrivas som hur en individ definierar sig själv utifrån sina personliga egenskaper medan den sociala identiteten kan förstås som hur individen definierar sig själv utifrån ett socialt sammanhang genom identifikation med olika sociala kategorier (Haslam, 2004, s.21). Richard Jenkins definierar en social kategori som "en klass vars egenskaper och sammansättning bestäms av den som definierar kategorin /.../ en kategori skiljer sig därför ifrån en grupp, vilken definieras genom hur medlemmarnas inbördes relationer ser ut" (Jenkins, 2004, s.81).

Utifrån Jenkins definition är sociala kategorier oberoende av medlemmarnas inbördes relationer, vilket innebär att två personer kan tillhöra samma sociala kategori utan att ha någon relation till varandra. Exempel på sociala kategorier kan vara kön, ålder och klass-tillhörighet. Eftersom olika sociala kategorier inte nödvändigtvis utesluter varandra kan en individ uppleva sig tillhöra flera sociala kategorier samtidigt (Haslam, 2004, s.30). Detta gäller dock inte alla kategorier, Aurell exemplifierar detta med att det inte går att tillhöra kategorierna man och kvinna samtidigt då de utgör ett slags motsatspar (Aurell, 2001, s.17).

Varje social kategori kan enligt Haslam brytas ner i ytterligare kategorier genom att fokusera på olika abstraktionsnivåer inom dem (Haslam, 2004, s.30-31). Till exempel kan den relativt abstrakta och övergripande kategorin lärare delas in i de mer konkreta kategorierna grundskolelärare, gymnasielärare och universitetslärare, vilka i sin tur kan konkretiseras i mer specifika ämnesrelaterade kategorier såsom matematiklärare och språklärare. Haslam menar att olika sociala identiteter och abstraktionsnivåer inom dem har olika relevans för identiteten beroende på vilken social kontext individen befinner sig i (Haslam, 2004, s.31). Identifikation med sociala kategorier bygger enligt Haslam på upplevda likheter med andra inom samma sociala kategori, men också på upplevda olikheter med andra sociala kategorier (Haslam, 2004, s.30). Identiteten skapas därmed lika mycket genom de kategorier vi identifierar oss med, det vill säga upplever oss tillhöra, som de vi distanserar oss ifrån, det vill säga inte upplever oss tillhöra.

Inom symbolisk interaktionism ser man på identiteten som skapad genom social interaktion vilket Angelöw & Jonsson definierar som "(...) ett växelspel där två eller flera människor står i ömsesidigt förhållande till varandra; de interagerar" (Angelöw & Jonsson, s. 19). Charon menar att den symboliska interaktionismens syn på identitetsskapande kan förstås som en ständigt pågående förhandlingsprocess med omgivningen (Charon, 1998, s.168). Han beskriver förhandlingen om identiteten med omgivningen som en process där omgivningen genom att definiera individen påverkar identitetsskapandet genom att individen bemöter definitionen med acceptans eller med motstånd så att en ny definition måste förhandlas fram (Charon, 1998, s.164). Synen på identitetsskapande genom sociala möten grundar sig i en för perspektivet central tanke att människor handlar mot bakgrund av den mening de tillskrivit olika objekt och situationer (Angelöw & Jonsson, s. 19-20). Denna mening uppstår genom mellanmänniskt samspel vilket innebär att betydelser och innebörder av situationer, objekt och sociala fenomen kan ses som sociala (Charon, 1998, s.44).

Eftersom den symboliska interaktionismen inte ser människan som en passiv mottagare av nya intryck (Angelöw & Jonsson, 2000, s.21), skapas inte identiteten enbart genom individens svar på omgivningens definitioner av denne. Man poängterar därför att identiteten också skapas genom att individen presenterar sin identitet för omgivningen och därmed skapar en förhandlingssituation om den (Charon, 1998, s.166), vilket är en central tanke i Erving Goffmans dramaturgiska modell. I denna liknar han social interaktion med en teaterföreställning i vilken det finns en främre region där aktörer agerar på en "scen" inför sin "publik" och bakre region, dit inte publiken har tillgång, som utgörs av utrymmet "bakom kulisserna" (Augustsson, 2005, s.79). Liknelsen med teaterns värld skall uppfattas som bildlig eftersom iscensättningarna sker överallt i samhället och ofta är omedvetna, det är till exempel inte alls säkert en person som åker spårvagn uppfattar spårvagnen som en scen och medpassagerarna som en publik denne agerar för. I den sociala teaterföreställningen bedömer publiken aktören på grundval av det intryck denne förmedlar på scenen. Publiken följer här vissa ritualer, som att bua för att visa ogillande och vissla för att visa gillande. Detta sker dock med subtila och symboliska medel, som till exempel ett par höjda ögonbryn för att visa förvåning över ett beteende (Augustsson, 2005, s.79). Identiteten skapas genom att aktörens självuppfattning påverkas av publikens bedömningar vilket influerar dennes beteende (Augustsson, 2005, s.79).

Yrkesroll

I inledningen definierades ett yrke av Lennart G Svensson som en social roll som utövas av vuxna och som på olika sätt medför ekonomiska konsekvenser (Svensson, 2003, s.29). Ett yrke kan därmed betraktas som en social roll vilken skiljer sig ifrån den roll som en skådespelare gestaltar på en scen genom att den är internaliserad av utövaren då denna, till stor del omedvetet, har införlivat utifrånkommande uppfattningar, förklaringar och teorier kring rollen (Angelöw & Jonsson, 2000, s.31). En roll inkluderar dock inte reflektion och saknar därför individens personliga uppfattningar om den. Man kan skilja på tillskrivna och förvärvade roller, där yrkesrollen skiljer sig ifrån till exempel könsrollen då den är en roll innehavaren själv i hög utsträckning kan förvärva genom att utbilda sig och söka sig till ett visst arbete (Angelöw & Jonsson, 2000, s.32).

Angelöw & Jonsson menar att roller kan beskrivas utifrån förhållandet mellan en position, en roll och ett rollbeteende. Med position avses de yttre och formella tillkännagivanden som finns på att någon är något, till exempel kvinna, man, politiker eller banktjänsteman. Rollen utgörs av de förväntningar och normer omgivningen har på positionen och rollbeteendet utgörs av rollinnehavarens agerande inom ramen för sin roll (Angelöw & Jonsson, 2000,

s.32). Applicerat på yrkesroller utgörs positionen av den formella tjänsten, till exempel personalchef. Rollen utgörs av de förväntningar och normer omgivningen förknippar med positionen som personalchef, till exempel krav på vissa kompetenser som utbildning och arbetslivserfarenhet. Rollbeteendet utgörs av personalchefens beteende i rollen, till exempel genom utövandet av rollspecifika arbetsuppgifter.

Yrkesroller kan förstås genom Goffmans dramaturgiska modell, eftersom en av de roller en individ spelar är yrkesrollen. I yrkesrollen kan "scenen", utgöras av till exempel arbetsplatsen och "publiken" bestå av kollegor eller kunder. Augustsson menar att en av de saker som ligger till grund för publikens bedömning av en aktör är hur starkt de medvetna och verbala uttrycken som denne sänder ut stämmer överens med de omedvetna uttryck som förmedlas genom till exempel kroppsspråket (Augustsson, 2005, s.83-84). Det blir därför viktigt för personen på scenen att publiken tror på dennes agerande. Ett sätt att skapa trovärdighet i yrkesrollen kan vara att bete sig i enighet med de förväntningar och normer som finns för yrkesrollen och inte visa beteenden som hör hemma "bakom kulisserna".

Det är dock inte säkert att den som agerar på scenen själv tror på sin roll. Goffman skiljer mellan två typer av aktörer; en uppriktig aktör som helt och fullt tror på sin roll och en cynisk aktör som inte själv tror på det intryck hon eller han förmedlar, trots att personen utåt sett gör allt för att verka trovärdig inför publiken (Goffman, 2000, s.25-26). En individ kan också styra de intryck denne ger, i syfte att förvränga den bild som förmedlas (Augustsson, 2005, s.84). Detta beteende kallas intrycksstyrning och definieras av Engdahl & Larsson som att "(...) en person anstränger sig för att med avsikt åstadkomma det slags intryck som han tror kan framkalla en speciell reaktion hos de andra som han är angelägen om att uppnå" (Engdahl & Larsson, 2006, s.115). Cahill exemplifierar detta med att de flesta troligen klär sig på, och betar sig på, helt olika sätt beroende på om "publiken" är ett företag där man söker anställning eller deltagare på en fest man är på (Cahill, 1998, s.192). Aktören i Cahills exempel anpassar med andra ord sitt beteende beroende på vilken roll denne spelar, sin yrkesroll eller sin mer privata roll som festdeltagare.

Yrkesidentitet

Begreppet yrkesidentitet kan definieras som hur en individ utifrån sitt yrke och sin yrkesroll konstruerar en identitet, en slags uppfattning om vem man är i sitt yrke (Aurell, 2001). Ett annat sätt att uttrycka det är att yrkesidentiteten handlar om ett personligt införlivande av yrkesrollen, genom skapandet av en personlig innebörd av den.

Aurell menar att yrkesidentiteten bör ses som en social identitet eftersom organisationer och arbetssituationer är sociala sammanhang (Aurell, 2001, s.14) och den sociala identitetsteorin är därför applicerbar på yrkesidentiteter. Aurell exemplifierar olika sociala identiteters relevans i olika sociala kontexter i sin studie av städarens yrkesidentiteter. Städarna upplevde sin sociala identitet som städare som mer relevant när det arbetade utlokaliserat hos olika kunder än sin sociala identitet som anställda på städföretaget. Identiteten som anställda upplevdes däremot som betydelsefull när städarna var i kontakt med företaget, till exempel när de deltog i olika utbildningar (Aurell, 2001, s.202).

En yrkesidentitet skapas, liksom identiteten, i relation till andra sociala kategorier. Exempel på identitetskonstruktion genom likheter kan vara den i Aurell refererade studien om Fines kockar, vilka skapade sin yrkesidentitet genom att jämföra sig med professioner, konstnärer, affärsmän eller manuella lönearbetare (Aurell, 2001, s. 26). Berglund beskriver betoningen på skillnader mellan olika sociala kategorier i sin studie av personalvetarens yrkesidentitet där

han såg att yrkesgruppen konstruerade sin yrkesidentitet som bestående av ”handlingens man” och ”experten” och att skillnaderna dem emellan framhölls noga i identitetskonstruktionen (Berglund, 2002, s.286-287).

Enligt Aurell kan den symboliska interaktionismens syn på identiteten användas för att förstå yrkesidentiteter eftersom de flesta yrken i någon mån involverar sociala interaktioner (Aurell, 2001, s.185). Aurell visar exempel på skapandet av en yrkesidentitet genom förhandling med omgivningen i sin studie av städare där de i sina interaktioner med omgivningen ofta möttes av nedvärderande attityder. De nedsättande attityderna visade sig bland annat genom att kunder de arbetade hos ofta ignorerade dem och företagsledningen tenderade att undervärdera deras kompetens, bland annat genom att föreslå unga och oerfarna personer som vikarier, vilket städarna uppfattade som att företagsledningen inte ansåg att yrket krävde någon erfarenhet eller kompetens. De flesta av dem accepterade inte den av omgivningen definierade identiteten som osynliga och inkompetenta men det var få som ansåg sig ha möjlighet att göra öppet motstånd mot det kränkande beteendet, vilket ledde till att det inte skedde några omförhandlingar med omgivningen om yrkesidentiteten. Förhandlingen om yrkesidentiteten skedde istället ofta mestadels i den sociala interaktionen med kollegor (Aurell, 2001, s.186-187).

Genom att applicera Goffmans dramaturgiska modell på yrkesidentiteter kan skapandet av en yrkesidentitet sägas ske genom att agerandet i yrkesrollen bemöts av ”publiken”, till exempel kollegor och kunder, vilket skapar en förhandling om yrkesidentiteten. Ett exempel på detta kan vara att personalvetarna i Berglunds studie bemöttes av kritiskt ifrågasättande av omgivningen vilket ledde till att självkritik blev en del i yrkesidentiteten genom att de ständigt frågade sig vad de kunde bli bättre på (Berglund, 2002, s.275).

Sammanfattning

Den sociala identitetsteorin ser på identiteten som bestående av både en personlig identitet och en social identitet. Den personliga identiteten kan förstås som hur en individ definierar sig själv utifrån sina personliga egenskaper och den sociala identiteten som hur individen definierar sig själv utifrån ett socialt sammanhang genom identifikation med olika sociala kategorier (Haslam, 2004, s.21,29). Inom symbolisk interaktionism menar man att identiteten skapas i en ständigt pågående förhandlingsprocess med omgivningen (Charon, 1998, s.168). Detta sker dels genom att individen bemöter omgivningens definitioner av denne, dels genom att individen i sitt agerande förhandlar med omgivningen om en identitet. Det sistnämnda är en central tanke i Erving Goffmans dramaturgiska modell.

En yrkesroll handlar om de förväntningar och normer omgivningen har på ett yrke (Angelöw & Jonsson, 2000, s.31,32). Eftersom yrkesrollen handlar om omgivningens förväntningar ingår inte en individens personliga uppfattningar om, eller reflektion kring, sitt yrke. Detta skiljer sig ifrån en yrkesidentitet som handlar om hur en individ konstruerar en identitet utifrån yrkesrollen, det vill säga en personlig uppfattning om vem man är i sitt yrke (Aurell, 2001). Sammanfattningsvis kan därför sägas att en yrkesroll utgörs av omgivningens förväntningar på yrket medan en yrkesidentitet handlar om ett personligt införlivande av yrkesrollen, genom skapandet av en personlig innebörd av den. Eftersom arbetsituationer är sociala sammanhang kan yrkesidentiteten ses som en social identitet (Aurell, 2001, s.14). Yrkesidentiteten skapas, liksom identiteten, genom en förhandlingsprocess med omgivningen. Förhandlingssituationen uppstår dels genom att individen svarar på omgivningens definitioner av yrkesrollen, dels genom att denne i sitt agerande i yrkesrollen förhandlar med omgivningen om en yrkesidentitet.

4. METOD

I det här kapitlet beskrivs, och ges reflektioner kring, metodval och genomförande av undersökningen. Studien diskuteras också utifrån etiska aspekter av forskning.

En kvalitativ intervjustudie

Kvalitativ forskning syftar, till skillnad ifrån kvantitativ, inte till att kvantifiera objektiva data utan handlar snarare om att skapa meningsfulla tolkningar utifrån mänskliga relationer (Kvale, 1997, s.17). Att arbeta kvalitativt är därmed lämpligt när man vill förstå personliga upplevelser och eftersom upplevelsen av ett yrke, både i relation till begreppen yrkesroll och yrkesidentitet och i relation till den personliga identiteten, är något individuellt valde jag att göra en kvalitativ studie.

Metoden som valdes var intervjuer. Steinar Kvale anser att styrkan med kvalitativa intervjuer är att de kan fånga olika personers uppfattningar vilket ger en mångsidighet (Kvale, 1997, s.14) och jag anser därför att den kan användas för att belysa upplevelsen av ett yrke. En nackdel med intervjuer är att de kan ses som människors sätt att presentera sig själva vilket innebär att de inte alltid representerar deras faktiska handlingsmönster (Fangen, 2005, s.189). Efter visst övervägande valdes metoden ändå, men med en medvetenhet om att resultatet inte nödvändigtvis representerar hur personalcheferna upplever sitt yrke, utan hur de presenterar upplevelsen av sitt yrke i en intervjukontext. En annan reflektion är att det kan vara så att upplevelsen av ett yrke kan vara för komplex och nyanserad för att kunna uttryckas i sin helhet vid ett intervjutillfälle och att det därför skulle behövas en större studie, där flera intervjuer görs med samma intervjuperson, för att kunna belysa fenomenet på ett bättre sätt än vad som är möjligt inom ramen för min undersökning.

Undersökningens genomförande

Frågan om att arbeta induktivt, det vill säga på ett sätt där man med utgångspunkt i empirin hittar teori som passar, eller deduktivt, det vill säga att man med utgångspunkt i sin teoretiska förförståelse tolkar empirin, kan diskuteras. Jag tror att det i praktiken kan vara svårt att arbeta induktivt på så sätt att det kan vara problematiskt att genomföra en undersökning med en total öppenhet för empirin och utan att vara influerad av de teoretiska synsätt och perspektiv man har med sig i form av de "glasögon" man betraktar världen med. En annan aspekt av detta är att reflektera över hur ens egenskaper som forskare påverkar undersökningen (Fangen, 2005, s. 159). I mitt fall innebar det faktum att jag är student på programmet för personal- och arbetslivsfrågor att jag har relativt mycket teoretisk förförståelse kring personalyrket. Innan undersökningen hade jag också läst olika teorier om yrkesroller och yrkesidentiteter. Denna förförståelse influerade mig i konstruerandet av intervjuguiden och man kan därmed tänka sig att resultat hade blivit ett annat om undersökningen gjorts av någon med andra "glasögon" eftersom de frågor som ställts då troligen hade varit annorlunda. Trots min teoretiska förståelse och de perspektiv jag ser världen utifrån försökte jag ha en viss öppenhet för innehållet i empirin på så sätt att jag inte i förväg upplevde mig ha en klar bild av hur personalcheferna kunde tänkas uppleva sitt yrke.

Intervjupersonerna

Intervjupersonerna bestod av sex personalchefer vilka valdes genom ett bekvämlighetsurval. En selektering gjordes med avseende på att få jämn en fördelning av kön, ålder och utbildningsbakgrund samt anställda i privat och offentlig sektor. Detta eftersom jag ville undvika att mitt resultat blev allt för influerat av en snedfördelning hos de medverkande. Efter

urvalet kom de medverkande att bestå av (med utbildning avses högskoleutbildning om inget annat anges):

- Kvinna, 48 år, socionomutbildning med inriktning på personalfrågor, privat sektor
- Kvinna, 33 år, programmet för personal- och arbetslivsfrågor samt utbildning i juridik och mediekommunikation, privat sektor
- Man, 38 år, programmet för personal- och arbetslivsfrågor samt utbildning i ledarskap, privat sektor
- Man, 51 år, lärarutbildning samt eftergymnasial utbildning i arbetsrätt och personalfrågor, privat sektor
- Kvinna, 60 år, socialhögskolans förvaltningslinje, offentlig sektor
- Man, 49 år, socionomutbildning samt utbildning i personaladministration, offentlig sektor

Intervjuguiden

Jag valde att göra halvstrukturerade intervjuer där jag utgick ifrån en intervjuguide (bilaga 1) men ställde följdfrågor i relation till de svar jag fick. En fördel med denna form av intervjuer är att den ger möjlighet för intervjuaren att följa upp intressanta trådar som framkommer (Kvale, 1997, s.117). En yrkesidentitet handlar om ett personligt införlivande av yrkesrollen och för att se om personalcheferna hade egna, personliga, uppfattningar om yrket eller ett mera rollfokuserat perspektiv ställdes en del frågor om egenskaper eller kompetenser i yrket, bakgrund till yrkesvalet samt vad personalcheferna upplevde som roligast respektive svårast med sitt yrke. Eftersom en yrkesidentitet dels skapas utifrån omgivningens definitioner ställdes en del frågor kring hur personalcheferna upplevde att omgivningen uppfattade yrket och yrkesrollen. Jag frågade också om deras egna synsätt för att se om de uttryckte en acceptans för omgivningens definition eller om det gjorde motstånd mot den. En yrkesidentitet skapas också i samspel med omgivningen och jag ställde därför frågor kring upplevelsen av att vara arbetsgivarens eller arbetstagarens representant och upplevelsen av bekräftelse i yrkesrollen för att se om personalchefernas ageranden i yrkesrollen ledde till skapandet av ett personligt införlivande av den.

I syfte att belysa upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten frågade jag hur de brukade presentera sig själva och sitt yrke för att se om de identifierade sig som personalchefer genom att i mötet med andra säga ”jag *är* personalchef” istället för ”jag *arbetar som* personalchef”. För att få en uppfattning om det fanns några alternativa identifikationer hos personalcheferna frågades om identifikation i relation till organisationen samt den mer generella kategorin chef genom att jämföra personalchefens roll med andra chefsroller. En annan aspekt av arbetets relation till den personliga identiteten är hur yrket upplevs i relation till fritiden och jag hade därför ett par frågor kring detta. Intervjuerna avslutades med en öppen fråga om personen ville tillägga något i relation till upplevelsen av yrket. Detta valde de flesta att göra vilket ledde till att jag fick en del intressanta aspekter av ämnet som i flera fall blev användbara i analysen.

Intervjuerna

Då jag under den första intervjun upptäckte att ett par av mina frågor på olika sätt var problematiska reviderades intervjuguiden något så att två frågor formulerades om och en togs bort, vilket innebar att den första intervjun var något annorlunda än de övriga. Trots detta valde jag att analysera denna intervju, men med förutsättningen att den inte var helt jämförbar med de övriga. Samtliga intervjuer genomfördes på intervjupersonernas arbetsplatser, dels eftersom det var ett önskemål ifrån de flesta av dem, men framförallt då jag ansåg att det var en lämplig miljö att tala om upplevelsen av deras yrke. Tre av intervjuerna var knappt en timme långa, tre ungefär 45 minuter. På grund av ett tekniskt missöde som innebar att inte

hela intervjun spelades in, var det dessvärre endast möjligt att analysera hälften av en intervju, vilket gör att den i praktiken får betraktas som ungefär 30 minuter lång. Intervjun var trots detta användbar att analysera utifrån upplevelsen av yrket som en yrkesroll och/eller som en yrkesidentitet, dock gick det inte att analysera den utifrån upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten eftersom de frågor som rörde dessa upplevelser låg i den delen av intervjun som inte kunde användas.

Analysen

Kvale menar att man istället för att sträva efter objektivitet vid en utskrift, bör sträva efter att utskriften passar forskningssyftet (Kvale, 1997, s.151-152). Mitt intresse vid analysen låg vid vad som hade sagts under intervjuerna, snarare än sättet det sagts på och jag fann det därmed inte meningsfullt att transkribera intervjuerna helt ordagrant. Jag valde därför att inte notera uttryck som ”eh” och ”hm” om de upplevdes sakna relevans för innehållet. Vid analysen tematiserades materialet med hjälp meningskategorisering (Kvale, 1997, s.174), på så sätt att jag skapade olika kategorier med utgångspunkt i de resultat jag fått fram, där materialet kunde jämföras och analyseras. De kategorier som låg till grund för analysen var; egenskaper eller kompetenser i yrket, omgivningens definitioner, agerandet i samspel med omgivningen, att vara eller jobba som samt yrket och fritiden.

Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Att arbeta kvalitativt innebär att undersökningens validitet, det vill säga att den mäter det den är avsedd att mäta, görs av bedömningar av giltigheten i studiens genomförande, deltagarnas berättelser och de tolkningar som görs av dem (Fangen, 2005, s.256). Ett sätt att uppnå en högre grad av validitet kan därmed vara att låta undersökningen utmärkas av en genomskinlighet, det vill säga att man redovisar hur undersökningen gjorts. Det blir då centralt att underbygga de tolkningar som görs med hjälp av empiri så att läsaren kan göra en bedömning av dess rimlighet (Fangen, 2005, s.271), något jag försökt att eftersträva i mina analyser av personalchefernas upplevelser.

Begreppet reliabilitet, det vill säga att undersökningen går att upprepa med samma resultat, är problematiskt att använda i kvalitativa studier eftersom det i praktiken kan vara svårt att uppnå samma resultat vid två tillfällen då metoden till stor del handlar om att fånga unika upplevelser. Katrine Fangen menar därför att man i kvalitativa studier kan byta ut begreppet reliabilitet mot bekräftbarhet vilket innebär att dels förhålla sig kritisk till sina egna tolkningar och dels understödja dem med tidigare forskning alternativt argumentera för varför de kan anses bättre än tidigare forskning (Fangen, 2005, s.273). En målsättning med min undersökning har därför varit att försöka uppnå en hög grad av bekräftbarhet genom att relatera mina resultat till tidigare forskning.

Eftersom arbetssättet beskriver den enskildes upplevelser kan man i en kvalitativ studie inte uppnå generaliserbarhet på så sätt att resultatet är giltigt i alla sammanhang. Man kan däremot uppnå en viss grad av överförbarhet, det vill säga att resultatet till viss del kan appliceras på liknande sammanhang (Fangen, 2005, s.276). Jag gör därför inte anspråk på att min undersökning gäller för alla personalchefers upplevelser av sitt yrke, men det är tänkbart att någon eller några personalchefer kan känna igen sig i vissa aspekter av den. Delar av undersökningen kan också vara applicerbara på jämförbara yrken, till exempel andra yrken inom personalområdet.

Forskningsetiska ställningstaganden

För att leva upp till de forskningsetiska krav om informerat samtycke som presenteras på Vetenskapsrådets hemsida informerades intervjupersonerna innan intervjuerna om syftet med, och rätten till att avbryta sin medverkan i undersökningen. Jag bad också om de intervjuades tillstånd att banta intervjuerna. Förutom informerat samtycke är konfidentialitet en aspekt att ta etisk hänsyn till på så sätt att ingen av de medverkande i en undersökning skall gå att identifiera i efterhand. Jag planerade därför från början använda fingerade namn på personer och företag men jag valde till slut att inte göra detta eftersom jag inte ansåg det relevant för mina syften att kunna urskilja vem som sagt vad. I resultatet presenteras därför mina intervjupersoner helt anonymt och utan fingerade namn då samliga refereras till som "personalchefen". Vid ett tillfälle utskiljs dock om intervjupersonerna är kvinnor eller män, eftersom en jämförelse mellan dessa görs.

En fråga som jag anser berör etik är hur citat redovisas eftersom det ur etisk synvinkel är viktigt att ingen av de medverkande känner sig kränkt av det som publiceras. Med anledning av detta valde jag att göra vissa ändringar i citaten från talspråk till skriftspråk, detta gjordes dock med noggrannhet så att innehållet förblev detsamma. Exempel på ändringar kunde vara att va skrev som till vara, nån till någon och e till är. En kanske viktigare etisk aspekt av samma fråga är att tolka empirin på ett sätt som inte upplevs som nervärderande och/eller missvisande för deltagarna. Ett sätt kan vara att låta de medverkande ta del av resultatet innan publiceringen (Fangen, 2005, s.260), något jag inte hade möjlighet att göra på grund av den relativt snäva tidsram en c-uppsats erbjuder. Jag valde istället att i så stor utsträckning som möjligt redovisa hur mina tolkningar gjorts, för att skapa en genomskinlighet i undersökningen och på så sätt underlätta för läsaren att bedöma om tolkningarna är gjorda på ett relevant sätt.

5. RESULTAT OCH ANALYS

I det här kapitlet presenteras de resultat som framkommit i undersökningen samt en analys av dem utifrån den teoretiska bakgrund som presenteras i kapitel 3. Kapitlet är uppdelat i fyra delar. Den första delen handlar om hur personalcheferna upplevde sitt yrke i relation till omgivningens definitioner av dem. I den andra delen beskrivs deras upplevelser av agerandet i yrkesrollen. Den tredje delen presenteras utifrån hur personalcheferna relaterade yrket till sina personliga identiteter genom identifikation med yrket samt deras upplevelser kring arbetet och fritiden. Avslutningsvis görs en kort sammanfattning av kapitlet.

Omgivningens definitioner

Den symboliska interaktionismen ser på yrkesidentiteten som skapad genom en ständigt pågående förhandlingsprocess med omgivningen, vilken uppstår när individen bemöter omgivningens definitioner av yrkesrollen (Charon, 1998, s.166-168). Ett sätt att uttrycka om ett yrke upplevs som en yrkesidentitet är därför om omgivningens definitioner leder till att ett personligt införlivande av yrkesrollen skapas utifrån dem. Upplevs yrket som en yrkesroll betonas omgivningens förväntningar och normer istället för de personliga upplevelsorna (Angelöw & Jonsson, 2000, s.32). I personalchefernas berättelser fanns tre återkommande mönster; upplevelsen av att omgivningen såg dem som gränssättare, som personexperter och som otydliga och svårdefinierade.

Gränssättare och personexperter

Några personalchefer upplevde att man som personalchef kunde uppfattas som en lite byråkratisk person som betonade arbetsrättsliga lagar och som kunde vara något av en gränssättare i organisationen. Personalcheferna såg inte sig själva på samma sätt, men gav uttryck för en viss förståelse för att omgivningen kunde uppfatta dem så eftersom man som personalchef kan medverka i långdragna arbetsrättsliga processer. En av dem menade att man istället för omgivningens definition som byråkratisk kunde skapa en egen definition av yrket och yrkesrollen:

Jag tror att uppfattningen i mångt och mycket är att det är mycket paragrafer, det är mycket regler, det är mycket saker som på något sätt följer något regelverk och det får inte bli fel och, att det är lite fyrkantigt sådär... sen tror jag samtidigt att /.../ du har ju möjlighet att forma arbetet och det en stor fördel med att ha en unik uppfattning om vad en personalchef är (...).

En personalchef upplevde att man som personalchef ibland förväntades ha i det närmaste magiska förmågor att kunna bedöma kompetenser, en definition personalchefen var tveksam till:

Men den magiska biten den vet jag inte om det är särskilt många som besitter, det vet jag inte om det finns.

Citaten belyser att omgivningens definitioner av personalcheferna som gränssättare och personexperter med magiska förmågor bemöttes med motstånd och en betoning på att ha en egen uppfattning i stället för att acceptans. Det kan därmed sägas att de personalchefer som upplevde att omgivningen hade dessa bilder av dem skapade ett personligt införlivande av yrket och yrkesrollen, det vill säga en yrkesidentitet, utifrån dem. Att personalcheferna upplevde att omgivningen såg dem som både gränssättare och personexperter visar också på

det spänningsfält i personalvetarens yrkesroll mellan arbetsrätt och ekonomi och beteendevetenskapliga ämnen Holander & Landström beskriver i sin c-uppsats.

Otydliga och svårdefinierade

Liksom Sundmans personalvetare upplevde de flesta personalchefer att människor utanför organisationen hade en lite otydlig bild av vad en personalchef är. Personalcheferna trodde att detta kunde bero på att yrket var relativt nytt, att det hade genomgått många förändringar och att det fanns stora variationer av tjänster inom yrket. Några menade att det faktum att det fanns en intern splittring i olika perspektiv på yrkesrollen förstärkte den otydliga bilden hos omgivningen och att det därför kändes destruktivt att man inom professionen diskuterade vad yrkesrollen bestod i. En personalchef trodde att "personalchef" var svårare att definiera för omgivningen än yrken med en tydligare avgränsning:

(...) alltså hade det varit läkare eller hade det varit sjuksköterskor eller nåt sånt där, vi hade haft någon typ av licens för att ... då finns det liksom en klar avgränsning /.../ det här är ju mer vad ska jag säga flytande yttergränser som gör liksom att det är svårt att sätta nageln på vad är det egentligen som är och inte är.

Trots att personalcheferna hade en förstående inställning till omgivningens bild av dem som "luddiga" uttryckte samtliga motstånd till den genom att tydliggöra ett behov att själva definiera sin roll. Till skillnad från Aurells städare vågade personalcheferna göra öppet motstånd mot omgivningens bild av dem, vilket en av dem uttryckte som att det var personalchefernas "förbannade skyldighet att ta ett steg fram och ange rollen". Att det är enklare för en personalchef än för en städare att bemöta omgivningens bilder av dem kan tänkas bero på att en personalchef har högre status i samhället än en städare har (Ulfsson, 2006, s.233-235), vilket troligen skapar större förhandlingsmöjligheter i relation till omgivningen eftersom en högre status kan ge upphov till ett mer respektfullt bemötande.

Inom organisationen de befann sig i ansåg i stort sett alla personalchefer att det fanns en tydlig bild av vad en personalchef gör, åtminstone bland chefer och ledningen, något som skiljer sig ifrån Sundmans personalvetare vilka ofta kände sig ifrågasatta även inifrån organisationen. Några av personalcheferna upplevde dock att det även här kunde finnas en viss otydlighet kring rollen, vilket de trodde kunde förklaras med att personalchefens arbete oftast inte resulterar i en färdig produkt och en tydlig leverans på samma sätt som till exempel ekonomichefens arbete gör genom årsbokslut och budgetar. De personalchefer som upplevde att de även internt kunde uppfattas som luddiga gjorde motstånd mot definitionen genom att i sitt arbete visa på en tydlighet för att på så sätt kunna förhandla med omgivningen om en ny definition. En av dem tyckte att det var viktigt att formulera tydliga mål för personalarbetet i organisationen för att visa att rollen inte var otydlig:

(...) om man då har svårt att definiera tydliga leveranser så kan rollen bli lite luddig, man har behov av att visa vad man ger. Men jag tycker ju att man kan formulera krispiga och tydliga mål även inom HR och det har jag försökt göra /.../ man kan formulera tydliga mål och sitt bidrag så blir rollen mindre luddig.

Istället för att internalisera omgivningens definition gav samtliga personalchefer uttryck för att skapa en alternativ bild av yrket och yrkesrollen. Detta tog sig uttryck genom att man betonade att personalchefen hade en viktig roll i organisationen, vilket en av dem uttryckte

som att inte vara någon "outsider" i ledningsgrupper. Att personalchefen talar om ledningsgrupperna och cheferna som "sina" visar på ett tydligt införlivande av den alternativa definitionen som tydlig och självklar i organisationen:

Jag upplever ju att i mina ledningsgrupper, med mina chefer, så är ju jag absolut en naturlig del i verksamheten, jag är ingen outsider, jag är inte någon som kommer in sent i processen, jag är med från början /.../ sen är det ju såhär också att och så är det ju med alla roller... det är ju en sak vad chefer sätter för tilltro till rollen och förväntningar på rollen, sen ska ju jag som medarbetare leva upp till dom förväntningarna och dom kraven och när jag gör det så vi en perfect match.

Citatet visar på en motsättning i personalchefernas konstruerande av yrkesidentitet som tydliga och självklara i organisationen då personalchefen talar om yrket som en yrkesroll och samtidigt visar att ett personligt införlivande av vad den innebär skapats. Detta uttrycks genom att personalchefen konstruerar en yrkesidentitet som att inte vara någon outsider men samtidigt betonar yrkesrollen genom att tala om att leva upp till förväntningarna och kraven för den och att därigenom skapa en så kallad "perfect match". Ett annat exempel på uttryck för upplevelsen av yrket som en yrkesroll var den personalchef som tyckte att det var personalchefernas skyldighet att "ta ett steg fram och ange rollen". Man kan därför säga att personalcheferna upplevde yrket både som en yrkesroll *och* som en yrkesidentitet, ett resultat som också Holander & Landström såg hos sina personalvetare.

Agerandet i yrkesrollen

Förhandlingsprocessen om yrkesidentiteten uppstår inte bara när individen svarar på omgivningens definitioner, utan också när omgivningen bedömer individens agerande i sin yrkesroll (Charon, 1998, s.166-168). I personalchefernas agerande i yrkesrollen framstod två tydliga mönster: agerandet i den sociala delen av yrket och agerandet som arbetsgivarens representant.

Den sociala delen av yrket

I likhet med personalvetarna i Holander & Landströms c-uppsats beskrev nästan alla personalchefer att de hade hamnat i yrket delvis eftersom de hade ett personligt intresse för människor, grupper och/eller relationer. En menade till och med att man måste "ha någon form av grundläggande värdering att man tror på människan" för att trivas med att arbeta med personalfrågor. Att personalcheferna talar om att arbeta med människor genom att relatera till det som egna intressen och värderingar talar för att den sociala delen av yrkesrollen var något personalcheferna skapat ett personligt införlivande av.

De flesta menade att en viktig del i yrkesrollen var att kunna kommunicera. En del menade att kommunikationsförmåga till stor del handlade om att kunna lyssna på motparten vilket en uttryckte som att "ha stora öron och liten mun". Många menade att man som personalchef behövde kunna samarbeta med olika slags människor i organisationen och att det därför var viktigt att kunna skapa ett förtroende hos såväl företagsledning som medarbetare och fackliga organisationer. En personalchef beskrev det som viktigt att kunna anpassa sitt språk till situationen för att vinna förtroenden:

(...) jag kan vara förbannad på fabriksgolvs- språk och jag kan vara förbannad på företagslednings- språk och det tror jag är en viktig del, att man kan nå fram och prata med folk... annars går det ju inte heller att få förtroende /.../ och utan förtroende så kommer du ingen vart.

Att tala med olika människor på olika sätt kan vara ett sätt att styra det intryck man vill ge (Engdahl & Larsson, 2006, s.115). Personalchefen gav exempel på intrycksstyrning i sitt agerande genom att tala ”publikens” språk och därmed ge dem intrycket att vara “en av dem”, oavsett om publiken utgjordes av medarbetare på fabriken eller av företagsledningen.

Några av personalcheferna menade att en del i den sociala sidan av yrkesrollen var att ibland kunna ge intrycket av att vara prestigelös. Att agera prestigelöst menade en av dem var ett sätt att underlätta samarbetet med olika chefer medan en personalchef menade att det inte bara var en fråga om samarbete utan på sätt och vis låg i hela yrkesrollens karaktär eftersom arbetet man gjorde som personalchef inte upplevdes vara det som syntes mest i organisationen. Personalcheferna menade dock att man inte alltid kunde vara prestigelös, utan i stället skulle våga stå på sig i frågor som man själv ansåg viktiga. En av personalcheferna ansåg att det speciellt gällde rekrytering av nyckelpersoner, en annan ansåg att det främst gällde frågor som rörde arbetsrättsliga lagar och regler då detta var något man inte kunde kompromissa med. Att inte kompromissa med lagstiftning kan uppfattas som en självklarhet men personalchefen upplevde att ”det är inte alltid självklart för chefen”.

Genom att agera på ett sätt som inte kom i konflikt med vad de ansåg viktigt agerade personalcheferna i sin yrkesroll som uppriktiga aktörer (Goffman, 2000, s.25-26), vilket kan ses som att rollen fått ett personlig införlivande då personalcheferna vägrade att spela rollen om den stred mot personliga uppfattningar om rätt och fel. Genom att agera som duktiga på att kommunicera med olika människor och genom att vara prestigelösa i vissa situationer vann personalcheferna gillande av ”publiken”, det vill säga omgivningen på arbetsplatsen, vilket visade sig genom förenklade samarbeten och förtroenden. I den förhandlingssituation som uppstod när omgivningen bemötte deras ageranden i yrkesrollen på ett positivt sätt kan det därför sägas att personalcheferna skapade en yrkesidentitet där det ingick att vara duktiga på sociala kompetenser som att kunna kommunicera, samarbeta och skapa förtroende.

Arbetsgivarens representant

Samtliga personalchefer upplevde det som en del i sin yrkesroll att vara i första hand arbetsgivarens, och inte arbetstagarrens, representant. Eftersom yrkesidentiteten som personalchef är att betrakta som en social identitet kan rollen som arbetsgivarens representant ses som en abstraktionsnivå inom den. Olika sociala identiteter och abstraktionsnivåer är relevanta för individen i olika sociala kontexter (Haslam, 2004, s.31), vilket några av personalcheferna uttryckte genom att uppleva rollen som arbetsgivarens representant som mer relevant i vissa situationer exempelvis förhandlingar med fackliga organisationer och informationsmöten om verksamhetsförändringar.

Personalcheferna gav uttryck för nyanserade upplevelser av att vara arbetsgivarens representant. Några menade till exempel att det var viktigt att tydliggöra att man i rollen som arbetsgivarens representant företrädde organisationen och dess värderingar, något som innebar att man inte alltid tog chefers parti gentemot medarbetare. En av personalcheferna uttryckte det på följande sätt:

(...) jag är arbetsgivarens representant men med det sagt innebär inte det att jag alltid håller med chef, för vi som arbetsgivare har värderingar /.../ och det är jag arbetsgivarens företrädare för, absolut, men då innebär det att om vi har chefer då som inte följer det här /.../ så måste ju min del av ansvaret vara att se till så att det är vår arbetsgivarinriktning och värdegrund som vi ska efterleva och då blir det att man där kan ta medarbetarnas parti (...)

Ett annat exempel på en nyanserad bild av att vara arbetsgivarens representant var att flera personalchefer menade att man ibland också representerade medarbetarna. En personalchef ansåg att det blev extra tydligt i en rehabiliteringsprocess eftersom arbetsgivaren och den fackliga organisationen då hade samma målsättning med processen; att medarbetaren skulle kunna återgå till sitt arbete. En av personalcheferna hade bilden av att det var viktigt att inte gå emot sina egna värderingar i rollen vilket uttrycktes på följande sätt:

(...) man ska vara medveten om vad det är man köper när man tar ett jobb som personalchef och man är företagets representant och på det sättet måste man vara professionell. Men man ska inte släppa sin personliga övertygelse, blir man tvingad att göra det i ett jobb som personalchef då ska man byta jobb.

Genom att agera på ett sätt som inte kom i konflikt med egna värderingar kan det sägas att personalchefen agerade i rollen som arbetsgivarens representant som en uppriktig aktör, vilket kan ses som att rollen som arbetsgivarens representant fått en personlig innebörd eftersom den spelades utifrån personalchefens egna värderingar och normer. Utifrån att personalcheferna skapade olika, personliga införlivanden av att vara arbetsgivarens representant kan sägas att de skapade en yrkesidentitet utifrån den. En del i personalchefernas yrkesidentitet blev därför att vara arbetsgivarens representant.

Yrket och den personliga identiteten

På samma sätt som man kan definiera andra genom att fråga om vad någon arbetar med (Aurell, 2001, s.15) kan man definiera sig själv genom att beskriva sitt arbete för andra. En del i upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten är därför om man presenterar vad man arbetar med genom att säga att man ”är personalchef” eller att man ”arbetar som personalchef”. En annan aspekt av hur ett yrke upplevs i relation till den personliga identiteten är hur förhållandet mellan arbete och fritid upplevs, eftersom fritiden representerar den personliga identiteten genom att den utgör en bakre region till agerandet i yrkesrollen. Nedan beskrivs personalchefernas upplevelser av sitt yrke i relation till den personliga identiteten därför utifrån identifikation med yrket och arbetets förhållande till fritiden.

Att vara eller att arbeta som

I mötet med nya människor sade ingen av personalcheferna att de *var* personalchefer. Ett par brukade istället säga ”jag arbetar som personalchef”, en sade att den ”arbetar med personalfrågor” och en ”inom HR”. En undvek att presentera sig som personalchef ”för då hamnar man lätt i situationer där människor vill lämna sitt visitkort och gärna komma på intervju på måndag”. Denna personalchef upplevde det också som problematiskt att presentera sig som personalchef på grund av svårigheter att identifiera sig som chef vilket delvis hörde samman med upplevelsen av att ordet chef ibland kunde väcka negativa associationer hos omgivningen. Genom att på olika sätt uttrycka upplevelsen av att *arbeta som* personalchefer

uttryckte personalcheferna att de inte upplevde den sociala identiteten som personalchef som förknippad med den personliga identiteten. En av dem uttryckte det i klartext genom att säga:

(...) jag säger inte att jag *är* personalchef, jag *arbetar som* personalchef och det är en stor skillnad, för jag identifierar mig inte som personalchef.

Svårigheten att säga att man *är* personalchef trodde en av dem berodde på att yrket inte är en profession på samma sätt som till exempel läkare och sjuksköterska är, yrken som uppfattades lättare att identifiera sig med än personalchef då de upplevdes som valda utifrån ett slags kall i en större utsträckning än personalchef. Den sociala identitetsteorin betonar att identifikation med sociala kategorier delvis bygger på likheter med andra inom samma kategori (Haslam, 2004, s.30). Att det finns stora variationer av tjänster inom yrket kan därför ha bidragit till personalchefernas svårigheter att känna identifikation med yrkesgruppen eftersom det skapar en intern homogenitet.

I stället för att se sig själv som personalchef identifierade ett par av personalcheferna sig som den mer generella kategorin ledare, men med ett intresse för de frågor inom ledarskap som rör personalområdet. I likhet med Holander & Landströms personalvetare identifierade sig en del mer med organisationen de arbetade i än som personalchefer. En personalchef menade dock att det inte gick att säga antingen personalchef eller anställd eftersom båda var en del i yrkesrollen, vilket kan förklaras med att sociala kategorier inte nödvändigtvis utesluter varandra. Liksom Aurells städare visade en av personalcheferna exempel på olika sociala identiteters relevans i olika kontexter genom att uppleva identifikationen med den sociala kategorin organisationen som mera relevant i vissa kontexter, till exempel vid löneförhandlingar med arbetsgivaren.

Arbetet och fritiden

Något som tyder på en viss dubbelhet i upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten var att samtliga personalchefer upplevde att den sociala identiteten som personalchef ibland kunde vara aktuell i en fritidskontext, där den borde vara mindre relevant än andra sociala identiteter, vilket talar för att yrkestillhörigheten till viss del ändå förknippades med den personliga identiteten. Samtliga personalchefer gav uttryck för detta genom att uppleva att arbete och fritid ibland gled in i varandra genom att de flesta, i olika omfattning, arbetade övertid. En personalchef beskrev på följande sätt hur arbetet och fritiden riskerar att glida ihop genom övertidsarbete:

(...) det finns alltid en risk att man jobbar för mycket, och kommer iväg för sent från jobbet... sen när barnen har lagt sig så sätter man sig framför datorn igen och kör ett par timmar.

Några hade också en upplevelse av att mentalt ha med sig jobbet på fritiden, på så sätt att det kunde vara svårt att inte tänka på arbetsrelaterade saker på sin fritid. En trodde att det kunde bero på att arbetet som personalchef krävde en viss grad av engagemang, till skillnad från till exempel ett industriarbete, vilket upplevdes vara ett jobb som man inte ägnade så mycket tankekraft åt på sin fritid. Att en jämförelse med industriarbete görs visar på att sociala identiteter skapas genom skillnader med andra sociala kategorier. Genom att jämföra yrket med ett annat yrke skapar personalchefen, likt Berglunds personalvetare, sin yrkesidentitet genom skillnader med andra sociala kategorier.

Trots att arbete och fritid upplevdes glida in i varandra var i stort sett alla personalchefer överens om att man behövde kunna koppla bort arbetet mentalt när man var ledig på så sätt att när man väl var ledig var det viktigt att vara ledig även på ett mentalt plan. En av dem som menade att detta var viktigt formulerade det som att ”jag är ju inte mitt jobb utan jag är en individ som råkar jobba som personalchef”. Citatet belyser även svårigheten att identifiera sig som personalchef, genom att personalchefen tydliggör skillnaden mellan att *vara* och att *arbeta som* personalchef.

När det gällde synen på övertidsarbete fanns det skillnader i synsätt hos de kvinnliga och de manliga personalcheferna. De kvinnliga personalcheferna tyckte inte bara det var viktigt att inte tänka på arbetet på fritiden utan de ansåg också det var viktigt att inte arbeta för mycket övertid, en av dem försökte till exempel leva efter en princip om att aldrig arbeta på helger. En hade också negativa erfarenheter av mycket övertidsarbete. De manliga personalcheferna ansåg att mycket övertidsarbete var relativt oproblematiskt under förutsättning att det fanns en balans mellan arbete och ledighet på längre sikt. De gav istället uttryck för att det var viktigt att hålla isär arbete och fritid på ett mer principiellt plan än att hålla dem isär genom att arbeta ett visst antal timmar.

Sammanfattning

Samtliga personalchefer skapade i samspel med omgivningen ett personligt införlivande av yrket och yrkesrollen och upplevde därmed sitt yrke som en yrkesidentitet. Yrkesidentiteten skapades dels genom att personalcheferna på olika sätt bemötte omgivningens definitioner av yrkesrollen och dels genom att de i agerandet i yrkesrollen förhandlade med omgivningen om en yrkesidentitet. I yrkesidentiteten ingick det att vara tydliga och självklara i organisationen. Andra centrala delar i personalchefernas yrkesidentitet var att vara arbetsgivarens representanter men också att vara duktiga på sociala kompetenser som att kunna kommunicera, samarbeta och skapa förtroende med andra grupper inom organisationen. Upplevelserna hade vissa drag av yrkesroll på så sätt att en del av personalcheferna betonade vikten av att ha en personlig bild av yrket samtidigt som de gav uttryck för en syn på yrket som en yrkesroll. Detta innebär att det inte går att separera begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i deras upplevelser av yrket och det kan därför sägas att personalcheferna upplevde sitt yrke både som en yrkesroll och som en yrkesidentitet.

Personalchefernas upplevelser av yrket i relation till den personliga identiteten var i likhet med upplevelsen av yrket som en yrkesroll och en yrkesidentitet kantad av en viss dubbelhet. Ingen identifierade sig explicit som personalchef vilket uttrycktes genom att de i möten med nya människor presenterade sitt yrke genom att säga ”jag *arbetar som* personalchef” och inte ”jag *är* personalchef”. Samtliga visade dock på en implicit identifikation med yrket genom att uppleva att arbete och fritid ibland gled in i varandra och att den sociala identiteten som personalchef därför kunde vara relevant i andra kontexter än yrkesrelaterade vilket talar för att en viss upplevelse av yrket som en del i den personliga identiteten ändå förekom.

6. DISKUSSION

I detta kapitel avser jag att besvara mina forskningsfrågor, det vill säga om personalchefer upplever sitt yrke som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet, om det är möjligt att skilja begreppen åt i deras upplevelser av yrket samt hur yrket upplevs i relation till den personliga identiteten beroende på om yrket upplevs som en yrkesroll och/eller som en yrkesidentitet. I kapitlet diskuteras också de nya frågor och reflektioner som uppkommit under undersökningens gång. Avslutningsvis presenteras mina slutsatser.

Yrkesroll, yrkesidentitet och personliga identitet

När det gällde upplevelsen av yrket som en yrkesroll eller som en yrkesidentitet framkom i undersökningen att personalcheferna skapade en yrkesidentitet som tydliga och självklara i organisationen, arbetsgivarens representanter och duktiga på att kommunicera, samarbeta och skapa förtroende med andra inom organisationen. Denna yrkesidentitet skapades dels genom att personalcheferna på olika sätt bemötte omgivningens definitioner av yrkesrollen, vilket skapade en förhandlingssituation om yrkesidentiteten. Yrkesidentiteten skapades också genom att personalcheferna i sitt agerande i yrkesrollen förhandlade med publiken om en yrkesidentitet. Några av personalcheferna gav dock uttryck för upplevelsen av yrket som en yrkesroll samtidigt som de konstruerade en identitet kring denna. Det går därför inte att separera begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i deras upplevelser av yrket då personalcheferna upplevde sitt yrke både som en yrkesroll och som en yrkesidentitet. Resultatet motsäger delvis den tidigare forskning som finns kring personalvetares yrkesroll och yrkesidentitet, till exempel visar Berglund i sin studie och Sundman i sin c-uppsats på en tydlig upplevelse av en yrkesidentitet. Holander & Landström beskriver dock i sin c-uppsats upplevelsen av både en yrkesroll och en yrkesidentitet hos personalvetare.

Att det inte gick separera begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i personalchefernas upplevelser av yrket gör det svårt att säga hur personalcheferna upplevde yrket i relation till den personliga identiteten beroende på om yrket upplevs som en yrkesroll *eller* som en yrkesidentitet. Det går däremot att svara på hur personalcheferna upplevde yrket i relation till den personliga identiteten när de hade upplevelsen av yrket både som en yrkesroll *och* som en yrkesidentitet. Personalchefernas upplevelser av yrket i relation till den personliga identiteten utmärktes av en viss dubbelhet då ingen uttryckligen definierade sig själv som personalchef på så sätt att samtliga upplevde att personalchef var något man *arbetar som*, inte något man *är*. Trots detta upplevde flera att den sociala identiteten som personalchef kunde vara relevant även på fritiden genom att arbete och fritid tenderade att glida in i varandra vilket tyder på att yrket till viss del upplevdes som en del i den personliga identiteten.

Nya frågor och reflektioner

Ett resultat som ligger utanför min frågeställning, men som ändå känns relevant att diskutera är att det fanns en skillnad mellan de kvinnliga och de manliga personalchefernas sätt att betona vikten av att hålla arbetet och fritiden isär genom att kvinnorna tyckte det var viktigare än männen att inte arbeta för mycket övertid. Resultatet är, sett ur ett genusperspektiv, inte speciellt förvånande med tanke på att kvinnor generellt sett tar ett större ansvar för hem och barn än vad män gör (Soidre, 2002, s.370-373), vilket ger mindre möjligheter till ett flexibelt synsätt på arbetstid där det går att arbeta mycket övertid i perioder så länge det finns en balans på längre sikt. Det är dock inte alls säkert att detta gällde för personalcheferna i min studie, då deras upplevelser kan ha varit ett uttryck för en individuell variation emellan som inte hade med deras könstillhörigheter och/eller familjeförhållanden att göra utan berodde på andra faktorer.

Personalchefernas upplevelser av omgivningens definitioner av dem är intressanta att relatera till Damms beskrivning av yrkesrollen som splittrad i olika perspektiv eftersom detta var något som personalcheferna såg som en bidragande orsak till att omgivningen hade en otydlig bild av dem. Frågan är då vad omgivningens bild av yrket har för betydelse när det gäller utvecklandet av en yrkesidentitet? Eftersom personalcheferna trots omgivningens otydliga bild av dem skapade en yrkesidentitet, även om den hade drag av yrkesroll, kanske betydelsen inte är så stor? Det kan kanske till och med vara så att en otydlig bild av yrket från omgivningens sida snarare bidrar till utvecklandet av en yrkesidentitet, eftersom det skapar ett behov av ett personligt införlivande av yrket? Några slutsatser om svårigheten att särskilja begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i personalchefernas upplevelser hade sin grund i omgivningens otydliga bild av dem kan inte dras. Det kan dock vara intressant med en jämförelse med Sundmans c-uppsats där hon konstaterar att omgivningens otydliga bild inte hade någon större betydelse för utvecklandet av en yrkesidentitet hos personalvetarna, även om de påverkades negativt av ifrågasättande inifrån organisationen. Sundmans resultat motsägs av Holander & Landström då de i sin c-uppsats menar att omgivningens otydliga bild försvårade för personalvetarna att utveckla en yrkesidentitet.

En tänkbar förklaring till svårigheten att särskilja begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i personalchefernas upplevelser av sitt yrke kan vara att det finns ett glapp mellan de teoretiska begreppen yrkesroll och yrkesidentitet och upplevelsen av ett yrke i praktiken. Detta skulle även kunna gälla begreppen social identitet och personlig identitet, eftersom personalchefernas upplevelse av yrket i relation till den personliga identiteten kantades av en viss dubbelhet, vilket talar för att det kan finnas praktiska gränsdragningsproblem mellan begreppen social och personlig identitet. En tänkbar förklaring kan i båda fallen vara att teoretiska begrepp visserligen ofta är grundade på empiri, men ändå kan vara problematiska att applicera på alla situationer eftersom verkligheten är komplex och ständigt föränderlig. Jag tror därför att teoretiska begrepp är viktiga och användbara verktyg för att förstå verkligheten men att de inte alltid är tillräckliga för att förklara alla delar av den. Upplevelsen av ett yrke kanske är en av de aspekter av verkligheten där analytiska åtskillnader i teoretiska begrepp inte är gränsdragningar som är möjliga att göra i praktiken? Att det finns relativt mycket forskning om yrkesroller och yrkesidentiteter talar dock emot att det existerar en begreppsproblematik, eftersom den forskning som finns borde ha bidragit till en utveckling av begreppen, i synnerhet om de visat sig svår använda. Man kan därför inte dra några slutsatser när det gäller begreppens användbarhet för att studera upplevelsen av ett yrke.

Slutligen ställer jag mig frågan varför svensk forskning om yrkesroller och yrkesidentiteter inom personalområdet än så länge är ett relativt smalt fält, framförallt när det gäller upplevelsen av yrket i relation till den personliga identiteten? Kanske är förklaringarna till det de samma som personalcheferna angav till varför omgivningen kunde ha en otydlig bild av dem; att yrket är relativt nytt, att det har genomgått flera förändringar, att det finns många variationer av tjänster inom yrket, att det råder en intern splittring i olika perspektiv och att personalchef är mer svårdefinierat för omgivningen än yrken med en tydligare avgränsning? Kanske finns det en föreställning om att professioner har tydligare yrkesidentiteter och är yrken man enklare upplever som en del i sin personliga identitet då mycket av den forskning som finns kring yrken och yrkesidentiteter rör professioner? Några av personalcheferna i undersökningen uttryckte dessa funderingar genom att relatera omgivningens otydliga bild av yrket och svårigheten att identifiera sig med det till yrkena läkare och sjuksköterska, vilka båda är yrken som har tydliga avgränsningar och brukar räknas som professioner. Oavsett orsak så hoppas jag att den här uppsatsen bidrar till att öka förståelsen för hur ett yrke upplevs, främst hos personalchefer men också för andra yrken inom personalområdet.

Slutsatser

Utifrån de resultat som framkommit går det att dra slutsatsen att det inte är möjligt att separera begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i personalchefernas upplevelser av sitt yrke eftersom deras upplevelser kantades av både yrkesidentitet och yrkesroll. Man kan också dra slutsatsen att de till viss del upplevde yrket som en del i den personliga identiteten genom att arbetet tenderade att glida ihop med fritiden, även om ingen uttryckligen identifierade sig som personalchef.

7. KÄLLFÖRTECKNING

Tryckta källor:

Angelöw, Bosse & Jonsson, Tom, *Introduktion till socialpsykologi*, Lund: Studentlitteratur, 2000.

Augustsson, Gunnar, *Socialpsykologins ansikten*, Lund: Studentlitteratur, 2005.

Aurell, Marie, *Arbete och identitet – om hur städare blir städare*, Lund: Tema teknik och social förändring, 2001.

Berglund, Johan, *De otillräckliga – en studie av personalspecialisters kamp för erkännande och status*, Stockholm: EFI, 2002.

Cahill, Spencer, "Erving Goffman", i Charon, Joel, *Symbolic interaktionism*, Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998.

Campner, Eva, *Upptäcktsresa utan slut – tankar om förskollärares yrkesroll*, Stockholm: Lärarförbundet, 2000.

Charon, Joel, *Symbolic interaktionism*, Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998.

Damm, Margareta, *Personalarbete – yrke eller passion*, Göteborg: BAS, 1993.

Ekstrand, Per, *Tarzan och Jane – hur män som sjuksköterskor formar sin identitet*, Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, 2005.

Engdahl, Oscar & Larsson, Bengt, *Sociologiska perspektiv – grundläggande begrepp och teorier*, Lund: Studentlitteratur, 2006.

Fangen, Katrine, *Deltaende observation*, Malmö: Liber ekonomi, 2005.

Goffman, Erving, *Jaget och maskerna – en studie i vardagslivets dramatik*, Stockholm: Nordstedts akademiska förlag, 2000.

Hargreaves, Andy, *Läraren i det postmoderna samhället*, Lund: Studentlitteratur, 1998.

Haslam, Alexander, *Psychology in organizations – the social identity approach*, London: Sage, 2004.

Jenkins, Richard, *Social identity*, New York: Routledge, 2004.

Kvale, Steinar, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur, 2005.

Lundmark, Annika, *Från P-linjestudent till personalspecialist – en kvalitativ analys av studenters olika uppfattningar av sin yrkesroll samt några läroplansteoretiska konsekvenser*, Uppsala: Pedagogiska institutionen, 1993.

Löfgren Martinsson, Maria, *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*, Lund: Pedagogiska institutionen, 2008.

Sjölander, Anna, *Sjuksköterskor, yrke, identitet – tre generationer berättar*, Borås: Södra Älvsborgs sjukhus, 2005.

Soidre, Tiiu, "Kvinnor och män i arbete – differentiering och stratifiering", i *Arbetslivet*, Hansen, Lars, H & Orban, Pal (red), Lund: Studentlitteratur, 2002.

Sundhall, Jeanette, *Otillräcklig, duktig, empatisk – en diskursanalys av hur kvinnliga läkare uttrycker yrkesidentitet*, Göteborg: Inst. för genusvetenskap, 2001.

Svensson, Lennart, G, "Yrkes- och professionssociologi", i Blomsterberg, Margareta & Soidre, Tiiu (red), *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*, Forskningsrapport nr 126, Göteborg: Sociologiska institutionen, 2003.

Ulfsdotter Eriksson, Ylva, *Yrke, status och genus – en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, Göteborg: Intellecta DocuSys, 2006.

Otryckta källor:

Holander, Christine & Landström, Eva Carin, *Personalvetarens yrkesidentitet: "Det kommer ingen bild liksom"*, Kandidatuppsats, Lunds universitet, 2005.

Lindström, Helen & Rosenqvist, Maria, *Lärares komplexa arbete*, Kandidatuppsats, Mälardalens Högskola, 2007.

Sundman, Lisa, *Personalvetares yrkesroll och yrkesidentitet*, Kandidatuppsats, Stockholms universitet, 2007.

Forskningsetiska principer inom samhällsvetenskaplig och humanistisk forskning, <http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf>

INTERVJUGUIDE

1. Bakgrundsfrågor: namn, ålder, utbildning och nuvarande yrke.
2. Hur länge har du haft din nuvarande tjänst?
3. Vad har du haft för andra tjänster tidigare?
4. Kan du berätta lite om dina nuvarande arbetsuppgifter?
5. Kan du berätta om varför du från början valde att bli personalvetare? Vilka intressen/motiv hade du?
6. Vad var din uppfattning om yrket innan du började arbeta med personalfrågor? Har din uppfattning om yrket förändrats sedan du började arbeta och i så fall hur?
7. Hur upplever du att andra uppfattar yrket? Hur märker du det? Varför tror du att det är så?
8. Det diskuteras en del (t.ex. i Sveriges HR förening) kring att personalvetarens yrkesroll är otydlig, hur ser du på det?
9. Vad tycker du är roligast med att arbeta med personalfrågor?
10. Vad tycker du är jobbigast/svårast med att arbeta med personalfrågor?
11. När känner du att du blir bekräftad i din yrkesroll?
12. Skiljer sig personalchefers roll ifrån andra chefers? Om den gör det, på vilket sätt?
13. Vad tror du det är viktigt att vara bra på när man arbetar med personalfrågor? Är det några särskilda egenskaper eller kompetenser du tycker är viktiga?
14. Om man skulle vara mer personlig, vilken är din största styrka som personalchef?
15. Ser du dig själv som i första hand arbetsgivarens eller arbetstagarens representant? På vilket sätt upplever du det? Finns det någon situation där det blir extra tydligt?
16. Ser du dig själv i första hand som personalchef eller som anställd på företaget?
17. När du träffar nya människor, till exempel på en fest, hur presenterar du då dig själv och vad du jobbar med? Vilka reaktioner brukar du få?
18. Upplever du en stark skiljelinje mellan arbetet och fritiden eller glider de in i varandra? När händer det i så fall?
19. Tycker du det är viktigt att hålla arbete och fritid isär? Varför tycker du det alternativt varför tycker du inte det? Har du några speciella strategier?

POPULÄRVETENSKAPLIG FRAMSTÄLLNING

Vad jobbar du med? Den frågan har nog många fått, eller själva ställt, i mötet med nya människor. Varför ett samtal ofta inleds på det sättet beror på att det i vårt samhälle anses viktigt att veta vad någon arbetar med för att kunna förstå vem den personen är. Svaret på frågan leder ofta till att associationer kring yrket väcks, till exempel kanske en målare får en att tänka på målning och en lärare på undervisning eller lärarutbildning. Frågan är då hur den som utför ett yrke upplever det; som de arbetsuppgifter den utför eller som något mer personligt?

För att förstå detta kan man ta hjälp av begreppen yrkesroll och yrkesidentitet. En yrkesroll kan beskrivas som omgivningens förväntningar på yrket, vilket till exempel kan vara arbetsuppgifter och krav på en viss utbildning. Eftersom yrkesrollen handlar om omgivningens förväntningar ingår inte en individs personliga uppfattningar om sitt yrke medan en yrkesidentitet däremot handlar om hur en individ skapar en personlig uppfattning om vem man är i sitt yrke. Även om begreppen kan användas för att förstå hur en person upplever sitt yrke är det viktigt att komma ihåg att de främst är teoretiska. Saker och ting kan ibland vara mer komplexa i verkligheten än i teorin och man kan därför fråga sig om det i praktiken går att skilja begreppen åt i en persons upplevelse av sitt yrke?

Vad man arbetar med är inte bara ett sätt att förstå vem någon annan är utan ens yrke kan också vara ett sätt att förstå vem man själv är. En annan fråga som är intressant att ställa i relation till hur någon upplever sitt yrke är därför om man upplever sitt yrke som sin personliga identitet, något man *är*, eller som en roll man spelar, något man *arbetar som*?

Den yrkesgrupp som valts ut för undersökningen är personalchefer. Det beror på att det inte finns speciellt många studier som handlar om yrken inom personalområdet. För att spegla deras unika och personliga upplevelser av sitt yrke har undersökningen utformats som en intervjustudie med sex personalchefer. Det är inte tänkt att resultatet ska kunna gälla för alla personalchefer, utan tanken är snarare att beskriva den enskildes uppfattningar. Trots detta är det en förhoppning att undersökningen kan bidra till att öka förståelsen för hur ett yrke upplevs, främst hos personalchefer, men också hos andra yrken inom personalområdet.

I intervjuerna med personalcheferna blev det tydligt att de hade skapat en yrkesidentitet, det vill säga en personlig uppfattning om vem man är i sitt yrke. Viktiga inslag i yrkesidentiteten var att vara tydliga och självklara i organisationen, arbetsgivarens representanter samt duktiga på att kommunicera, samarbeta och skapa förtroende med andra grupper inom organisationen. Några av personalcheferna talade dock samtidigt om arbetet som en roll. Det var som ingen som sade att de identifierade sig som personalchef. Samtliga upplevde dock att arbete och fritid ibland gled in i varandra vilket kan ses som att en viss identifikation med yrket ändå förekom eftersom den lediga tiden kan ses som en plats där man är sig själv, snarare än sitt yrke.

De slutsatser som dras utifrån resultatet är att det inte går att separera begreppen yrkesroll och yrkesidentitet i personalchefernas upplevelser av sitt yrke eftersom deras upplevelser kantades av både yrkesidentitet *och* yrkesroll samt att de till viss del upplevde yrket som en del i den personliga identiteten, även om ingen uttryckligen identifierade sig som personalchef.

