

Identiteter i arbeid

*Om nyutdannede akademikere,
kunnskapsorientering og arbeidsidentitet*

Kristin Lundtveit



Masteroppgave i pedagogikk

UNIVERSITETET I OSLO

Det utdanningsvitenskaplige fakultet
Pedagogisk Forskningsinstitutt
juni 2005

FORORD

Før jeg begynte på master i pedagogikk jobbet jeg halvannet år på Karrieresenteret i Bergen. Karrieresenteret har til hensikt å gjøre akademisk kompetanse synlig, anerkjent og etterspurt. Dette er en problemstilling som er relevant også i pedagogisk sammenheng, men å favne om hele spørsmålet er for stort innen rammene av en masteroppgave. En liten del av temaet kan imidlertid belyses gjennom å fokusere på hvordan nyutdannede akademikere konstruerer et bilde av seg selv i arbeidslivet ut fra en forestilling om hvem de er, hva de kan og hvor de vil. Kort sagt - en form for arbeidsidentitet.

En stor takk går til min veileder Monika Nerland. Fra start til slutt har hun bidratt med konstruktiv og taktfast veiledning. Hyppighet og velvilje har gjort at jeg har kommet i mål på normert tid.

Deretter vil jeg takke de seks informantene som tok av sin arbeidstid og gav meg et spennende empirisk materiale. Takk til Karrieresenteret og tidligere kollegaer i Bergen, for et positivt arbeidsmiljø og utviklende utfordringer. Takk til Karen Jensen ved PFI, som tok meg under Prolearn-prosjektets vinger i startfasen av oppgaven, og satte meg på rett spor. Takk til Dag Gjestland på Prosjektforum, for gode råd i forhold til utvalget av informanter.

Takk til mamma og pappa for godt utført foreldreskap, økonomisk support og oppmuntrende tilrop under hele studietiden. Takk til gode studievenner som har gjort Helga Eng og Blindern til godt sted å være. Takk til Gry, Ingvild og Tone for språkvask og konsise endringsforslag. Takk til Thor for alt det andre!

- det er godt med alt som er gjort!

Kristin Lundtveit

Blindern, 30. juni 2005

TITTEL: Identiteter i arbeid. Om nyutdannede akademikere, kunnskapsorientering og arbeidsidentitet	
AV: Kristin Lundtveit	
EKSAMEN: Masteroppgave i pedagogikk, allmenn studieretning PED 4390	SEMESTER: Vår 2005
STIKKORD: Arbeidslivspedagogikk Høyere utdanning Identitetskonstruksjon Senmodernitet	

SAMMENDRAG

Tema og problemstilling

Arbeidet blir en stadig viktigere del av livet, og er derfor en stadig mer sentral kilde for selvforståelse og identitetskonstruksjon (Beck 2004, Giddens 1996, Bauman 2002, Illeris 2002). For å forstå hvilken betydning arbeid har for identitet, må man sette det inn i en større sammenheng av gjeldende utviklingstrekk og tendenser som kjennetegner dagens samfunn og arbeidsliv. Vi har en forestilling om at samfunnet vi lever i er i rask og kontinuerlig endring. Gjentatte begrep i beskrivelsene av samtiden er flyktighet, oppløste tradisjoner, sosial differensiering og økt individualisering. Dette påvirker både sosiale, økonomiske, kulturelle og individuelle forhold, og medfører blant annet at individet står i en friere og mer ubundet relasjon til prosessene som omgir deres liv. I et samfunn som preges av stadig sterkere individualisering, kan både utdanning og arbeid dermed forstås som en del av et identitetsprosjekt (Giddens 1996; Beck 2004). Arbeidslivet blir da en arena for å både ”finne” og for å realisere seg selv. Universitetsutdannede akademikere er en interessant gruppe i denne sammenheng, fordi de ikke har klart definerte posisjoner eller roller som venter dem i arbeidslivet etter endt utdanning. Utfordringer knyttet til hvordan de oversetter og omsetter sin kunnskap, og slik konstruerer en arbeidsrelatert identitet er bakgrunnen for temavalget i denne oppgaven. Oppgaven tar sikte på å belyse følgende problemstilling, dels teoretisk og dels empirisk:

Hvordan konstrueres arbeidsidentitet hos nyutdannede akademikere i dagens arbeidsliv?

Teoretiske perspektiv

Tiden vi lever i betegnes som senmoderne, og sentrale kjennetegn ved senmoderniteten skisseres ved perspektivene det refleksive moderne (Giddens 1996), risikosamfunnet (Beck 1992) og det flytende moderne (Baumann 2000). Et differensiert, fragmentert og individualisert samfunn danner bakgrunnen for forestillingen om kunnskapssamfunnet og om det ”nye” arbeidslivet. Både samtiden og arbeidslivets organiseringsformer vil ha konsekvenser på individnivå, og identitet blir et organiserende prinsipp i samfunnet når identitetskonstruksjon skifter fra å være styrt av tradisjon til å foregå gjennom bevisste valg hos individet. For å belyse identitetsprosesser på individnivå, anvendes teoretiske perspektiv på identitetskonstruksjon og kunnskapsorientering som konkrete analyseverktøy. Utgangspunktet er Giddens forestilling om en refleksiv selvidentitet, Goffmanns perspektiv på rolleidentitet, og diskursteoriens syn på identiteter som noe som er konstruert innenfor og gjennom diskurser. *Arbeidsidentitet* kobles videre til individets

kunnskapsorientering, ut fra en antagelse om at akademikere gjennom en lang utdanning implisitt har valgt å la kunnskap spille en sentral rolle i sitt liv. Måter å forholde seg til kunnskap kan si noe om relasjonen mellom kunnskapsverden og subjekt, noe som kan være et viktig premiss for konstruksjon av arbeidsidentitet hos den nyutdannede akademiker. Sentrale kunnskapsdiskurser i denne sammenheng er den akademiske diskurs versus arbeidslivsdiskursen.

Det vitenskapsteoretiske ståstedet i oppgaven er sosialkonstruksjonistisk, noe som gav konsekvenser både for valg av teoretiske perspektiv, design og gjennomføring av den empiriske undersøkelsen og samt oppgavens generelle ambisjoner. Oppgavens overordnede ambisjon er å belyse hvordan arbeidsidentitet kan forstås som et *fenomen* i dagens arbeidsliv.

Empiri

Arbeidsidentitet blant nyutdannede akademikere belyses empirisk gjennom kvalitative forskningsintervju med seks informanter. Informantene er ”nyutdannede akademikere” med høyere samfunnsvitenskaplig eller humanistisk universitetsutdanning, noen års arbeidserfaring og fellesnevneren i at de har studert Prosjektforum ved Universitetet i Oslo.

Oppgaven er organisert som en integrert fremstilling, der kapitlene er gjensidig avhengige av hverandre for å oppnå en samlet forståelse av problemstillingen. Intervjuene fremstilles i ”fortellinger” som viser hvordan hver enkelt presenterer seg selv og relasjonen til sitt arbeidsliv. Fortellingene er konstruksjoner og skrevet på bakgrunn av informantenes selvpresentasjon og mine fortolkninger. I lys av oppgavens teoretiske perspektiv belyser det empiriske materialet ulike prosesser relatert til konstruksjon av arbeidsidentitet hos nyutdannede akademikere, og slik utgjør fortellingene menneskelige illustrasjoner på hvordan nyutdannede akademikere navigerer i et landskap som er i kontinuerlig endring. Oppgaven beveger seg så over i en bredere tematisert drøfting knyttet til kunnskapsorientering hos informantene, for så å oppsummere med ulike spenningsfelt som nyutdannede akademikere konstruerer sin arbeidsidentitet innenfor.

Konklusjoner

Arbeidsidentitet blir til i et samspill mellom individ, arbeidsliv og i høyere utdannedes tilfelle – kunnskap. Arbeidsidentitetens ”natur” tilsier at de blir til i prosesser når individ møter arbeidsliv, snarere enn å være et ”ferdig produkt” som nyutdannede akademikere har med seg når de trer inn i arbeidslivet. Diskusjonen og samspillet mellom teori og empiri er sentralt gjennom hele oppgaven, og i stedet for å produsere klare funn konstrueres det gjennom oppgaven forståelse for hvilke spenningsfelt eller diskurser nyutdannede akademikere forhandler og posisjonerer sin arbeidsidentitet innenfor. Det er arbeidsidentitet som fenomen som diskuteres, og ikke den enkeltes personlige identitet. Spenningene tar delvis utgangspunkt i de teoretiske perspektivene,

særlig sentrale kjennetegn ved identitetsforståelsene fra Goffmann, Giddens og den diskursive identitetsforståelse, og handler om hvordan identitet konstrueres ved å iscenesette eller påpeke likheter og forskjeller, deretter hvordan den enkelte bygger opp sin selvbiografi i streben etter kontinuitet eller ved å akseptere brudd i fortellingen, og tilslutt hvordan man kan markere tilknytning eller motstand til de ulike diskursene man omgis av som nyutdannet akademiker i dagens arbeidsliv.

Det synes å være noen felles kjennetegn i informantenes forhandlingsprosesser som kan trekkes frem som tendenser ut fra deres fortellinger. For det første at den nyutdannede akademiker i arbeidssammenheng og i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv forsøker å opprettholde en form for *stabilitet* gjennom å konstruere en sammenhengende fortelling om seg selv. På tvers av situasjon, relasjon og kontekst syntes det viktig for den enkelte å inneha en gjenkjennelig kjerne. For det andre er senmodernitetens forestilling om den totale individuelle frihet kun en *begrenset frihet* i forhold konstruksjon av arbeidsidentitet. Friheten begrenses både av arbeidslivets grenser, men også gjennom den enkeltes opplevelse av mening i arbeidet. For det tredje kan det synes som opplevelsen av mening i arbeidet knyttes til hvorvidt det er relevant i forhold til utdanningsbakgrunn. Flere omtalte jobben sin som meningsfull, men det er grunn til å påpeke at flertallet jobbet med sitt spesialiserte kunnskapsfelt. Fire av seks jobbet relatert til eller innenfor det kunnskapsfeltet de fordypet seg i på hovedfag. For det tredje vil arbeidslivet alltid til en viss grad være preget av *iscenesettelse av rolleidentiteter*. Å være seg selv og realisere seg selv gjennom arbeid, synes å være vår tids mantra for arbeidslivet (Beck 2003). Realiteten er at slett ikke alle får muligheten til å realisere seg selv gjennom drømmejobben, Kun to av seks informanter følte at de hadde eller hadde hatt noe som kunne i nærheten av en drømmejobb. For det fjerde uttrykker informantene en *bevissthet i forhold til kunnskapsorientering* i sitt identitetsprosjekt. Dette kan være en indikator på at oppgavens antagelse om kunnskapens sentrale plass i akademikerens arbeidsidentitet var holdbar. Bevisstheten ble relatert til forskjeller og likheter, både mellom kunnskapsdiskursen under utdanning kontra i arbeidsliv – men også ulike kunnskapsdiskurser de hadde møtt i sitt arbeidsliv.

Kjennskap til hvordan identitetsprosesser settes i spill hos nyutdannede akademikere gir selvsagt ikke svar på generelle identitetsutfordringer i det senmoderne samfunn og arbeidsliv. Det kan imidlertid understreke behovet for et bredere kunnskapsgrunnlag om akademikere i arbeidslivet. De er en gruppe arbeidstakere som investerer i høyere utdanning, og arbeider i et kunnskapsintensivt arbeidsliv som er i stadig endring og utvikling. Hvordan de konstruerer en arbeidsidentitet, blant annet gjennom sin kunnskapsorientering, kan si noe generelt om hvilke kunnskapsdiskurser som gjør seg gjeldende i dagens arbeidsliv. Dette kan på sikt skape nye, eller

revidere de gjeldende posisjoner og kunnskapsdiskurser nyutdannede akademikere som gruppe møter i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv.

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	I
SAMMENDRAG.....	V
KAPITTEL 1: INTRODUKSJON	1
1.1 OPPGAVENS TEMA OG PROBLEMSTILLING	1
1.2 BEGRUNNELSE FOR VALG AV FOKUS OG FREMGANGSMÅTE	3
1.3 OPPGAVENS STRUKTUR.....	4
KAPITTEL 2: FORSKNINGSDESIGN OG METODEVERKTØY.....	7
2.1 VITENSKAPSTEORETISK RAMMEVERK	7
2.2 SOSIALKONSTRUKSJONISMEN SOM UTGANGSPUNKT	7
2.2.1 SPRÅKETS ROLLE I KONSTRUKSJONISTISK FORSKNING.....	9
2.2.2 KUNNSKAP SOM DISKURSIVT KONSTRUERT.....	10
2.3 DESIGN OG GJENNOMFØRING AV DEN EMPIRISKE UNDERSØKELSEN	11
2.3.1 DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVJU SOM METODEVERKTØY.....	11
2.3.2 UTVALG AV INFORMANTER	12
2.3.3 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE.....	14
2.3.4 BEARBEIDING OG ANALYSE	16
2.4 VURDERING AV OPPGAVENS VITENSKAPLIGHET	17
2.4.1 INFORMANTENES STATUS I OPPGAVEN.....	18
2.4.2 EGEN ROLLE SOM FORSKER	19
2.4.3 ETISKE UTFORDRINGER.....	19
2.3.4 EPISTEMOLOGISK VALIDITET OG OVERBEVISENDE FORTELLINGER.....	20
2.5 OPPSUMMERING OG VALG AV FREMSTILLINGSFORM.....	21
KAPITTEL 3: AKADEMIKERE I ARBEIDSLIVET – ET LANDSKAP I ENDRING?	25
3.1 INNLEDNING	25
3.2 PERSPEKTIVER PÅ SENMODERNITETEN.....	26
3.2.1 RELEVANS FOR OPPGAVENS PROBLEMSTILLING.....	29
3.3 FORESTILLINGER OM DET NYE ARBEIDSLIVET	29
3.3.1 RELEVANS FOR OPPGAVENS PROBLEMSTILLING.....	33
3.4 LANDSKAPETS KONSEKVENSER PÅ INDIVIDNIVÅ	33

3.4.1	IDENTITET SOM ORGANISERENDE PRINSIPP	34
KAPITTEL 4: IDENTITETSKONSTRUKSJON OG KUNNSKAPSORIENTERING.....		39
4.1	INNLEDNING	39
4.2	IDENTITETSKONSTRUKSJON.....	39
4.2.1	ROLLEIDENTITET	40
4.2.2	REFLEKSIV SELVIDENTITET	42
4.2.3	”DISKURSIV” IDENTITET.....	44
4.2.4	MULIGHETER OG BEGRENSNINGER I DE ULIKE PERSPEKTIVENE	47
4.3	KUNNSKAPSORIENTERING	48
4.3.1	KUNNSKAPSKULTURER I AKADEMIA OG I ARBEIDSLIVET.....	49
4.3.2	KUNNSKAPSPRODUKSJON I AKADEMIA OG ARBEIDSLIV	50
4.3.3	KUNNSKAPSORIENTERING PÅ INDIVIDNIVÅ	52
4.4	OPPSUMMERING	54
KAPITTEL 5: MØTER MED NYUTDANNEDE AKADEMIKERE.....		59
5.1	INNLEDNING	59
5.2	VILDE	59
5.3	JON.....	68
5.4	KARI	73
5.5	DAVID.....	78
5.6	ET SAMMENLIGNENDE TVERRSNITT.....	84
5.6.1	”PÅ INNHOLDSSIDEN ER JEG JO AKADEMIKER”	85
5.6.2	”DU MÅ SE PROBLEMSTILLINGER PÅ TVERS AV FAGGRENSER”	87
5.6.3	”KUNNSKAPEN ER MINE VERKTØY”	90
5.7	OPPSUMMERING	91
KAPITTEL 6: IDENTITETER I ARBEID.....		95
6.1	INNLEDNING	95
6.2	IDENTITETSKONSTRUKSJON GJENNOM FORHANDLING OG POSISJONERING	95
6.2.1	LIKHET OG FORSKJELL.....	96
6.2.2	KONTINUITET OG BRUDD	99
6.2.3	TILKNYTNING OG MOTSTAND.....	102
6.3	TEORIENES FORKLARINGSKRAFT	105
6.4	OPPGAVENS INNSIKTER RELATERT TIL ARBEIDSENTITET	108

KAPITTEL 7: OPPSUMMERENDE KOMMENTARER.....	113
7.1 ET PERSONLIG TILBAKEBLIKK PÅ PROSESSEN	113
7.2 VIKTIG Å VITE – MEN FOR HVEM?.....	114
LITTERATURLISTE	117
VEDLEGG 1: INFORMASJONSSKRIV TIL INFORMANTENE	123
VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE.....	124

KAPITTEL 1: INTRODUKSJON

1.1 Oppgavens tema og problemstilling

Work is a virtually inescapable part of condition. Many of us spend hours of our waking hours engaged in it. It absorbs our energies and preoccupies our thought. It involves us in relations with other people and gives us our sense of identity (Thomas 1999:112).

Vi lever i en forestilling om at samfunnet vi lever i er i rask og kontinuerlig endring. For å forstå hvilken betydning arbeidet har for identitet må man sette det inn i en større sammenheng av gjeldende utviklingstrekk og tendenser som kjennetegner dagens samfunn og arbeidsliv. Gjentatte begrep i beskrivelsene av vår samtid er endring, flyktighet, oppløste tradisjoner og økt individualisering. Dette påvirker både sosiale, økonomisk, kulturelle og individuelle forhold, og medfører blant annet at individet står i en friere og mer ubundet relasjon til prosessene som omgir deres liv. I samtiden kan derfor både utdanning og arbeid dermed forstås som en del av et identitetsprosjekt (Giddens 1996; Beck 2004).

Denne oppgaven handler om akademikere i arbeidslivet. Parallelt med samfunnets utvikling endres også de utfordringene akademikere som gruppe stilles ovenfor. Hvordan navigerer i et landskap nyutdannede akademikere som sies å være preget av ustabilitet og endring? Det paradoksale i dette er at tross for at arbeidet blir en stadig viktigere del av livet og den enkeltes identifiseringsgrunnlag, blir arbeidslivet samtidig en stadig mer kompleks kontekst å finne frem i. I overgangen mellom utdanning og arbeidsliv stilles nyutdannede arbeidstakere ovenfor en rekke valg i forhold hva de vil jobbe med, hvor de vil jobbe, hva de er kvalifisert for og sist men ikke minst; hva de har lyst til. Slik velger de langt på vei sin arbeidslivsarena, og må deretter realisere seg selv og sin rolle i dette arbeidslivet.

Hva du jobber med hevdes i vår tid å ha eksistensiell status fordi det sier noe om hvem du er, hva som gjør deg unik og skiller deg fra andre - men også hva som gjør deg lik andre.

Identitetskonstruksjon i arbeidslivet kan derfor betraktes som en del av et eksistensielt prosjekt. Men identitet konstrueres ikke i et vakuum, og i tillegg til å være gjenkjennelig for deg selv er det også avgjørende hvordan du oppfattes av andre. For nyutdannede akademikere i overgangen til arbeidslivet blir identitetsprosesser dermed også ekspressive. Akademisk kunnskap har ikke et like klart definert bruksområde som for eksempel profesjonskunnskap, og den krever derfor

oversettelse for å bli omsettelig. Det å være gjenkjennelig i arbeidslivssammenheng er et uttrykk for synlighet, som i de fleste tilfeller er en forutsetning for omsettelighet. Det kan derfor hevdes at arbeidsidentitet for nyutdannede akademikere handler vel så mye om å uttrykke ”her er jeg!” som å forklare ”dette er meg”.

Oppgaven vil belyse følgende problemstilling:

Hvordan konstrueres arbeidsidentitet hos nyutdannede akademikere i dagens arbeidsliv?

Problemstillingen utforskes dels teoretisk og dels empirisk. Forståelsen av arbeidsidentitet må derfor settes inn i en større teoretisk forståelsesramme som knytter sammen individ- og samfunnsnivå. Hvilke konsekvenser de samfunnsmessige endringene har på individnivå, kan gi innsikt i hvilke prosesser som gjør seg gjeldende når nyutdannede akademikere presenterer og konstruerer en forståelse av seg selv i relasjon til arbeid. Slik beveger de teoretiske perspektivene ut fra en struktur som beveger seg mellom det generelle og det spesifikke, fra samfunnsnivå til individnivå. Samspillet mellom de ulike nivåene ligger som et utgangspunkt for oppgavens problemstilling. På samfunnsnivå kan teoretiske perspektiv på samtiden og det nye arbeidslivet gi innsikter som plasserer identitetsproblematikkens aktualitet i dagens samfunn og arbeidsliv. På individnivå fungerer perspektiver på identitetskonstruksjon og forholdningssett til kunnskap som analyseverktøy for å belyse hvordan identitetsprosesser settes i spill og artikuleres i det empiriske materialet. Slik genereres ny kunnskap i et samspill mellom teoretiske kategorier og individets opplevde virkelighet. Oppgavens bidrag knyttes til å forstå arbeidsidentitet som et fenomen, og ikke å forstå den individuelle konstruksjonsprosess. Noen av problemstillingens sentrale begrep krever imidlertid avklaring og avgrensning:

Akademiker er definisjonsmessig betegnelsen på et medlem av et akademi, eller en person som er immatrikulert ved et universitet (Berulfsen 1993). Vanligvis omtales akademikere som ferdigutdannede kandidater med minimum fire års høyere utdanning fra universitet eller høyskole. Her avgrensner jeg begrepet for å tjene denne oppgavens hensikt og problemstilling, og anvender akademiker begrepet om *høyere universitetsutdannede kandidater med hovedfag innen en samfunnsvitenskapelig eller humanistisk fagkrets*.

Arbeidsidentitet konstrueres innenfor rammene av det arbeidet man har eller gjør, men er ellers å forstå som enhver annen identitetsform. Identitet kommer fra det latinske idem, og betyr ”det samme som seg selv” (Berulfsen 1993). Arbeidsrelatert identitet knyttes ofte i litteraturen til begreper som yrkesidentitet eller profesjonell identitet, men å anvende arbeidsidentitet er en

bevisst avgrensning for å holde fokus på at arbeidsidentitet i denne sammenheng er å forstå som et fenomen for akademikere som *ikke* utdanner seg til ett bestemt yrke eller en profesjon.

Videre avklarer jeg begrepet *dagens arbeidsliv* utfyllende i kapittel 3 gjennom forestillinger av det nye arbeidslivet. Arbeidslivet jeg forholder meg til i denne oppgaven er knyttet til den *kunnskapsintensive delen av arbeidslivet som krever høyere utdanning*. Dette er en avgrensning i forhold til hvor oppgavens informanter befinner seg, samt en markering av avstand til forståelsen av arbeid som enhver virksomhet (jf Beck 2002).

1.2 Begrunnelse for valg av fokus og fremgangsmåte

Bakgrunnen for valg av tema og problemstilling er en generell interesse for omsettelighet av høyere utdannede kandidater. Det vi vet om emnet akademikere og arbeidsliv fra tidligere forskning, baserer seg mye på store surveyundersøkelser som sier noe om hvor nyutdannede akademikere jobber, hvor mye de tjener, hvor mange jobber de har hatt etter endt utdanning og hvorvidt de opplever arbeidet som relevant eller irrelevant. NIFU STEP¹s kandidatundersøkelser er en sentral leverandør i denne sammenheng. Formålet med kandidatundersøkelsene, som gjennomføres et halvt år etter avsluttede studier, er å undersøke arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede akademikere fra norske læresteder. Kandidatundersøkelsen gir derfor et oversiktsbilde på utviklingen på arbeidsmarkedet, men min påstand er at disse undersøkelsene i for stor grad har fokusert på arbeidsmarkedet ut fra et beskrivende heller enn utforskende og utviklingsorientert perspektiv. Ofte blir funnene i Kandidatundersøkelsen supplert med mer generell arbeidsstatistikk kommer fra Arbeidskraftundersøkelser fra Statistisk Sentralbyrå og generell arbeidsmarkedstatistikk fra Aetat. Konklusjoner fra slike undersøkelser relatert til akademikere, er at arbeidsmarkedet for høyere utdannede akademikere i stor grad følger utviklingen i arbeidsmarkedet generelt, at høyere utdannede fortsatt er vinnere på arbeidsmarkedet i forhold til grad av sysselsetting. Kandidatundersøkelsene viser videre at graden av mistilpasning (irrelevant arbeid, ufrivillig deltidsarbeid, arbeidsledighet) er høyest blant humanister og samfunnsvitere (Arnesen 2005). Statistisk kunnskapsgrunnlag kan være egnet til sitt bruk, men har etter min mening begrenset forklaringskraft utover å skissere oversiktsbilder. Jeg mener derfor at det er behov for å supplere slike surveys med forskning som har andre utgangspunkt. For å fylle ut bildet av hvordan nyutdannede akademikere gjør seg selv omsettelig

¹ NIFU STEP Norsk institutt for studier av forskning og utdanning/ Senter for innovasjonsforskning.

og derav navigerer i arbeidslivet, kan det være nyttig med innsikter som tar utgangspunkt i aktørens egne perspektiver og opplevelser. Omsettelighet handler blant annet om å gjøre seg selv synlig, gjenkjennelig og attraktiv på et svingende arbeidsmarked. For å opparbeide denne type kunnskap, kreves andre metodeverktøy som anerkjenner kompleksiteten i fremstillingene til den enkelte og som dermed ikke kan generaliseres til tendenser eller statistikk. Det er generelt lite forskning som fokuserer på akademikerens opplevde arbeidsliv. Kvalitativ forskning med aktørfokus har vært mer vanlig i tilknytning til profesjonsutdannede arbeidstakere som sykepleiere, lærere og leger (se f.eks Christiansen 2002; Jensen (in press)). Dette kan ha sammenheng med at profesjoner har det som en et uttalt læringsmål i sin utdanning å utvikle en profesjons- eller yrkesidentitet. Akademikere som gruppe har ikke noe tilsvarende. Det er imidlertid tegn på endringer og nye initiativ på forskningsfronten også for gruppen høyere utdannede universitetskandidater. Et eksempel kan være en kvalitativ analyse av overgangen mellom høyere utdanning og arbeidsliv som Arbeidsforskningsinstituttet i disse dager gjennomfører på oppdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet². Denne typen undersøkelser støtter opp om behovet for ny og annerledes kunnskap om overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, både fordi den gjennomføres kvalitativt og fordi den inkluderer både arbeidstaker - og arbeidsgiverperspektivet.

Denne oppgaven tar sikte på å belyse ulike prosesser som gjør seg gjeldende når nyutdannede akademikere konstruerer sin arbeidsidentitet, og jeg har valgt å gjennomføre en kvalitativ intervjuundersøkelse blant nyutdannede akademikere i arbeidslivet.

1.3 Oppgavens struktur

Oppgaven er organisert som en integrert fremstilling, der kapitlene er gjensidig avhengige av hverandre for å oppnå en samlet forståelse av problemstillingen. Kapittel 1 setter leseren inn i bakgrunnen for valg av tema og problemstilling, mens kapittel 2 redegjør for produksjonsbetingelsene i den empiriske undersøkelsen. Dette inkluderer det vitenskapsteoretiske utgangspunkt for oppgaven, valg av design og metodeverktøy, gjennomføring av selve undersøkelsen og epistemologiske refleksjoner. Deretter presenteres oppgavens teoretiske perspektiver i kapittel 3 og 4. Som en bakgrunn for å forstå hvorfor arbeidsidentitet er et viktig fenomen i dagens samfunn starter kapittel 3 med en gjennomgang av sentrale kjennetegn ved

² Foreløpig arbeidstitel opplyst fra UFD: ”Kvalitativ analyse av overgangen mellom utdanning og arbeidsliv”. Undersøkelsen utføres av Arbeidsforskningsinstituttet på oppdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet.

samtiden og forestillinger om det ”nye” arbeidslivet. I dette kapittelet beskrives samlet sett kontekstuelle rammer for akademikere i arbeidslivet og gir slik et repertoar av begreper som kan spille inn når nyutdannede akademikere konstruerer en arbeidsidentitet. Kapittel 4 gjør rede for perspektiv på identitetskonstruksjon og kunnskapsorientering, som videre i oppgaven anvendes som konkrete analyseverktøy i møtet med empirien. Kapittel 5 utgjør oppgavens empiriske hoveddel, og intervjumaterialet fortolkes og presenteres i fortellinger knyttet til en og en informant før det avsluttes med et sammenlignende og temabasert tverrsnitt. Kapittel 6 starter med en fremstilling av hvordan identiteter i arbeid kan settes i spill. Videre drøftes teoriens forklaringskraft for fenomenet arbeidsidentitet og kapittelet avsluttes med en fremstilling av oppgavens innsikter. I kapittel 7 avrundes oppgaven med et personlig tilbakeblikk på prosessen, samt refleksjoner angående utfordringer relatert til akademikere og arbeidsliv ut fra et generelt og fremtidsrettet blikk.

KAPITTEL 2: FORSKNINGSDSIGN OG METODEVERKTØY

2.1 Vitenskapsteoretisk rammeverk

Når man skal konstruere ny kunnskap om et fenomen, for eksempel arbeidsidentitet hos nyutdannede akademikere, kreves det en viss begrunnelse for hvorfor kunnskapen skal oppfattes som troverdig. Innen samfunnsvitenskaplig forskning eksisterer et mangfold av teorier og perspektiver som alle bygger på respektivt gitte vitenskapsteoretiske ståsteder. I dette kapitlet skal jeg først redegjøre for det vitenskapsteoretiske utgangspunktet for oppgaven.

Vitenskapsteoretisk bevissthet setter kursen for egen ferd som forsker. Dette rammeverket utgjør oppgavens epistemologi og ontologi³, og var avgjørende for valget av oppgavens verktøy.

2.2 Sosialkonstruksjonismen som utgangspunkt

Å konstruere arbeidsidentitet kan forstås som en prosess av meningsskapning i sosiale prosesser kontekstuellt knyttet til arbeidslivet. Utgangspunktet for oppgaven hviler derfor på et konstruksjonistisk ståsted⁴. Konstruksjonismen er grovt sett en samlebetegnelse for en rekke teoretiske bidrag som er enige om at virkeligheten ikke er en universell og avdekkbar størrelse, men formes av og gjennom menneskers handlinger, språk og antatte handlingsperspektiv (Burr 1995). Verden, slik den fremtrer for hvert enkelt menneske, er dermed konstant i bevegelse. Dette resulterer i en virkelighetsoppfatning slik Neumann beskriver:

³ Epistemologi kommer fra episteme (lat.), og betyr læren om hvordan vi tilegner oss og begrunner kunnskap. Ontologi betyr læren om det som er eller det som eksisterer (Gilje & Grimen 1993)

⁴ Jeg velger å ikke gå nærmere inn på konstruksjonismens ulike retninger her, utover å konstatere at jeg heretter bruker begrepet konstruksjonisme fremfor sosialkonstruksjonisme, konstruktivisme og/eller andre alternativer. Burr (1995) skiller bevisst mellom konstruktivisme og konstruksjonisme ut fra konstruktivismens assosiasjoner til den kognitivt psykologiske tradisjonen fra Piaget, og fordi sosialkonstruksjonismens sosiale fokus. Jeg overser heller ikke forskjellene mellom de psykologiske, individuelle og sosiale retninger innenfor konstruksjonismen, men arbeidsidentitet er i seg selv et sosialt fenomen og kan ikke konstrueres uavhengig av omgivelsene. En inngående redegjørelse for denne diskusjonen finnes blant annet i Burr (1995).

Det gir ingen mening å si at verden består av dette eller hint uten å spesifisere hvorledes det ble slik og hvordan denne verdenen opprettholdes og hvordan den utfordres av andre muligheter (Neumann 2001).

Det som er virkelig er ofte mer enn en sosial konstruksjon i hvert enkelt menneske, men et resultat av at hver enkelt forsøker å skape en mening som fungerer kognitivt og uttrykker sammenheng. Konstruksjonismens erkjennelse av at det ikke finnes en "sannhet" som står i et objektivt forhold til virkeligheten, tilsier at virkeligheten derfor ikke kan styre hva som sies om den. Kritikere hevder derfor at dette ikke representerer en forsvarlig epistemologi, fordi den ikke anerkjenner at naturen overskrider menneskelige kunnskapende prosesser (Phillips 2000). Videre kritiseres konstruksjonismen for å ha psykologiske hensikter om å forstå, men trekker epistemologiske beslutninger som er forklarende (Denzin & Lincoln 1994). Kenneth Strike (1987) besvarer denne kritikken med at man behøver ikke være antirealist for å kunne stemple seg som konstruksjonist. Det er fullt mulig å opprettholde troen på at det konstruerte korresponderer med *noe* i den virkelige verden. Nelson Goodman, som betegnes som den sosiale konstruksjonismens opphavsmann, erstattet i tråd med dette "truth" med "rightness" i sine teorier (Goodman 1978, i Lincoln 1994).

Ut fra et konstruksjonistisk ståsted må man dermed ta beslutninger som ikke lenger baserer seg på sikker viten eller som kan utledes av denne. Den erkjente uvissheten gjør seg også gjeldende i følge Beck innen forskning: "Tesen om usikkerhetens, uvissheten og tvetydighetens tilbakekomst er en helt sentral tanke i forskningsprogrammet refleksiv modernisering..." (Beck 2003). Dette betegnes derfor som en form for "uvisshetens epistemologi" (Kvale 1997). I følge Beck blir samfunnsvitenskapens viktigste oppgave i våre dager å gripe denne forvandlingen begrepslig, og undersøke den empirisk og på den måten gjøre den forståelig og håndterbar for menneskene og institusjonene (Beck 2003). Med konstruksjonismen som vitenskapsteoretisk utgangspunkt sier jeg meg enig i at kunnskap er sosialt konstruert, og at virkeligheten ikke er en universell og objektiv avdekkbar størrelse men noe som konstrueres gjennom vår måte å snakke om den på. "Uvisshetens epistemologi" er i takt med generelle trekk ved tiden, som jeg beskriver nærmere i kapittel 3, samt antagelser om identitetskonstruksjon for akademikere i dagens arbeidsliv. I deres tilfelle finnes trolig mer enn én fortelling om konstruksjon av arbeidsidentitet, men flere og kanskje motstridende fortellinger. Det finnes heller ikke én identitet eller én rolle, men en myriade av identiteter som er i kontinuerlig forandring. Jeg anser det derfor som produktivt å søke ny kunnskap om fenomenet innenfor et paradigme som godtar et legitimt

tolkningsmangfold. Arbeidsidentitet for nyutdannede akademikere er trolig noe som konstrueres i samspill og i relasjon med omgivelsene.

2.2.1 Språkets rolle i konstruksjonistisk forskning

Et konstruksjonistisk ståsted medfører at oppmerksomheten rettes mot språket som en viktig element i produksjon av kunnskap og mening. Dette gir videre konsekvenser for forståelse av egen forskerpraksis, fordi det impliserer en erkjennelse av at erfaringer ikke er nøytrale eller sanne i objektiv forstand men produkter av våre klassifiseringer og de kategorier vi ser verden gjennom (Nerland 2003). Slik oppløses forestilingen om en objektiv virkelighet som noe uavhengig av våre begreper om virkeligheten, og ut fra denne tankegangen vil våre forestillinger om identitet og kunnskap være farget av de teoretiske perspektiv og derav språklige begreper denne oppgaven baserer seg på. Om verden består av sosiale konstruksjoner, vil vår tilgang til virkeligheten alltid gå via språket (Winther Jørgensen and Phillips 1999). Fokuset på sammenhengen mellom språk og mening vanskeliggjør å skille "the knowledge from the knower" (Steedman 1991, i Alvesson & Sköldberg 1994). Gjennom språket tilbys mennesket fysiske og intellektuelle redskaper som gir verden mening. Konstruksjonismen er i denne sammenheng beslektet med det sosiokulturelle perspektiv hos for eksempel Lev Vygotsky og Roger Säljö. De hevder at språket er unnværlig i menneskelig kunnskapsbygging fordi det muliggjør å samle erfaringer, ideer, kunnskaper og ferdigheter, og kommunisere disse til andre og hverandre. Roger Säljö ordlegger seg som følger:

Språket blir en praktisk ressurs som människor använder för att skapa mening i sin omvärld. Samtidig antar språkliga konstruktioner en betydande egenkraft. De blir konkreta redskap för att skapa ordning och reda i en dynamisk og mångtydig verklighet, och när man använder dem finns en tendens att vi börjar se omvärlden i de mönster som språkliga kategorier tillhandahåller (Säljö 2000:76-77).

Når vi skal forklare noe, er det en forutsetning at vi er i stand til å forstå hva andre sier og gjør (Bråten 2002). En kontinuerlig etablering, utvikling og reparering av en slik felles forståelse illustrerer at mennesket håndterer virkeligheten ved hjelp av språklige kategorier som utgjør integrerte deler av deres sosiale praksiser. Språket er en form for sosial handling, og gjennom å snakke sammen konstrueres verden (Burr 1995). I forbindelse med forskning kalles ofte denne erkjennelsen den lingvistiske vending i samfunnsvitenskapen. Denne vendingen problematiserer det faktum at språket ikke bare skapes på bakgrunn av våre virkelighetsoppfatninger, men også har en konstituerende funksjon på våre omgivelser.

2.2.2 Kunnskap som diskursivt konstruert

I kvalitativ forskning generelt spiller forholdet mellom språk, mening og handling en viktig rolle. Om de språklige redskapene og kategoriene tas bort i en forskningsprosess, står forskeren uten et formidlende og meningsuttrykkende mellomledd (Säljö 2001:83). Den språklige vendingen i samfunnsvitenskapene koblet ofte til *diskurser*. Diskursene opphever skillet mellom språk og handling (Sirnes 1999). En handling er kjennetegnet av at den blir tillagt mening, og denne meningen uttrykkes og oppstår gjennom språket. I diskurser forholder språk og handling seg til samme dimensjon. En diskurs kan forstås som en bestemt måte å snakke om og forstå verden, eller et utsnitt av verden, på (Winther Jørgensen & Phillips 1999:9). Diskurser utgjør dermed både tenkemåter og forestillinger som både konstruerer og konstrueres gjennom sosiale handlinger. Iver B. Neumann definerer en diskurs som følger:

En diskurs er et system for frembringelse av et sett utsagn og praksiser som, ved å innskrive seg i institusjonene og fremstå som mer eller mindre normale, er virkelighetskonstituerende for sine bærere og har en viss grad av regularitet i et sett av sosiale relasjoner (Neumann 2001:18).

Diskursen etableres som en totalitet som utelukker alternative betydninger og relasjoner, og fungerer dermed som en reduksjon av muligheter (Winther Jørgensen & Phillips 1999). Diskursene utgjør et repertoar for handling gjennom sin konstituerende, legitimerende og produserende form. Ulike diskurser representerer ulike måter å omtale og slik forstå verden på, og disse kjemper hele tiden mot hverandre om å bli den gyldige virkelighetsforståelsen for enkeltindividet eller i samfunnet. Alle sosiale praksiser er diskursive, og en diskurs konstituerer seg alltid i forhold til det den utelukker eller har seiret over i den diskursive kamp. Samtidig kan det være vanskelig å trekke grenser mellom de ulike diskursene, fordi hvis man går tett nok på materialet oppløser det seg i en rekke ”bitte små” diskurser (Burr 1995).

Diskursteori favner vidt, og er strengt tatt ikke én teori⁵. Det er imidlertid noen felles kjennetegn som kan trekkes frem. Som et helhetlig perspektiv kan det sies å være beslektet med

⁵ Diskursbegrepet er en aktuell innfallsvinkel innen både forskning og common sense, og brukes ofte uten innholdsavklaring. Den begrensede fremstillingen kan forsvares med at diskursteori kun skal anvendes som et generelt perspektiv i denne oppgaven. Det kan fortone seg som unøyaktig å fremstille alle teoriene kollektivt, fordi man da ikke belyser forskjellene mellom for eksempel den kritiske diskursanalyse og diskurspsykologien (Winther Jørgensen & Phillips 1999). Diskurser knyttes videre ofte til hvordan språk også konstituerer makt, og slik definerer muligheter og begrensninger i sosiale situasjoner.

konstruksjonistiske prinsipper gjennom grunnantagelsen om at språket ikke bare er en kanal som kommuniserer fakta om virkeligheten, men en maskin omverdenen konstitueres gjennom. Dette understreker likheter mellom det konstruksjonistiske ståsted og diskursteorien. Begge retninger anser kunnskap som noe betinget, og virkeligheten blir det man vil den skal være fordi den alltid kunne ha vært annerledes (Winther Jørgensen & Phillips 1999:164). Den diskursive tankegangen kan derfor gi nyttige perspektiv i forhold til oppgavens problemstilling. Den har i seg et analytisk grep som gir et sett av verktøy og begreper i forhold til hvordan vi forstår oss selv, hverandre eller verden omkring oss (Potter & Wetherell 1987, i Bråten 2002).

I denne oppgaven blir spørsmålet hvilke diskurser som kjemper om å være den gjeldende virkelighetsforståelsen i nyutdannede akademikers arbeidsverden. Diskursteoretiske perspektiv er i utgangspunktet kritiske til det autonome mennesket, fordi det alltid vil være flere og motstridende diskurser i spill. For nyutdannede akademikere kan inntredenen i arbeidslivet innebære møter med ulike diskurser. Å synliggjøre hvilke diskurser som gjør seg gjeldende i konstruksjonen av arbeidsidentitet kan være klargjørende for hvilke diskurser som blir tatt for gitt, hvilke det kjempes om og hvilke som må rettferdiggjøres. Oppgavens fokus er rettet mot de sosiale heller enn mentale prosesser, og den diskursive koblingen av språk, mening og handling gjør det naturlig å søke tilgang til informantenes artikulerte erfaringer for å belyse problemstillingen. Det konstruksjonistiske utgangspunktet har dermed konsekvenser både for valg av teoriperspektiv og metode. Diskursforståelsen fungerer både som overordnet inntak gjennom hele oppgaven, som er bevisst den mening som artikuleres gjennom språklige konstruksjoner. Samtidig ligger det til grunn for valg av metodeverktøy, og anvendes som en av tre identitetsforståelser i kapittel 4.

2.3 Design og gjennomføring av den empiriske undersøkelsen

I dette avsnittet gjør jeg rede for metodiske tilnærmelser og overveielser knyttet til oppgavens empiriske undersøkelse. Dette inkluderer valg av metodeverktøy, utvalg av informanter, selve gjennomføringen av undersøkelsen og epistemologiske refleksjoner relatert til både prosessen og produktet.

2.3.1 Det kvalitative forskningsintervju som metodeverktøy

Problemstillingen i denne oppgaven setter søkelys på identitetsprosesser hos nyutdannede akademikere. Formålet med den empiriske undersøkelsen var i dette tilfellet for det første å få den nyutdannede akademikeren i tale om sine erfaringer knyttet til sin arbeids- og

kunnskapsverden. For det andre handlet det om å oppnå dybdeforståelse både hos meg selv som forsker og oppgavens lesere. Jeg anså det som nødvendig med fylldige og prosessuelle data - fremfor presise og representative data (Repstad 1998). Det kvalitative forskningsintervju er en egnet produksjonsarena for denne type kunnskap (Kvale 1997).

Den bokstavelige betydning av et *inter view* er en utveksling av synspunkter mellom to personer om et tema som opptar dem begge (Kvale 1997). Ut fra denne forståelsen skiller ikke intervjuet seg nevneverdig fra en vanlig samtale. En definisjon av et forskningsintervju er at samtalen har en viss struktur og hensikt, der forskeren i stor grad definerer og kontrollerer samtalen og situasjonen (ibid). Kvale (1997) hevder at man ikke foretar en datainnsamling når man intervjuer, men at data konstrueres gjennom språk og interaksjon mellom forsker og respondent. Noen forskere skiller mellom ”informant-” og ”respondentintervjuer” (Repstad 1998:13). Førstnevnte gir informasjon om et miljø, ofte i form av andres synspunkter og gjengse handlingsmønstre, mens sistnevnte gir informasjon om respondentens egne oppfatninger, følelser og opplevelser. Mine intervjuer er en blanding av disse typene, og fant sin form i det semi-strukturerte dybdeintervju. Jeg velger videre å bruke ordet ”informant” til fordel for ”respondent” fordi jeg ønsket forholdsvis åpne samtaler konsentrert rundt visse temaer, og ordet ”respondent” kan gi assosiasjoner til å respondere på undersøkelser der spørsmål og svarkategorier er fastlagte fra starten av. Intervjumaterialet tilbyr en forståelse av hvilken mening som ligger i språket både gjennom informantenes konkrete uttalelser, men også gjennom informantens måte å relatere ulike hendelser og idéer til hverandre i sine artikuleringer. Åpne, kvalitative forskningsspørsmål overlater til informantene selv å fylle sentrale begrep med innhold, beskrevet ut fra en forståelse av sin egen arbeids- og kunnskapsverden. Gjennom å invitere til artikulering ved hjelp av egne ord, sikrer man et rikt datamateriale med bruk av eksempler, metaforer og fortellinger – eller det som også kalles ”thick descriptions” (Geertz 1973, i Kvale 1997).

2.3.2 Utvalg av informanter

Informantene i denne oppgaven er relativt nyutdannede akademikere. De har høyere universitetsutdannelse, er samfunnsvitere eller humanister og har ellers det til felles at de har tatt semesteremnet Prosjektforum ved Universitetet i Oslo. Å velge informanter er en subjektiv prosess, som i dette tilfellet ble foretatt ut fra både strategiske og intensjonale hensyn (Vedeler 2000). Tanken var å finne informanter som kunne gi mye og god informasjon om det jeg ønsket å belyse og slik gi troverdighet til oppgavens ”funn”. Utvalget blant tidligere Prosjektforumstudenter gav tilgang til en sammensatt gruppe relativt nyutdannede akademikere

som samtidig har variert fagbakgrunn utover Prosjektforum. Samtidig fungerte som en praktisk avgrensning i forhold til å skulle velge blant alle akademikere⁶.

Utvalgsriteriene var følgende: 1) Informanten skulle være ferdigutdannet, helst med høyere utdanning på hovedfagsnivå. 2) Informantene skulle ha gjennomført Prosjektforumstudiet i perioden høsten 1999 til og med høsten 2000. 3) Informanten skulle ha to til tre års arbeidserfaring etter endt utdanning. 4) Jeg ønsket en jevn kjønnsmessig fordeling, og valgte derfor å intervju tre kvinner og tre menn. 5) Et siste hensyn var ønsket om en viss spredning i arbeidsfelt mellom offentlig og privat sektor. Dette er delvis oppfylt, uten å ha nevneverdig betydning for oppgavens problemstilling. Samtlige utvalgsriterier er oppfylt på fem av seks informanter. En informant har ikke hovedfag. Dette fikk jeg først greie på under selve intervjuet, men jeg valgte allikevel å fullføre og benytte meg av dette materialet på linje med de fem andre – i og med at 'høyere' utdanning ikke skulle diskuteres eksplisitt.

Sekundære årsaker til at jeg valgte informanter blant tidligere Prosjektforumstudenter var at en del av denne utdannelsen dreier seg om å gjennomføre et prosjekt for en ekstern oppdragsgiver i arbeids- eller næringsliv. Slik hadde informantene noe erfaring med arbeidslivets kunnskapskrav og kunnskapsorientering. Jeg har selv tatt dette faget, og min antagelse ut fra egne erfaringer var at dette kunne ha farget deres kunnskapsorientering generelt. Her følger en beskrivelse av Prosjektforums oppbygning, undervisningsform og målsetninger:

Prosjektforum er et semesteremne i prosjektorganisering og ledelse som ligger under Senter for teknologi, innovasjon og kultur på Det samfunnsvitenskaplige fakultet ved Universitetet i Oslo. Opptakskravet er minimum 180 studiepoeng (tidligere 60 vekttall), og hvert semester tas det opp en tverrfaglig utdanningsmessig sammensatt gruppe på 25/30 studenter. Studiet legger vekt på å kombinere teori og erfaringsbasert læring. En viktig målsetning er å styrke kontakten mellom universitetet og arbeidslivet. Teoretisk omhandler faget prosjektorganisering og ledelse. Studentene blir ved semesterstart satt sammen i grupper på fem og fem, som får i oppdrag å gjennomføre et prosjekt fra en ekstern oppdragsgiver, som tar utgangspunkt i reelle problemstillinger hos oppdragsgiverne. Studietilbudet er tilrettelagt slik at studenter får mulighet til å prøve sine

⁶ I utvalgsprosessen tok jeg kontakt med Dag Gjestland, ansvarlig for Prosjektforum-studiet siden høsten 1999. Gjennom han og TIK-senteret (Senter for teknologi, innovasjon og kultur, UiO) fikk jeg tilgang til studentlister fra aktuelle semesterene og kom slik i kontakt med relevante informanter.

teoretiske og praktiske kunnskaper i praksis, samt utvikler ferdigheter innen samarbeid, kommunikasjon og kreativitet. Eksempel på oppdrag kan være arbeidsmiljøundersøkelser, analyser i forbindelse med omorganisering og omstrukturering, evaluering av bedriftsinterne tiltak, opplæringsplaner, bedriftskulturkartlegging, design av nye organisasjonsmodeller, teamarbeid, karriereplanlegging, samt idè- og produktutvikling. Tidligere oppdragsgivere er blant andre Telenor, Statkraft, Kirkens Bymisjon, Skeid fotballklubb, Universitetet i Oslo, Norsk Form og Jotun
(Utdrag fra informasjonsbrosjyrer og nettside: <http://www.tik.uio.no/prosjektforum>)

Alle forespurte informanter sa ja til å være med på undersøkelsen. Den praktiske organiseringen av det empiriske arbeidet startet med en telefonsamtale der jeg presenterte meg selv, oppgavens temat og spurte konkret om de kunne tenke seg å stille som informant til intervju. Etter telefonsamtalen og samtykke fra informanten, sendte jeg et informasjonsskriv på e-post med utfyllende informasjon om taushetsplikt og godkjenning fra Personvernombudet for forskning (se vedlegg 1). Vedlagt dette var en samtykkeerklæring som informanten skulle signere og ta med på intervjuet. I e-posten minnet jeg også informanten om avtalt intervjuetidspunkt.

2.3.3 Gjennomføring av intervjuene

Den kvalitative intervjuundersøkelsen tok utgangspunkt i spørsmålsformuleringer fra en intervjuguide som var utviklet av ProLearn-prosjektet⁷ ved Pedagogisk Forskningsinstitutt. Min rolle i dette prosjektet var å gjennomføre en pilotundersøkelse med deres intervjuguide for å teste ut hvordan spørsmålsformuleringene fungerte. På grunn av ulikt empirisk nedslagsfelt og problemstillingens kategorier ble det nødvendig å spisse intervjuguiden mot min informantgruppe. Prolearn-prosjektet fokuserer på profesjonsutdannede, og mitt nedslagsfelt er som sagt universitetsutdannede akademikere. Mine intervjuer var derfor dels bundet av Prolearn sin intervjuguide – og dels videreutviklet og supplert med egne spørsmål. Intervjuundersøkelsen ble forberedt med et pilotintervju som medførte visse endringer i intervjuguiden ut fra uklare og/eller ledende spørsmålsformuleringer. Intervjuguiden ble også noe revidert underveis på de to første intervjuene, da det viste seg at visse spørsmål verken gav mening for informantene eller fruktbare svar for meg som forsker. Disse spørsmålene ble da enten revidert, eller fjernet fra

⁷ Høsten 2004 kom jeg i kontakt med Prolearn-prosjektet via prosjektleder Karen Jensen på Pedagogisk Forskningsinstitutt, UiO. Prolearn handler om profesjonslæring i endring, og er et prosjekt som skal gjennomføre kvalitative undersøkelser blant yrkesgrupper som lærere, sykepleiere, dataingeniører og revisorer. Mer informasjon om prosjektet: <http://www.pfi.uio.no/prolearn>

intervjuguiden. Jeg vurderte tilpasningene som uproblematisk idet samtalene var åpne og temabaserte, og de sentrale temaene ble dekket i samtlige intervjuer. Den endelige intervjuguiden hadde cirka 30 spørsmål, og er vedlagt oppgaven (se vedlegg 2). Det var ikke rom for å følge opp samtlige spørsmål fra intervjuguiden, og derfor kan spørsmålene omhandle temaer som man ikke nødvendigvis vil finne igjen i oppgavens fremstillinger.

Intervjuene ble foretatt i desember 2004 og januar 2005. Hvert intervju varte i cirka en og en halv time, og ble tatt opp digitalt. Intervjuene fant stort sett sted på informantens arbeidsplass, enten på et kontor eller et møterom ut fra praktiske hensyn og hva som passet best for informanten. Intervjuene startet med en generell orientering om prosjektets formål, og hvordan deres bidrag ville bli brukt videre i prosessen. De fleste informantene hadde lest gjennom informasjonsskrivet som var sendt ut på forhånd, og hadde få spørsmål til opplegget. En slik ”briefing” og ”debriefing” er ifølge metodelitteraturen viktig fordi informanten i løpet av et intervju ofte gir mye av seg selv uten å få så mye tilbake (Kvale 1997:75). En trygghet i forhold til behandlingen av deres meddelelser er derfor viktig for tilliten mellom forsker og informant.

I forkant av hvert intervju hadde jeg ved hjelp av arbeidsgivers nettsider satt meg inn i informantens arbeidsplass og arbeidsfelt for å ha en best mulig forforståelse av deres arbeidshverdag. Slik håpet jeg både å unngå å stille avledende og unødvendige spørsmål, men også å kunne koble informantenes svar til mulige relevante eksempler fra deres arbeidsliv under intervjuet. I intervjusituasjonen forsøkte jeg å skape en uformell og hyggelig tone. En viktig fellesnevner var at både intervjuer og informant var tidligere prosjektforumstudenter, og isen ble dermed brutt gjennom litt småprat om felles erfaringer fra studietiden. Intervjuene startet med en innledende del der informanten presenterte seg selv og sin vei frem mot der de er i dag, for så å bevege seg over i mer kompliserte temaer. Intervjuspørsmålene krevde både fakta- og refleksjonssvar. Gjennom intervjuet forsøkte jeg å oppmuntre til å utdype svarene gjennom å beskrive konkrete situasjoner og gi eksempler, og benyttet oppfølgingsspørsmål av typen: ”kan du utdype det?”, ”har du et eksempel på en slik situasjon?” Dette blant annet for å verifisere mine egne tolkninger av respondentenes svar underveis. Intervjuet gav sånn sett ingen direkte tilgang til informantens arbeidsidentitet, men det var heller ikke hensikten. Å forklare og innholds feste begrep som kunnskap og identitet er temaer det både er vanskelig både å spørre om og å fortelle om. Intervjuet viste seg allikevel å være egnet til å utforske dimensjoner som virker konstituerende på arbeidsidentitet. Jeg gav uttrykk for at jeg var interessert i spekteret av informasjon, og fikk det. Intervjuene ble avsluttet med et åpent spørsmål om informanten hadde noe å tilføye.

2.3.4 Bearbeiding og analyse

Etter gjennomførte intervjuer skulle det empiriske materialet omgjøres fra tale til tekst. Alle intervjuene ble transkribert i sin helhet før videre analyse. Jeg transkriberte intervjuene selv, og teksten utgjør til sammen cirka hundre sider. Transkripsjonen ble gjort på bokmål og mest mulig ordrett, og jeg la inn tegn for lange og korte tenkepauser samt latter i utskriften. Underveis i transkripsjonen av de seks intervjuene var analysen allerede i sin spede begynnelse.

Intervjumaterialet er det empiriske råmaterialet, men siden data betraktes som en konstruksjon følger det at dataene ikke taler for seg selv – de må fortolkes og gis mening (Thaagard 1998). Analysen var derfor ikke en isolert del, men en gjennomgående aktivitet gjennom hele forskningsprosessen. Implisitt begynte den med mine spørsmålsformuleringer, idéer og tankekonstrukt underveis, og eksplisitt startet den med sammenstillingen av intervjuene med de teoretiske verktøyene.

Etter transkribering ble den videre sorteringen og kodingen av datamaterialet foretatt i analyseprogrammet Atlas.TI, som er en kvalitativ analysesoftware konstruert med utgangspunkt i tanker fra ”grounded theory” (Weitzmann 1999). Programmet er utviklet med funksjoner for å kunne avdekke og eksplorere komplekse fenomener, koblinger og funn i et kvalitativt datamateriale. Atlas.TI kan brukes flere nivåer; alt fra å fungere som et rent praktisk hjelpemiddel til å sortere tekst gjennom utvelgelse, koding og gjenkjenning til et mer avansert verktøy med mulighet for parallell analyse fra flere forskere på samme materiale, videoanalyse m.m. Programvaren inneholder funksjoner for å kommentere data underveis, og slik begynne på analysen parallelt med kodingen og sorteringen av datamaterialet. Videre kan man trekke ut og sammenligne betydningsfulle deler i teksten, for eksempel knyttet til en bestemt kode. Min anvendelse av programvaren var følgende: Jeg har lagt inn alle intervjuene, kodet de og skrevet inn analysekommentarer underveis. Deretter har jeg trukket ut rapporter som samler alle utsagn i forbindelse med en kode, eller sammenlignet flere koder som har relevans for oppgavens problemstilling. Jeg har derfor hatt god nytte av å bruke Atlas.Ti, men anvendte det først og fremst som en sorteringsverktøy.

Koding og kategorisering har i mitt tilfelle foregått både induktivt og deduktivt. Noen kategorier ble hentet fra oppgavens teoretiske perspektiver, mens andre oppstod fra empirien. I oppgavens problemstilling er en sentral kategori konstruksjon. Konstruksjon ble derfor operasjonalisert i ulike koder i overensstemmelse med de teoretiske perspektivene på identitetskonstruksjon hos f. eksempel Giddens og Goffmann. I empirien viste det seg å være en del sammenfallende utsagn

blant informantene som verken tok utgangspunkt i intervju spørsmålene eller kunne relateres til teorien. Empiriske kategorier var for eksempel relatert til hvordan informantene omtaler erfaringene fra Prosjektforum. Oppgavens fremgangsmåte er derfor abduktiv. Ikke rent induktiv, men heller ikke deduktiv. Alvesson og Sköldberg forklarer begrepene nærmere på følgende måte:

Induktion utgår från empiri og deduktion från teori. Abduktion utgår från empiriske fakta likesom induktionen, men avvisar inte teoretiska förföreställningar och ligger i så måtto närmare deduktionen (Alvesson and Sköldberg 1994:42)

Man kan godt si at oppgaven er blitt til gjennom en ”runddans” mellom teori, metode og data (Wadel 1991). Materialet består av personlige fortellinger som er til dels er fortolket og artikulert av informantene selv i samtalen med meg, og deretter fortolket av meg gjennom analysen. Slik beveger empirien fra tale til tekst - fra samtale til utskrift. Dette innebærer også en endret rolle for forskeren; fra å være i dialog med informantene overtar monologen med det foreliggende materialet (Fog 1994:126). En monolog der forskeren skal forfatte frem en mening, rekonstruere og fortette materialet så det gir visse funn. Jeg har valgt å gjengi relativt lange utdrag av transkripsjonen i presentasjonen av det empiriske materialet, da jeg ikke kan se at mine egne ord beskriver informantenes opplevelser bedre enn deres egne. Disse utdragene er i all hovedsak ordrette, men er noe tilpasset der det muntlige språket, med sine små krumspang og spontane digresjoner kan stille seg i veien for leserens forståelse av stoffet. Ved å gjøre alle trinnene i prosessen selv; fra intervjuguide, selve intervjuene og deretter transkripsjonen opprettholder jeg en nærhet til empirien jeg neppe ville hatt ved å benytte et allerede eksisterende datamateriale. Det har derfor vært en dialektisk prosess, en pendling mellom empiri og teori, mellom metodeverktøy og analyseverktøy.

2.4 Vurdering av oppgavens vitenskaplighet

Med et konstruksjonistisk vitenskapsteoretisk ståsted konstrueres ikke en sann fremstilling av det fenomenet eller virkeligheten man undersøker. Flere fortellinger og oppgaver kunne blitt konstruert ut fra denne sammensetningen av teori, empiri og metode. At arbeidet har resultert i nettopp denne fortellingen, er resultat av de valg jeg har tatt i forhold til teorier og redskaper som har blitt brukt i forskningsprosessen. Oppgaven er derfor et produkt av min konstruksjon, og for å vurdere dens vitenskaplighet er det nødvendig med visse epistemologiske refleksjoner rundt hvordan jeg har gjennomført forskningsprosessen.

2.4.1 Informantenes status i oppgaven

Gjennom denne måten å konstruere et empirisk materiale på, har jeg tilgang til informantenes subjektive fremstillinger og fortellinger. Jeg har ikke observert informantene i samspill med andre, og har derfor begrenset mulighet til å beskrive livet deres utover deres egne gjengivelser og fortolkninger. Jeg er heller ikke opptatt av å si noe generelt om det nye arbeidslivet, fordi det ikke er hovedfokus i oppgaven. Spørsmålet om hvordan man skal lese og forstå informantenes utsagn har sammenheng med en rekke forhold. For det første må deres utsagn forstås som representative for deres syn på verden. For det andre er analysen på jakt etter å dekonstruere informantenes uttalelser, og dette foregår ofte gjennom en kategorisk sortering. En utfordring er å ikke plassere det empiriske materialet i for trange eller misvisende teoretiske båser. Til tross for at jeg ikke har vært på jakt etter den enkeltes livshistorie, men noe som overskrider den, er det likevel et mål at informantene skal kjenne seg igjen i de beskrivelsene som gis av deres livs- og meningsverden. Formålet med intervjuene var i og for seg representativitet, men ikke statistisk representativitet. Sagt med Jette Fog: ”Jeg velger typiske representanter for en gitt sammenheng, og det er denne sammenhengen og den forskningsinteressen jeg har i den som bestemmer hva som er typisk” (Fog 1994:15).

Dermed er ikke informantenes fortellinger å forstå som generaliserbare til hvordan enhver nyutdannede akademikere konstruerer en arbeidsidentitet. Siktemålet er heller å si noe om hvordan arbeidsidentitet som et fenomen kan konstrueres for nyutdannede akademikere. Det er ikke opp til meg som forsker å foreta denne generaliseringen. Derimot kan informantenes fortellinger fungere som gode og typiske eksempler på hvordan denne problematikken kan utspille seg og slik gi mening for leseren. Dette tilrettelegger for ”brukergeneralisering” (Merriam 1994). Begrepet innebærer en forståelse av at overførbarheten av resultatene fra en undersøkelse til andre situasjoner overlates til personene det gjelder. Slik kan aktørene, i denne forbindelse leseren av denne oppgaven eller andre nyutdannede akademikere i arbeidslivet, selv vurdere hva som er likt eller forskjellig fra egen situasjon for å ha noe å sammenligne med når det skal reflektere over egen arbeidsidentitet. Jeg generaliserer derfor ikke på et generelt nivå som forsker, men overlater til leseren å trekke paralleller til sin egen virkelighet. Dette krever en eksplisitt parallell klargjøring av hva som er mine fortolkninger og hva som er informantenes egne utsagn. Videre forsøker jeg derfor å leve opp til kriteriet om valide og ”tykke” beskrivelser, og slik gjøre undersøkelsens resultater troverdige for leseren.

2.4.2 Egen rolle som forsker

Epistemologiske refleksjoner krever også et innblikk i forskningsprosessen og min rolle som forsker. Vitenskaplige kriterier, også innenfor konstruksjonismen, krever at jeg gjør rede for eget utgangspunkt, undersøkelsens kontekst og gjennomføring slik at andre har mulighet for å forstå og vurdere resultatene. Da jeg bestemte meg for hva denne masteroppgaven skulle handle om, ønsket jeg å være tro mot meg selv ved å skrive om noe jeg synes er meningsfylt. Temaet ”akademikere i arbeidslivet” er noe jeg har vært interessert i over lengre tid, både gjennom fag i utdannelsen og arbeidserfaring. De teoretiske innfallsvinklene til feltet er mange, og man blir påvirket av og utvikles gjennom det man leser. Jeg ønsket å gjennomføre kvalitative intervjuer selv, fremfor å bruke et allerede eksisterende datamateriale. Utvalget ble deretter foretatt ut fra kjennerskaps hensyn. Jeg har gjennom hele prosessen forsøkt å være bevisst min egen studietid på Prosjektforum, og slik skille mellom rollene som ”tidligere student” og ”forsker”.

Prosjektforumbakgrunnen er ikke et eksplisitt tema i intervjuguiden, men ble allikevel tatt opp av samtlige informanter. Dette kan skyldes at denne fellesnevneren var årsaken til at jeg hadde tatt kontakt med dem. Jeg opplevde det imidlertid som om at denne likheten mellom forsker og informant førte til gode samtaler. Jeg forsøkte samtidig å være bevisst at dette kan være en fare i forhold til forutinntatthet og kjappe konklusjoner. Bengt Molander hevder at å utøve forskning er kunnskap i handling (Molander 1996). Dette krever evne til kritisk refleksjon. Fjerner man den kritiske dimensjonen, står man igjen med en ren virkelighetsbeskrivelse der praksis bare blir bekreftet og ikke utviklet (ibid). Det kritiske element i denne undersøkelsen har jeg forsøkt å ivareta gjennom en kritisk grunnholdning, samt å gjøre de teoretiske perspektivene og bruken av disse eksplisitte for leseren.

2.4.3 Ethiske utfordringer

Med forankring i konstruksjonistisk epistemologi var jeg bevisst på at intervjusituasjonen innebar utfordringer med hensyn balansen mellom min egen konstruksjon av mening og avdekking av informantenes mening. Temaer i oppgaven, som for eksempel identitet, befinner seg for individet på et metanivå det ikke snakkes så mye om til daglig. Min rolle som intervjuer ble derfor å fungere som et bevisstgjørende speil, og forsøke å fortolke informantenes svar underveis i samtalen. Ethiske hensyn i forbindelse med oppgaven er forsøkt sikret ved å sørge for at meningsinnholdet i materialet ble bevart. Informantene er i utstrakt grad sitert for å vise nyanser og variasjon i deres forståelse av temaene. De hadde mulighet til å lese gjennom og godkjenne egne sitater før oppgaven gikk i trykken.

Intervjuforskning innebærer alltid en fare for “ekspertifisering” av mening. Forskeren ikler seg rollen som ekspert og plasserer informantens mening inn i analytiske kategorier som ikke nødvendigvis stemmer overens med slik aktøren selv forstår sin arbeidshverdag. Som ”novise” i forskningsverdenen har jeg reflektert en del over hvordan de spørsmålene man stiller under intervjusamtalen genererer svar som kan settes inn i en annen fortolkningsramme enn spørsmålet tilsynelatende var på jakt etter. Som forsker besitter man en form for makt, gjennom sin frihet til å styre fortolkningene i ønsket retning (se f.eks Foucault 1999, i Winther Jørgensen & Phillips 1999). En utfordring er det eksplisitte og implisitte i datamaterialet. Hvordan kan jeg som forsker stole på mine fortolkninger av det som ligger ”mellom linjene” i informantens svar? En annen utfordring er de flertydige og de mange fortellinger. Mennesker har ofte ulike uttrykk av seg selv avhengig av tid, rom og kontekst. En intervjusetting er ikke en naturlig situasjon der en fungerer som en gjør i sitt daglige virke. Intervjuet som empiri blir til på initiativ fra intervjuer, og dagsordenen satt etter gitte temaer.

Anonymisering har vært en annen etisk utfordring. Jeg har valgt å gi informantene fiktive navn for å beholde den personlige tonen i fortellingen, men omtaler deres arbeidsfelt og arbeidsplassstilthørighet i mer generelle former. Anonymisering ble tatt opp med informantene ved hvert intervju, og det ble understreket at anonymisering ville bli gjort etter gjeldende retningslinjer. Etter gjennomlesning av egne sitater, fikk jeg i ett tilfelle tilbakemelding med et ønske om bedre anonymisering som medførte visse justeringer. Et dilemma for noen av informantene var at de følte de hadde fortalt for mye om sin arbeidsgiver som kunne tolkes i negativ retning. Forhold arbeidstaker – arbeidsgiver er imidlertid ikke fokus i dette prosjektet, men der dette var tilfelle har både arbeidsgivers virksomhetsfelt og informantens arbeidsoppgaver blitt skrevet om for å unngå gjenkjennelighet.

2.3.4 Epistemologisk validitet og overbevisende fortellinger

Svein Østerrud (1998) beskriver utviklingen som har foregått innen samfunnsvitenskaplig forskning de siste tiårene som et paradigmeskifte, der metodekrav utviklet innen det positivistiske paradigmet har utspilt sin rolle og må redefineres i forbindelse med humanistisk og konstruktivistisk⁸ forskning. Tradisjonelle krav til vitenskaplighet som objektivitet og reliabilitet er også i denne oppgaven mindre relevant, fordi konstruktivismen anerkjenner at

⁸ Denne formuleringen er hentet fra Østerrud (1998). Konstruktivistisk forskning har i denne sammenheng samme meningsinnhold som det jeg konstruksjonistisk, men er her beholdt i sin opprinnelige form pga sitering.

forskningsaktiviteter er sosiale i sitt vesen og motivert av menneskelige forsetter (Østerrud 1998:121). Vitenskaplighet i konstruktivistisk forskning lar seg derfor ikke avgjøre ut fra korrespondanse eller koherens med virkeligheten, men fokuserer på at forskningsresultatet er konsistent og overbeviser leseren som troverdig. Denne formen for indre validitet kaller Østerrud *epistemologisk validitet*, som han beskriver som følger:

Hvorvidt en vitenskaplig tekst er sann eller ikke i positivistisk forstand, lar seg ikke avgjøre innen et konstruktivistisk paradigme. Forskerens autoritetsambisjoner på tekstens vegne må snarere forstås som en streben etter å frembringe sannsynlig eller troverdig kunnskap (Østerrud 1998:125).

Det er med andre ord tekstens autoritet og evne til å overbevise leseren som gjør den vitenskaplig troverdig. Høy validitet eller troverdighet kan sies å være en maske en tekst kler seg i når den overbeviser den kompetente leser om at forskeren har fulgt spillereglene (ibid). Vitenskaplighet bestemmes da i forhold til de regler for produksjon og fremstilling av kunnskap som gjelder i det vitenskapsteoretiske paradigmet man arbeider innenfor.

2.5 Oppsummering og valg av fremstillingsform

I dette kapitlet har jeg gjort rede for min forståelse og anvendelse av konstruksjonismens spillereglene relatert til veivalg og logikk i forskningsprosessen. Konstruksjonismen, språkets rolle og det diskursive inntak har blitt presentert samtidig som gangen i den empiriske undersøkelsen har blitt beskrevet og diskutert. Jeg har belyst metodiske valg og forsøkt å synliggjøre fremgangsmåte, styrker og svakheter ved gjennomføringen av den empiriske undersøkelsen. Oppgavens vitenskaplighet er relatert til forestillingen om epistemologisk validitet. Det innebærer at jeg som forsker må redegjøre for teoretisk posisjon og logikk i forskningsprosessen på en slik måte at det blir tydelig for leseren hvilke perspektiver og begreper denne oppgaven er konstruert ut i fra, og at teksten derav fremstår som overbevisende.

Det empiriske materialet i oppgaven presenteres i kapittel 5 i fortellinger. Mennesker har alltid brukt fortellinger for å formidle erfaringer. Fortellingen som analytisk fremstillingsform har til hensikt å skape forståelse hos dem som leser fortellingene, og den økende bruken av fortellingen som fremstillingsform er et uttrykk for samtidens erkjennelse av at kunnskap ikke konstrueres i et vakuum. Dette danner utgangspunktet for den grunnleggende mistillit til de store og allmenngyldige fortellingene. Når disse mister sin forklaringskraft øker de små fortellingenes troverdighet (Gullestad 1996:24). Hvert individ – hver sin fortelling. Sånn sett blir bildet aldri

representativt eller komplett. Kunnskapen man kan lese ut av små fortellinger er heller ikke objektiv, men har blitt produsert ut fra bestemte perspektiv både hos fortelleren (dvs. informanten) og forfatteren (dvs. forskeren). Jeg velger å gå i dybden på fire av seks informanter i kapittel 5 ut fra praktiske hensyn. Mot slutten av kapittelet trekker jeg imidlertid veksler på samtlige informanter i et sammenlignende tverrsnitt. Gjennom fortellingen posisjonerer fortelleren seg selv, og målsetningen for meg som forsker blir da å skape et mønster eller et sett av sammenhenger som kan utvikler forståelse hos leseren (jf brukergeneralisering). Det blir derfor i samspillet mellom informantenes fortelling, mine fortolkninger og de teoretiske perspektiv at ny kunnskap konstrueres i denne oppgaven.

Oppgavens siktemål er å belyse hvordan fenomenet arbeidsidentitet konstrueres i sosiale prosesser. Fokus ligger ikke først og fremst på å beskrive den enkeltes unike liv og deres personlige identitetskonstruksjon, men på prosesser som er involvert i identitetskonstruksjon – i denne sammenheng relatert til arbeidslivet som kontekst.

KAPITTEL 3: AKADEMIKERE I ARBEIDSLIVET – ET LANDSKAP I ENDRING?

3.1 Innledning

Senmoderniteten fremstår som en samtidsdiagnose på tiden vi lever i, og en samfunnsform som har gjort seg gjeldende i det vestlige samfunn i den postindustrielle tid. Teoretikere strides imidlertid om senmoderniteten representerer et klart brudd med den tidlige moderniteten, som ofte representeres som det tradisjonelle industrisamfunnet, eller om det dreier seg om en kontinuerlig utvikling innen modernitetens grenser. Den ”nye” moderniteten assosieres med stikkord som individualisering, globalisering, fleksibel kapitalisme, fragmentering og svekket tiltro til de ”store fortellinger” som vitenskap og politikk. Transformasjonen lyder flere navn avhengig av hvem som beskriver den, men jeg har her begrenset det til tre teoretikere som gir perspektiv på tiden vi lever i. Giddens (1991) omtaler den som det refleksive moderne, Beck (1992) snakker om risikosamfunnet, og Bauman (2000) bruker betegnelsen flytende modernitet. Disse tre perspektivene illustrerer, hver på sin måte, noe om hvordan samfunnsstrukturens forandringer griper inn i individenes verden både direkte og indirekte.

Våre forestillinger om det ”nye” arbeidslivet virker å være avspeilinger av slike generelle samtidsdiagnoser. En samtidsdiagnose er en beskrivelse av sentrale kjennetegn ved samtiden, gjerne satt opp mot fortiden, og betegnende for etablerte forestillinger som sirkulerer og som det refereres til i media og politikk, næringsliv og forskning med den største selvfølgelighet. En viktig del av samtidsdiagnosene av samfunnet generelt og det nye arbeidslivet spesielt er nettopp at det er noe nytt, et kvalitativt brudd med fortiden (Leiulfsrud 2003). Innen arbeidslivs- og samfunnsforskning de siste årene har den dominerende trenden vært å tegne et bilde av det ”nye” arbeidslivet som fragmentert og individualisert, karakterisert av flatere strukturer, løsere organisering og økt autonomi (Giddens 1990; Castells 1996; (NOU) 1999:34; Bauman 2000; Beck 2003). Metaforen om akademikere og arbeidsliv som et *landskap* illustrerer at skiftende landskapsformasjoner også gjør seg gjeldende på individnivå i forhold til hvordan man navigerer for å konstruere en arbeidsidentitet i et landskap preget av endring og ustabilitet.

3.2 Perspektiver på senmoderniteten

Når grunnstrukturene i et samfunn er i kontinuerlig endring må individet tenke refleksivt over sine individuelle valg på nye måter. Anthony Giddens identifiserer det senmoderne samfunnet ut fra tre grunntrekk som skiller det fra det tradisjonelle; *Reflexivity, time-space separation og disembedding mechanisms* (Giddens 1991). Et karakteristisk trekk ved samfunnet i vår tid er at mennesket stadig blir stilt ovenfor ulike og ofte konkurrerende kunnskapsbaserte handlingsalternativ. Når tradisjoner oppløses og tid og sted reorganiseres, blir den enkeltes refleksive evner avgjørende. Det kan handle om alt fra hvordan man skal opptre på arbeidsmarkedet og løse sine arbeidsoppgaver, til hvordan man best kan være en opplyst forbruker som treffer det rette valget i forhold til hvilken type kaffe man velger å kjøpe. Alt kan revideres på bakgrunn av ny kunnskap, og dette skaper en grunnleggende tvil og usikkerhet rundt alle valg som tas. Tid og rom utgjør konteksten for våre handlinger, og sammenlignet med det stabile før-moderne samfunn har man i dag flere relasjoner, flere ”tider” og ”steder” å interagere innenfor. Et uttrykk for denne utleiringen (disembedding) er at heller ikke sosiale relasjoner lenger begrenses av romlig distanse. Det moderne mennesket er i større grad nødt til å planlegge tiden, også i tette sosiale relasjoner. Sosiale relasjoner er imidlertid ikke begrenset av romlig distanse med teknologi, Internett, effektive kommunikasjonsmidler og utstrakt reisevirksomhet. Giddens omtaler det som en tendens til *empty time og empty space* (Giddens 1991). Når reguleringsmekanismer som tid og sted forsvinner, opphører samtidig stabile orienteringspunkter for individet. Samfunnets forståelse av det kollektive blir en fjern størrelse og ikke lenger et referansepunkt og ledesnor for den enkeltes handlinger. Giddens (1991) hevder det gjensidige avhengighetsforholdet mellom det refleksive moderne og den grunnleggende usikkerhet knyttet til handlingsvalg, skaper en form for eksistensiell angst: ” ... implied by the chronic monitoring and utilization of the new knowledge creates existential anxiety in the individual”(Giddens 1991). Dermed blir kriser en normal del av livet og usikkerhet blir en drivkraft for endring. ”Modernity institutionalises the principle of radical doubt and insists that all knowledge takes the form of hypothesis” (Giddens 1991:3). Dette forutsetter videre at individet har et bevisst og aktivt forhold til kunnskap, fordi kunnskap ligger til grunn for vurdering av handlingsalternativ. Dette er konteksten for den gjennomgående refleksivitet som kjennetegner både det senmoderne samfunn og dets individ. Det handler vel så mye om å ha et refleksivt forhold til seg selv. Dette er bakgrunnen for Giddens kategorisering av senmoderniteten som det refleksive moderne.

Mens produksjon var ”limet” i industrisamfunnet, beveger i våre dager hele det vestlige samfunnet seg over i en ny samfunnsform. I følge Ulrich Beck (1992) har denne

samfunnsformen risiko som sin viktigste drivkraft. I risikosamfunnet reduseres betydningen av tradisjonelle skillelinjer som arv, miljø og klasse fordi alle mennesker stilles ovenfor de samme utfordringene. Vår tids største utfordring er spekteret av miljøproblemer som følger moderne industriproduksjon og moderne forbruk. I et samfunn med risiko som basis rammer dette samtlige samfunnsmedlemmer uavhengig av klasse, posisjon eller tilhørighet. Risikosamfunnet fungerer slik som et idealtypisk begrep for en samfunnstilstand der gamle grunnkategorier har mistet sin relevans. For å illustrere dette trekker Beck frem tre områder som konkret beskriver risikosamfunnets grunnleggende kjennetegn; klassesamfunnet har mistet sin relevans, arbeidslivet sine forutsigbare hierarkier og arbeidet må som en følge av dette tillegges en ny betydning. For det første mener han at klassesamfunn ikke lenger er beskrivende for moderne samfunn.

Båndene – for eksempel arbeidet og familien – som bandt folk til samfunnsstrukturen blir borte. Som et resultat av individualiseringen har ikke lenger hierarkier og klassebakgrunn betydning for hvordan den enkelte handler. For det andre viser han til at det nye arbeidslivet stiller krav til arbeidstakeren i forhold til fleksibilitet, omorganiseringsevne, risikotaking, nettverksbygging og kortvarige samarbeidsrelasjoner. Det moderne mennesket er avhengig av arbeid, og gjennom det avhengig av utdanning, forbruk, sosiale reguleringer og rettigheter. For det tredje åpner dette for en ny forståelse av arbeid. Beck tror imidlertid ikke på full sysselsetting som løsningen på alle modernitetens problemer. Han leter derfor etter et motstykke til arbeid, og finner det i retten til ”fri selvbestemt virksomhet”. En slik forståelse av arbeid tillater at også frivillig arbeid, omsorgsarbeid, å være foreldre, å inneha tillitsverv, å stille som politiker og annen selvbestemt virksomhet utover det tradisjonelle lønnsarbeidet kan oppfattes som arbeid. Slik redefinerer han forståelsen av arbeid og lanserer ideen om overgangen fra et arbeidssamfunn til et fleraktivitetssamfunn. De kollektive determinantene er ikke lenger handlingsanvisende, og dermed øker den enkeltes valgmuligheter i forhold til hva slags type virksomhet de vil fylle sine hverdager med. Individualisering er da noe som gjennomsyrrer samfunnet, og gir et økt antall valgmuligheter som man ikke kan stille seg utenfor eller ignorere. Beck kaller de klassiske kategoriene som klasse, kjønn og utdanning for ”zombie categories” – eller levende døde som ikke lenger har forklaringskraft for de utfordringene mennesket står ovenfor (Beck 2003).

Individet tvinges dermed til å sette seg selv i sentrum for egne valg gjennom andre determinanter.

Zygmunt Bauman tilbyr et tredje perspektiv på sentrale trekk ved dagens samfunn. Han introduserer begrepsparet fast og flytende modernitet som metaforer på modernitetens utvikling, der metaforen på samtiden er det flytende:

I am inclined to describe our kind of social condition as 'light', or 'liquified' modernity as distinct from 'heavy', and better still 'hard' and 'solid' modernity of yore: our is not constructed, administered and managed, but a diffuse all-permeating, all-penetrating, all-saturating kind of modernity" (Bauman 2000:3).

Bauman har lenge blitt betraktet som en klar representant for postmodernismen, og står i en tradisjon som forsøkte å utvikle en sosiologi om den post-moderne samfunnstilstand. Mens den faste moderniteten var tuftet på universalistiske normer, er det postmoderne, eller flytende moderne, kjennetegnet av et mangfold av motstridende autoriteter. Bauman utvikler ikke noe systematisk teori for hvordan de sosiale og strukturelle endringene finner sted, slik som Giddens og Beck. Derimot hevder han at moderniteten moderniserer seg selv mot en totaliserende samfunnstilstand som griper inn i alle forhold og innebærer et meget oppsplittet og individualisert samfunn (Krange 2004). Bauman forklarer det som følger: "Modernity knows of no other life but "made". The life of modern men and women is a task, not a given, and a task yet to uncompleted and relentlessly calling for more effort (Bauman 2000:134). Dermed skifter menneskelivet fra å være noe gitt til å bli en oppgave. Valg må treffes i en uendelighet av handlingsalternativer fordi konteksten for folks livsprosjekter har mistet sin regulerende kapasitet, og samfunnet har blitt en fjern størrelse i menneskenes liv. Problemene tårner seg i følge Bauman opp, også på individuelt nivå:

Solids are cast once and for all. Keeping fluids in place requires a lot of attention, constant vigilance and pertual effort – and even then the success of the effort is anything by foregone the conclusion" (Bauman 2000:7-8).

Når livet gjøres om til en oppgave, kan det bare planlegges og foregripes ved hjelp av fremtiden som en retningsgivende horisont. Livsprosjektet krever da en retningsanviser, som Bauman beskriver som: "... that is my postulated self, the horizon towards which I strive and by which I access, censure and correct my moves" (Bauman & Vecchi 2004). Vissheten om at horisontene forandrer seg over tid og i takt med den generelle samfunnsutviklingen påvirker dermed identitetskonstruksjon kontinuerlig. Dette er en prosess som aldri tar slutt, og utgjør dermed et stabilt destabiliserende trekk i den flytende samfunnstilstand. Bauman undersøker imidlertid konsekvensene av dette. Individet utsettes for en frihet, "as 'free' as could possibly be imagined" (Bauman 2000:22), fordi den faste modernitetens institusjoner har ikke lenger kraft til å definere tingenes tilstand. Det å forandre for å forbedre den sosiale verden gjennom stadige endringer blir dermed et slags modernitetens imperativ, og det flytende moderne moderniserer slik seg selv.

3.2.1 Relevans for oppgavens problemstilling

Hvordan kan disse samtidsdiagnosene belyse utfordringer akademikere møter i forhold til identitetskonstruksjon knyttet til arbeidet? Perspektiver på senmoderniteten kan anses som teorier om betingelsene for forestillingen om det moderne selv, men også for forestillingene om det ”nye” arbeidslivet..

Det handler om en gjennomgående destabilisering og fragmentering på samfunnsnivå, som på individnivå fører til økt frihet men samtidig grunnleggende tvil og usikkerhet. Ut fra en slik tankegang kan man slutte at individet på en ny måte ”tvinges” til å være reflekssive og til å tenke over alle valg de tar. Til tross for flere valgmuligheter foretas alle valg fortsatt innen kontekstuelle rammer som er farget av tiden og samfunnet man lever i. Giddens, Beck og Bauman står i den fremste rekken av teoretikere som har levert bidrag til samtidsdiagnoser om vår tid. Alle tre arbeider imidlertid med idealtyper og beskrivelsene av deres bidrag skal leses som tendenser, heller enn presise samfunnsbeskrivelser.

3.3 Forestillinger om det nye arbeidslivet

Arbeidslivet er arenaen for konstruksjon av arbeidsidentitet. Man konstruerer et selvilde gjennom hva man gjør eller er, og tilbringer stadig større deler av livet sitt på jobb. På grunn av utviskede grenser mellom jobb og privatliv, har arbeidet også blitt en av våre viktigste sosiale arenaer (Deichmann-Sørensen 2001).

Karakteristikk av det ”nye” arbeidslivet er at det er kjennetegnet av oppløsning, fleksibilitet, autonomi og fragmentering. Slik kan det betegnes som ett produkt av sin samtid. Andre merkelapper som går igjen er postindustrielt, postbyråkratisk, nettverksbasert og fleksibelt (Beck 1992; Castells 1996). Noen hevder vi er i ferd med å tre inn i et helt nytt produksjonsparadigme basert på nye former for teknologi, produksjonsmetoder og arbeidsorganisering. Andre mener det ikke er snakk om noe radikalt nytt, men kun en radikalisering og institusjonalisering av tendenser som har eksistert over lengre tid (Solheim, Ellingsæter et al. 2002). I litteraturen hersker det en enighet om at vi har gått fra et jordbrukssamfunn, via et industrisamfunn til det som i dag kalles et kunnskapssamfunn. NOU 1999:34 konstaterer det som et faktum ”... at vi er i ferd med å gå fra et industrisamfunn til et samfunn med hovedvekt på tjeneste- og serviceproduksjon og

kunnskapsbasert virksomhet”⁹. Et kunnskapssamfunn holdes oppe av en tro på at kunnskap i seg selv er en drivkraft for samfunnets utvikling, der innovasjon og verdiproduksjon vil være avhengig av individenes ”humane kapital”. Samlet sett har dette ført til et revidert syn på arbeid, kunnskap og kunnskapsproduksjon – og forholdet mellom de tre. Dette kommer jeg nærmere tilbake til i kapittel 4. Arbeidslivet har endret seg i takt med at stabile og regelstyrte industrikulturer har blitt erstattet med fleksible og endringsorienterte kunnskapskulturer, og derav forestillingen om det ”nye”. Denne fremstillingen begrenses dermed til å gjelde den kunnskapsintensive delen av arbeidslivet, der denne oppgavens informanter arbeider.

For det første representerer det nye arbeidslivet en forestilling om at enhver ønsker seg et meningsfylt arbeid. Ønsket om å ville noe mer enn å ”stemple inn og ut” på jobben vitner om at vi forventer at jobben skal være meningsfull, selvrealiserende og variert (Beck 2003). Det handler om å finne mening i sitt arbeid, og i følge Beck kan det argumenteres for at arbeidet både har fått *mer* og *mindre* betydning. Mer betydning fordi man jakter på meningsfulle jobber med mulighet for selvrealisering, og mindre betydning fordi forestillingen om fleraktivitetssamfunnet reduserer arbeidets rolle og anerkjenner andre aktiviteter som vel så meningsgivende (Beck 2003). Arbeidstakerne i dagens arbeidsliv har stadig høyere utdanning. En fersk OECD-undersøkelse viser at Norge topper statistikken i Europa med en andel av befolkningen på 23, 7 % med fullført høyere utdanning (OECD 2005). Parallelt med dette er det mye som tyder på at arbeidskraften blir mer individualisert (NOU 1999:34). Individualisering er et generelt fenomen og trekk i tiden, og kan tolkes som et produkt av de endringsprosessene man har knyttet til senmoderniteten. Økt frihet, flere valgmuligheter og mer personlig ansvar på individet er betegnende. Tendensen synes særlig sterk hos den såkalte generasjon X, som består av høyt utdannede arbeidstakere i slutten av 20 og begynnelsen av 30-årene¹⁰ (ibid). Ønsket om mer fleksible forhold til arbeidslivet kan dermed være noe både arbeidslivet tilbyr og individet yrer ønske om. Dette vil få konsekvenser både for arbeidets organisering og tilknytningsformer. Forestillingene om det ”nye” arbeidslivet gir oss bilder på et fleksibelt arbeidsliv med mindre stedbundne arbeidsplasser, flatere organisasjonsstrukturer og mer autonomi for den enkelte arbeidstaker.

⁹ NOU 1999:34: Nytt millenium - nytt arbeidsliv. Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv. Sitat hentet fra avsnitt 4.2.

¹⁰ For en nærmere diskusjon av Generasjon X, se Colbjørnsen 1999.

For det andre har den flytende samfunnsformen gjort noe med arbeidets tilknytningsformer. Fra et arbeidsliv der normen var livstidsansettelse i byråkratiske organisasjoner med forutsigbar karriere og inntekt, er den moderne fleksible kapitalismen kjennetegnet av en svekket tro på fast ansettelse, og utstrakt bruk av mer kortvarige ansettelsesforhold (Sennett 2001). Bauman kaller denne utviklingen en deregulering av arbeidslivet, der korte eller ingen arbeidskontrakter fører arbeidstakeren ut i et arbeidsmarked "uten sikkerhetsnett" (Bauman 2001). Løser koblinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker fører til en mer risikofylt arbeidssituasjon. Realiteten i dagens arbeidsliv er at stadig flere jobber på tidsbegrensede arbeidskontrakter, i prosjekt, som konsulenter eller i annet deltidsarbeid. Både OECD og ILO (The International Labour Organization) rapporterer at andelen ansatte i såkalt fleksibelt arbeid har økt de siste årene (Beck 2002). Videre utpeker prosjektarbeidsformen seg som en utbredt måte å organisere arbeid på (Thompson & McHugh 2002, i Leholt 2004). Når virksomhetens produksjon avhenger av de ansattes kunnskap, reduseres den lojale bindingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Lojalitet hviler på en viss forutsigbarhet om hva fremtiden vil bringe av belønninger for innsats i en virksomhet, og utformes i en form for psykologiske kontrakter. Med mer autonome arbeidstakere blir avhengighetsforholdet skjevt, og produksjon forutsetter da en indre motivasjon hos arbeidstaker for å gjøre en god jobb (Einarsen, Skogstad et al. 2000:56). Utviklingen beskrives fra den psykologiske lojalitetsbindingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker til løser koblinger som baserer seg på enkeltoverføringer av kunnskap. Slike transaksjonelle kontrakter står i motsetning til psykologiske og relasjonelle kontraktene. Den langsiktige og gjensidige relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver har beveget seg mer i retning av tidsbegrensede bindinger med spesifikke ytelseskrav og belønninger (Sørensen 1999). De ansatte foretar en forhåndsdefinert engangstransaksjon av sin kunnskap og kompetanse til en arbeidsgiver. Denne formen for fleksibilitet medfører uforutsigbarhet og kontinuerlig mobilitet for den enkelte arbeidstaker. Det som utenfra kan se ut som bevisste og karrieremessige bevegelser og mobilitet på arbeidsmarkedet, kan like gjerne være ufrivillige bevegelser mellom midlertidige jobber, eller et resultat av omstrukturering eller overflødighet.

For det tredje betegnes arbeidslivet som "grenseløst". I visse sektorer og bransjer forventes det at man jobber lange dager og yter maksimalt, og slike arbeidsplasser betegnes som "grådige" (Deichmann-Sørensen 2001). Grådigheten er ikke nødvendigvis noe den enkelte arbeidstaker motsetter seg. Snarere legger arbeidstakerne igjen så mye av seg selv og sin tid i jobben fordi de synes det er interessant og derfor ønsker å gjøre en god jobb, og grensene mellom arbeid og individ viskes slik gradvis ut. En forskningsgruppe ved Arbeidsforskningsinstituttet har lansert

metaforen ”honningfella” som illustrerende for det grenseløse arbeidslivet (ibid:13). Honningfella beskriver hvordan arbeidstakeren tenderer til å bli sittende fast i arbeidet fordi det alltid lokker, tilbyr eller krever noe mer. Kunnskapsintensivt arbeid er en type arbeid som ofte mangler klare kvalitets- eller vurderingskriterier. Dermed kan grenseløsheten bestå av at arbeidet alltid kunne vært gjort litt bedre (Rasmussen 2002). I et grådig arbeidsliv må derfor arbeidstakeren selv trekke grensene for hvor langt han skal strekke seg. I slike tilfeller handler individualisering vel så mye om grensesetting som selvrealisering. Grensesettingen handler om hvor stor plass jobben skal få i livet, for manglende evne til grensesetting har vist seg å føre til arbeidslivsykdommer som stress og utbrenthet (Einarsen, Skogstad et al. 2000).

I kunnskapssamfunnet er utdanning en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for å komme på innsiden av arbeidsmarkedet. Både nasjonal og internasjonal forskning viser at høyere utdannede er i en privilegert situasjon på arbeidsmarkedet sammenlignet med personer uten utdanning (Arnesen 2005). Tradisjonelt var det å ha høyere utdanning ensbetydende med tilgang til interessante jobber og samfunnsposisjoner. I dagens kunnskaps-Norge har det over tid pågått utdanningseksplasjon som har ført til at det generelle utdanningsnivået er høyere enn noen gang. Andelen med universitets- eller høyskoleutdanning er nesten fordoblet i løpet av de siste 20 årene, og dette betegnes ofte som overgangen fra en elite- til masseutdanning. Parallelt med økt tilgang til utdanning har det i arbeidsmarkedet parallelt foregått en utvikling i etterspørselen etter kandidater med høyere utdanning (Aamodt 1996; Try 2000). Ulempen er imidlertid at ettersom flere tar høyere utdanning devalueres dens verdi, og en må stadig ta mer utdanning for å holde tritt med kompetansekravene i arbeidslivet (Bourdieu 1998). Derfor kan det hevdes at utdanning i tillegg til å være et bevisst valg i forhold til selvrealisering, fungerer som en inngangsbillett til og en måte å ordne køen i arbeidslivet - en slags grovsorterer. Hva man arbeider med, eller om man arbeider, blir derfor viktig for hvordan man fremstår utad (Solheim, Ellingsæter et al. 2002). Slik skal arbeidslivet leve opp til både instrumentelle og eksistensielle behov. Dette virker som å være en tendens særlig i den kunnskapsintensive delen av arbeidslivet. Dette resonnementet taler for at utdanningens signalfunksjon har mer betydning enn dens direkte kunnskapsinnhold (Collins 1979). Å ha eller ikke ha høyere utdanning avgjør om man havner i ja eller nei bunken i en del jobbsøkningsprosesser. På grunn av den grunnleggende usikkerheten og foranderligheten samfunnet er bygget på, står utdanningskunnskap i dagens arbeidsliv i overhengende fare for å bli raskere utdatert. Slike devalueringseffekter kan gjøre utdanning til human risikokapital (Kivinen 2002). Denne utviklingen kan allerede sies å være godt i gang på grunn av et stadig økende antall kandidater med høyere utdanning som befinner seg i stadig flere sektorer og

bransjer i arbeids- og samfunnsliv. Jo flere universitetet utdanner, jo mer opphever de sitt eget kunnskapsmonopol (Eikeland 1999).

3.3.1 Relevans for oppgavens problemstilling

Utgangspunktet bak forestillingene om det ”nye” arbeidslivet er at det er noe kvalitativt nytt, i forhold til tidligere. Dette er en naturlig konsekvens av at samfunnet er i kontinuerlig utvikling. Det interessante er imidlertid hvordan diskursen som knytter seg til det nye arbeidslivet kan påvirke individet. Noen sentrale kategorier i diskursen kan sies å være fleksibilitet, autonomi, mening og selvrealisering. Denne oppgaven rommer ikke en teoretisk diskusjon av *alle* sider ved det nye arbeidslivet. Det nye arbeidslivet kan anses som en overordnet diskurs, men ethvert arbeidsliv vil ha sin bestemte diskurs. Jeg har valgt å begrense fremstillingen til de prosesser i arbeidslivet som jeg antar kan ha innvirkning på hvordan arbeidsidentitet konstrueres hos nyutdannede akademikere, nemlig arbeidets mening, organisering og tilknytningsformer. Spørsmålet er hvorvidt forestillingene om det ”nye” arbeidslivet er å betrakte som en konstituerende diskurs for hvilken betydning arbeidet *bør* ha for den enkelte - og slik blir virkelighetskonstituerende for individets identitetskonstruksjon.

Den senere tiden har derfor flere påpekt behovet for å nyansere forestillinger som sirkulerer om kunnskapsintensivt arbeid og det ”nye” arbeidslivet (Leiulfsrud 2003). Både teoretiske og mer empirisk orienterte forskere har hatt en tendens til å gi forrang til endring, brudd og nyhet fremfor kontinuitet og stabilitet (Castells 1996; Bauman 2000; Beck 2003). Men arbeidslivet representerer ikke bare endringer, men også kontinuitet og mer stabile trekk. Det overses ofte både i norsk og internasjonal arbeidslivsforskning, og en nyansering av dette bildet påpeker at det ikke finnes én, men flere mulige tolkninger av dagens arbeidsliv (Leiulfsrud 2003).

3.4 Landskapets konsekvenser på individnivå

Overgangen mellom det moderne og senmoderne samfunn kan oppsummeres som en historie om individualisering. Individualisering anses ofte som å være en av de viktigste aksene innenfor de historiske prosessene som begrepsfestes i våre dager. Begrepet tolkes ofte som et produkt av de endringsprosesser knyttes til senmoderniteten (Krange 2004). Individualisering innebærer frihet, men kan samtidig være en kilde til elendighet og utfordringer for individet. Sammenhengen mellom tid og rom, mellom fortid, fremtid og nåtid er brutt. Tradisjoner som tidligere gav individet klare referanserammer har blitt erstattet av usikkerhet og tvil (Giddens 1991). I følge Sennett (1998) fører det nye fleksible arbeidslivet til grunnleggende problemer for menneskers

selvoppfatning. Han oppsummerer det nye arbeidslivet med stikkordene kvalitet, fleksibilitet og individualisering, og påpeker dilemmaet knyttet til at dette er utviklingstrekk man vanskelig kan oppfatte som noe negativt i seg selv. Fleksibiliteten blir allikevel individets fiende fordi den kan gi både tap og vinning. Utviklingen har brakt individet ”into the turbulence of risk society” (Beck 1992). Risikotaking er ikke bare en lystig anerkjennelse av mulighetene, men samtidig en erkjennelse av det man risikerer å tape. Å ta valg i forhold til egne handlinger og om egen fremtid innebærer alltid en mulighet for feilvalg - eller regresjon tilbake til utgangspunktet. I et individualistisk samfunn og arbeidsliv blir den sentrale utfordringen at individet må produsere sin biografi med hjelp fra færre faste navigasjonspunkt, fordi konteksten i det flytende har mistet sin regulerende kapasitet: ”Standard biography becomes a chosen biography, a do it yourself biography or a reflexive biography” (Krange 2004:36). Individet får dermed en ny oppgave i å ta stilling til hvem han eller hun vil være – både i dagligliv og arbeidsliv. Perspektiver på senmoderniteten og det ”nye” arbeidslivet kan samlet sett tilføre et repertoar av begreper for konstruksjon av arbeidsidentitet. Samtidig kan de bevisstgjøre individet om at de praktiske og diskursive redskaper man gjenkjenner seg selv og andre med er under løpende forandring (Rose 1996 i (Jensen 2004). Det har foregått en utvikling fra *tradisjon* til *bevisste valg* – deriblant eksistensielle valg om hvem man er eller vil være. Valgene må foregå midt oppe i et forvirrende virvar av muligheter og tilbud, og dette har det hele mer kompleks (Beck 1992; Giddens 1996; Bauman 2000).

Som et resultat av samfunnsutviklingen er ikke individet på samme måte som før rotfestet med en klar forestilling om hvem man er og hvor man hører hjemme. Oppløste tradisjoner, fragmentering og individualisering har ikke bare konsekvenser for samfunnsnivå, men vel så mye konsekvenser for individet og derav forholdet mellom individ og samfunn. For individet blir det da nødvendig å etablere en bevissthet om hva som skiller det fra resten av verden. Slik understreker senmodernitetens prosesser en gjennomgående oppløsning av det sosiale livet. Dette gjør identitet til et viktig tema, fordi de tradisjonelle og predefinerte grensene for identitetskonstruksjon har blitt opphevet gjennom teknisk, økonomisk, politisk og kulturell modernisering (Beck 2003).

3.4.1 Identitet som organiserende prinsipp

Identitet sier dermed noe generelt som angår både individer og kollektiver fordi senmoderne utfordringer gjør det avgjørende å forstå individenes valg og handlinger. Når oppgaven som er gitt handler om å sette seg selv i sentrum for sitt eget liv blir individet overlatt ansvaret å skape

seg selv som enestående individ, forskjellig fra andre, gjennom valg i forhold til utdanning, livsstil og arbeid (Ziehe, Fornäs et al. 1989; Beck 2003). Det er derfor vanskelig å tenke seg et samfunn med mennesker uten ”identiteter”:

We know of no people without names, no languages or cultures in which some manner of distinctions between self and other, we and they are not made ... Self-knowledge – always a construction no matter how much it feels like a discovery – is never altogether separate from claims to be known in specific ways by others (Calhoun 1994:9-10).

Hvordan man skal forstå identitet diskuteres særlig innenfor fag som psykologi, sosiologi og pedagogikk. Det er et komplisert begrep med mange betydninger, og trenger derfor en redegjørelse. Ordet i seg selv stammer fra det latinske *idem* som betyr ”å være det samme som seg selv”. Det handler videre om å være gjenkjennelig for seg selv og andre gjennom skiftende situasjoner (Illeris 2002). Samtidig betyr identitet det motsatte av forskjell (Hylland-Eriksen 2004). Hovedskillet i den teoretiske diskusjonen kan sies å gå mellom en essensialistisk og en konstruktivistisk forståelse av identitet. Et essensialistisk utgangspunkt ser identitet som noe statisk nedfelt i mennesket som faste og grunnleggende egenskaper. Når identitet anses som en essens forutsetter identitetskonstruksjon stabilitet og forutsigbarhet. Kritikere hevder at slike betegnelser ikke lenger kan være gyldige i dagens omskiftelige samfunn, men beskrivende for den tiden da identitet noe man utviklet utelukkende fra kjønn, klasse, familie, etnisitet og demografi. Alternativet finner man i et konstruktivistisk utgangspunkt. Her forstås identitet som en sosial konstruksjon som skapes gjennom sosialt samspill og i sosiale relasjoner.

G.H. Mead var den første som fremstilte selvet som uatskillelig fra det sosiale gjennom jeget, meget og den generaliserte andre. *Jeget* er vårt biologiske utgangspunkt, *meget* den delen av oss som reflekterer over oss selv og etter hvert ubevisst korrigerer jeget etter de gjeldende sosiale normer gjennom internalisering av *den generaliserte andre* (Mead 1962:152). Erkjennelsen om at selvet er samfunnskapt har gjort Mead til et nødvendig fundament for å studere identitet overhodet. Uten relasjoner til andre vil vi ikke kunne reflektere over verken vår individualitet eller vår identitet, ettersom begge deler er definert ved henholdsvis vår forskjell og likhet med andre. Mennesker konstruerer sine identiteter i relasjon til andre, og det er umulig å ikke forholde seg til andres fortolkninger av en selv (Prieur 2002). Det har ingen mening å være flink, selvbevisst eller sjarmerende om man ikke er det i forhold til noe eller noen (Burr 1995; Illeris 2002). Mens moderniteten fokuserte på å konstruere en identitet og bevare den fast og stabil, handler den senmoderne identitetsproblematikk om å unngå sathet og klare å holde alle muligheter åpne

(Bauman 2001). Identitet konstrueres ikke i et vakuum, men er avhengig av samfunnet som omslutter individet. Dette gjør identitetskonstruksjon til et prosjekt, og identitet til et organiserende prinsipp i et ellers fragmentert samfunn. I tillegg til at identitetsproblematikkens spørsmål og dimensjoner er forandret, har også antall potensielle dimensjoner har økt (Jensen 2004). Organiserende spørsmål man kan stille i forbindelse med identitetskonstruksjon blir i vår tid: hvordan, fra hva, av hvem, og med hvilken hensikt (Castells 2004).

I neste kapittel presenteres først ulike teoretiske perspektiv på identitetskonstruksjon. Disse gir perspektiv til spørsmålene ovenfor, skal videre i oppgaven anvendes til å belyse hvordan arbeidsidentitet konstrueres hos nyutdannede akademikere i arbeidslivet.

KAPITTEL 4: IDENTITETSKONSTRUKSJON OG KUNNSKAPSORIENTERING

4.1 Innledning

Utgangspunktet for å koble konstruksjonen av arbeidsidentitet til individets kunnskapsorientering er konstateringen av at vi lever i et kunnskapssamfunn, og at oppgavens informanter er høyere utdannede akademikere. Som sagt bygger oppgaven på en grunnleggende antagelse om at akademikerne gjennom sitt valg av høyere utdanning har valgt å la kunnskap spille en viktig rolle i sitt liv. Måter å forholde seg til kunnskap på sier noe om relasjonen mellom kunnskapsverden og subjekt, og kan derfor fremstå som viktige premissleverandører i identitetskonstruksjon. Dette kapittelet går derfor først inn på ulike perspektiv på identitet og identitetskonstruksjon, og deretter på kunnskapsorientering. Oppgavens andre del tar utgangspunkt i at akademika og arbeidsliv utgjør ulike kunnskapsdiskurser som den nyutdannede akademiker vil trekke på i sin identitetskonstruksjon. Avslutningsvis oppsummerer jeg med hvordan de teoretiske kategoriene skal anvendes for å belyse oppgavens problemstilling.

4.2 Identitetskonstruksjon

En konstruktivistisk identitetsforståelse ligger til grunn i denne oppgaven. Innenfor denne forståelsen er identitet som noe som blir snarere enn noe som er. Identitet er ikke noe man har eller bærer med seg, men noe som man kontinuerlig skaper og former, og identitetskonstruksjon kan da beskrives som en pågående posisjonering (Garsten 2004). Å se på identitet som en konstruksjon må ikke forveksles med å tro at den er mindre virkelig - mennesket definerer seg selv og defineres fortsatt ut fra bestemte kategorier. Det handler om likheter og forskjeller i forhold til verdier, symboler, markører og verdensanskuelser. Det finnes mange typer identitet, konstruert ut fra kategorier som kjønn, klasse, etnisk tilhørighet, religion, alder eller legning. Identitet kan slik forstås som noe man tar hevd på å være, men ikke er til enhver tid. Det er heller ikke noe man tenker på hele tiden, men noe som dukker opp når man ikke helt vet hvor man hører hjemme eller hvor man skal plassere seg selv. Det går også et skille mellom identiteter som har eller ikke har et kroppslig utgangspunkt, eller bestemte kroppslige uttrykk. Man kan være ateist eller pedagog uten at det vises kroppslig som noe andre tilskriver deg uten å kjenne deg. Mulighetene for å konstruere en identitet uavhengig av andres tolkning er langt mer begrenset i

forhold til for eksempel kjønn. Det at de aller fleste tolker seg selv i samsvar med andres fortolkninger, viser at betydningen av "de andres" mening som noe det er vanskelig å løsrive seg fra. Identitetskonstruksjon vil derfor være situasjonell, relasjonell og kontekstuell (Hylland-Eriksen 2004).

Enkelt kan man si at identitet er svar på spørsmålet *hvem er jeg?* Ulike teoretiske retninger definerer som jeg har skissert identitet svært forskjellig. Identitetsutforming krever at identiteten har et navn og slik kan artikuleres. Men gapet mellom de ulike teoretiske definisjonene kommer ikke bare av ulik språkbruk, men også av ulikt syn på hvordan identiteter blir formet og hvilke funksjoner de har for oss. Jeg velger å fokusere på tre perspektiv på hvordan identitet konstrueres. De tre perspektivene sorterer under overskriftene *rolleidentitet*, *refleksiv identitet* og *"diskursiv" identitet*.

4.2.1 Rolleidentitet

Menneskers identitet formes gjennom at mennesker kontinuerlig tolker og definerer hverandre gjennom et sosialt og symbolsk samspill. Samspillet konstruerer roller. Innenfor den symbolske interaksjonismen på 1950-tallet ble det utviklet et "dramaturgisk" perspektiv på roller og rolleidentitet, og den mest kjente talsmannen for dette var den amerikanske sosiologen Erving Goffmann. Den røde tråden i hans forskning er tesen om at ethvert individ formes gjennom andre menneskers oppfatninger av han eller henne. Denne tesen er fortsatt levende. At alle mennesker til enhver tid opptrer i en myriade av ulike roller, samsvarer med en forestilling av menneskets identitet i senmoderniteten som gjenstand for stadig rekonstruksjon. Det autentiske selvet blir erstattet av ulike situasjonsbestemte roller som man glir inn og ut av (Illeris 2002). I dagens samfunn betraktes ofte den rollen man spiller og den man er som to sider av samme sak. Fredrik Engelstad benytter Goffmanns terminologi når han knytter identitet til arbeid gjennom rollebegrepet. "Personer vokser i og uttrykker seg gjennom yrkes- og profesjonsroller, overtar stemmebruk, vokabular, klesdrakt og kroppsholdninger fra yrket ... i denne sammenheng syntetiseres arbeidsoppgaver og personlig identitet" (Engelstad 1991:36).

I møtet med nye mennesker er det en grunnleggende trekk i mennesket å benytte den informasjon man har om dette mennesket for å danne seg et inntrykk. Førsteintrykket legger grunnlaget for det videre samspillet, og derfor ligger det i menneskets natur å forsøke å kontrollere situasjonen gjennom ulike aktiviteter. Goffmann kaller disse aktivitetene selvpresentasjon. I en selvpresentasjon skiller han mellom to diametrale former for tegn: det uttrykk man gir kontra det inntrykk andre får (Goffman 1992:12). Dette tar også Goffmann opp i

sitt tidlige verk, *The Presentation of Self in Everyday Life* (1959), der han beskriver selvpresentasjon som en forhandling om situasjonsforståelsen for å fremstå så fordelaktig som mulig. I individet foregår det derfor alltid forhandlinger mellom ”interne” (egne) og ”eksterne” (andres) forståelser av hvem man er. Dette er et analytisk skille, fordi våre indre refleksjoner bygger alltid på de eksterne erfaringene samtidig som man modererer sine handlinger og identitetsforståelser ut fra disse refleksjonene – noe som igjen påvirker hvordan andre plasserer oss.

Nøkkelbegrep for å forstå forestillingen om rolleidentitet er karakter, rolle og publikum. Opptredener og roller er eksempel på konstituerende aktiviteter i forhold til hvordan vi presenterer oss selv for andre. Man velger sin rolle i en opptreden. Karakter og rolle henger tett sammen. Rolle er de forventningene omgivelsene har til en sosial rolle eller posisjon, mens karakter er det aspekt av personen som organiserer personlige karakteristikk som opptredener, roller, vaner, motivasjon m.m. Rolleidentitet kan dermed defineres som den karakter og rolle individet iscenesetter som innehaver av en viss sosial posisjon innenfor en institusjon. Mer intuitivt kan rolleidentiteten forstås som det indre bildet av en selv som individet forestiller seg i en sosial posisjon, fordi en rolle består av forhåndsfastlagte handlingsmønstre. Den fremførte rollen er ikke en organisk ting, men noe som skal bli født, modnes og dø. Den opptredende har evne til å lære, noe han gjør når han setter seg inn i en ny rolle. Individet opptrer aldri alene, men på en gitt scene mot andre rollefigurer og med publikum som tredjepart i interaksjonen. Enhver rolle er derfor tilpasset de andre rollene i opptredenen, og slik presenterer vi oss selv for andre. Identitetsmarkører kan være klær, frisyre, utseende. For at andre skal tro på at du er den du utgir deg for å være, og er i besittelse av de egenskaper og den kunnskap du sier du har, må du selv ha troen på den rollen du spiller. For at andre skal tolke de tegn du avgir slik du intenderte og opptredenen skal beholde en indre logisk sammenheng, kreves en viss kontroll. En rolleidentitet vil allikevel alltid være en persons individuelle fortolkning av en gitt karakter fordi subjektet står selv fritt til å velge den rolle som skal spilles i ulike situasjoner. En rolleidentitet formes derfor gjennom erfaringer og ved at individet internaliserer sosiale og kulturelle kjennetegn i omverdenen (McCall & Simmons 1978, i Bouij 1998). Slik er rolleidentitet alltid knyttet til den ”scenen” eller institusjonen der den utspilles. Teaterscenen er en metafor, og i arbeidslivssammenheng kan scenen eksempelvis være en gitt arbeidsplass.

Enhver rolle krever en viss situasjonsfortolkning for å nyansere rollens iscenesettelse. Noen roller faller lett for oss mens andre er mer tvungne. Man har samtidig flere rolleidentiteter, noen fremtredende og noen mer i bakgrunnen. Sentrale rolleidentiteter har man gjerne investert mer i, i form av tid, penger, øvelse m.m. Disse kalles også ’salient role identities’ (Rosenberg 1980, i Bouij

1998). Det innebærer at vår selvoppfatning struktureres av et hierarki av rolleidentiteter, og vi bærer dermed på en rolleidentitetsstruktur (ibid). Jeg kan samtidig være akademiker, nyutdannet og kvinne uten at det står i motsetning til hverandre. Sentralt for å forstå hvordan rolleidentiteter opprettes og opprettholdes, erstatter eller forsvinner er forekomsten av rollestøtte. Rollestøtte fra omgivelsene fungerer som en bevisst eller ubevisst bekreftelse på individets idealiserte selvbylde (Bouij 1998:83). For akademikere i arbeidslivet kan dette illustreres med at arbeidsplassens miljø i vil ha innflytelse på hvordan rolleidentiteten består eller forandres gjennom rollestøtte. Vi investerer i våre rolleidentiteter, for at vi skal fremstå slik vi ønsker for vår omverden. Bildet konstitueres imidlertid ikke av individet alene, men må hente støtte fra omgivelsene for å bestå. Rolleidentitet blir dermed individets personlige fortolkning av en gitt rolle, og fungerer som et aspekt ved den mer helhetlige identitetskonstruksjonen. Identitet forstås da som et grunnleggende sosialt fenomen og enhver vil ta andres respons på seg selv inn over seg i sin stadige revurdering av seg selv. I denne sammenheng må man se forestillingen om rolledistanse, som handler om å ikke passivt akseptere den rollefortolkning andre foretar - men aktivt prøve å påvirke denne. Rolledistanse fungerer da som en form for unnskyldning gjennom å distansere seg fra det selv som ligger i rollen. Distanseringen er en måte å vise seg selv og omverdenen at mye av selv ligger utenfor øyeblikkets begrensninger som rollen gir. Man forkaster ikke rollen, men markerer avstand til den. Man må derfor differensiere mellom person og rolle, da rolle innebærer nettopp å opprettholde en viss distanse. Slik rolledistansering utløser i sin tur en sterkere subjektiv identitet for å overleve samordningen av denne rollemessige pluralismen. Slik kan et klarere blikk på egen fremtreden i ulike kontekster utvikles.

I arbeidslivet kan individet veksle mellom roller som kollega, akademiker, lønsmottaker og prosjektmedarbeider, uten at disse nødvendigvis står i motsetning til hverandre og samtidig uten at man nødvendigvis føler seg helt og fullt integrert i noen av dem. For å oppsummere; roller består av de forventninger som omgivelsene stiller til en viss sosial eller samfunnsmessig posisjon, og rolleidentitet er slik et individ fortolker og iscenesetter en bestemt rolle.

4.2.2 Refleksiv selvidentitet

Giddens legger større vekt på individets refleksivitet enn det man kan spore hos Goffmanns rolleidentiteter, og er derfor en representant for en mer individualistisk, intellektuell og voluntaristisk identitetsforståelse. Å være menneske er i følge Giddens å vite hva man gjør og hvorfor gjør det. Giddens (1991) kobler i sin identitetsteori sammen sentrale kjennetegn fra det refleksive moderne med individets endrede identitetsgrunnlag. Refleksivitet blir et sentralt

element, og gjennom å stille seg selv bevisstgjørende spørsmål kan selvidentitet konstrueres som ”en refleksivt organisert streben” (Giddens 1996:14). Individet konstruerer og rekonstruerer sin selvoppfatning i lys av sine erfaringer, og det refleksive prosjektet handler om å opprettholde en sammenhengende, men kontinuerlig revidert biografi. Forhandlingen skaper sammenheng og mening. Giddens (1991) definerer identitet som: ”A persons identity is not to be found in behaviour, nor – important though this is – in reactions of others, but in the capacity to *keep a particular narrative going*” (ibid). Å konstruere personlig biografisk kontinuitet i en koherent fortelling er anstrengende, for fortellingen kan ikke være fullstendig fiktiv om individet skal overleve i interaksjon med andre i sitt dagligliv. Identitet må ikke forstås som et bestemt ”kjennetegn” eller en samling av egenskaper som kjennetegner et individ, men slik selvet refleksivt forstår seg selv som person i en kronologi og logikk som er forståelig for seg selv og andre. Slik blir identitetskonstruksjon en evig prosess, der både de erfaringene man gjør seg underveis i livet og andres respons på disse har betydning.

Refleksivitet er det ene og kontinuitet det andre stikkordet i identitetsforståelsen hos Giddens. Til forskjell fra en ren konstruktivistisk tankegang, hevder Giddens tiden vi lever i er fragmentert av natur. Dette blir på individnivå imøtegått med å konstruere en annerledes form for indre sammenheng eller kontinuitet. Det forutsetter en forståelse av at det finnes noe konstant et sted ”innerst inne” i mennesket (Illeris 2002). Giddens kaller et slik grunnleggende fundament for ontologisk sikkerhet eller ”fundamental trust” (Giddens 1996). Mens identitet generelt kan strebe mot å oppnå kontinuitet over tid og sted, utgjør selvidentiteten i seg selv en slik kontinuitet. I senmoderniteten konfronteres mennesket med en rekke komplekse valg, men tilbys lite veiledning i forhold til hva som vil være de rette beslutningene (Giddens 1991:80). Dette medfører flere utfordringer. Livsstil er et sentralt begrep i Giddens identitetsteori, for gjennom valgt livsstil konstrueres identitet. Livsstil begrunner handlingsvalg og kan forstås som relativt rutinebaserte handlinger angående for eksempel hvordan man kler seg, hva man spiser, hvor og hvordan man beveger seg i arbeidslivet – altså enhver liten eller stor beslutning i hverdagslivet. Men hans egne ord: ”A lifestyle can be defined as a more or less integrated set of practices which an individual embraces, not only because such practices fulfill utilitarian needs, but because they give material form to particular narrative of self-identity” (ibid:81). Livsstil tjener nødvendige formål både i form av å gi handlingsdirektiver for hvordan man skal handle i ulike situasjoner, men også fordi de er råstoff for å utarbeide livsplaner. I en verden med alternative livsstiler og en mobil identitetsforståelse, blir evnen til å planlegge eget liv viktig. Innholdskomponenten i et refleksivt identitetsprosjekt er livsplanene, som navigerer fremtidige handlinger. Livsplanene

skapes i lys av ens egen biografi, men handler vel så mye om å kunne forberede fremtiden som å kunne fortolke fortiden.

Giddens identitetsforståelse er individualistisk i den forstand at den krever systematisk refleksjon og selvovervåkning. Slik skapes kontinuitet i fortellingen, men dette setter samtidig individet i en agentrolle på egne vegne. En agent er en person som ivaretar andres interesser gjennom selvstendig virksomhet (Berulfsen 1993). Begrepet blir anvendt hyppigst innenfor sportens verden, men kan i denne sammenheng ha overføringsverdi til arbeidslivet i forhold til konstruksjonen av arbeidsidentiteter. Det handler om at den nyutdannede akademiker må ivareta sine egne interesser gjennom bevisst selvovervåking. Giddens har imidlertid også et blikk for de sosiale prosesser i sin påstand om at det ikke er tilstrekkelig å være en refleksiv aktør for å skape seg en identitet. Man må også ha en sosial forestilling og forståelse om hva det er å være et menneske, men det er refleksiviteten som gjør at man kan konstruere en foranderlig identitet overhodet. Dette skiller den moderne selvidentitet fra tidligere tiders faste kjerner. Giddens har lånt begreper fra det terapeutiske feltet for å beskrive prosesser i identitetskonstruksjon. Disse er etter min mening også aktuelle i en arbeidslivskontekst. Identitetskonstruksjon i arbeidslivet handler blant annet om fremtidsplanlegging, om hvordan man fremstår for seg selv og andre og hvilken vei man skal velge å gå videre i karrieren. *Selvaktualisering* kan i denne sammenheng forstås som en balanse mellom mulighet og risiko. Når individet konfronteres med nye utfordringer for å bryte ned etablerte handlingsmønstre, innebærer det alltid også en mulighet for forverring heller enn forbedring. Den moralske siden ved selvaktualisering blir derfor *autensitet*, å være *tro mot seg selv*. Personlig vekst forutsetter å rydde opp i blokkeringer som hindrer individet å skille mellom det ekte og det falske selvet. Hvis individet fornekker sine indre erfaringer er de dømt til å gjenta sin feil. Resultatet av å være tro mot seg selv blir å finne seg selv. Et livsløp må derfor i Giddens forståelsesrammer ses på som ulike passasjer og overganger som individet må gjennom for å finne seg selv. Dette gjør at individet må reflektere over seg selv og sine valg på nye måter – de må være selv-refleksive eller opprette en refleksiv bevissthet om selvet som opprettholdes over tid. Det er gjennom anstrengelsene for å opprette og opprettholde en biografisk fortelling om seg selv at selvidentitet skapes.

4.2.3 ”Diskursiv” identitet

Akademia og arbeidsliv representerer i denne oppgavens sammenheng ulike diskursive praksiser som tilbyr nyutdannede akademikerne begreper og måter å handle på. En oppfatning av identitet

som noe diskursivt¹¹ uttrykker at identitet utvikles gjennom diskurser som subjektet skaper mening gjennom, og identitet kan derfor ikke oppfattes som ”enhetlige” eller ”sanne”. Identitet konstrueres ved at individet trer inn i diskurser eller meningssystemer og identifiserer seg med disse (Winther Jørgensen and Phillips 1999). Identitetene ligger derfor ikke i individene som sådan, men i ulike posisjoner diskursene tilbyr individet. Diskursive identiteter vil derfor alltid være betingede ut fra grunntanken om at de alltid kunne vært annerledes. Fordi diskursene er betingede finnes det ingen objektiv logikk som utpeker en entydig subjektposisjon for individet (ibid:54). Den diskursive identitet har imidlertid et voluntaristisk trekk i at identiteter blir noe man trer inn i, markerer motstand til eller forhandler frem i diskursive prosesser.

Den diskursive identitetsforståelsen kan forstås som en videreutvikling av de to foregående teoretiske posisjonene. Mens Goffmanns identiteter ikke er uforanderlige, er de likevel en integrert del av individet og mens Giddens identitet er relativt stabil ut fra den kontinuerlige biografi, innebærer diskursforståelsen et syn på identitet som grunnleggende ustabil og splittet fordi individet vil ha ulike identiteter avhengig av hvilken situasjon eller diskurs han befinner seg i. Identitetene er slik både nominelle og reelle, men oppstår ut fra samfunnets og fellesskapets kategorisering av de egenskaper som er distinkte i forhold til andre. Kategorisering innebærer at de kalles noe, og ofte er identiteter oppdelt i dikotomier som mann – kvinne, ung – gammel (Larsen 2003).

En representant for en diskursiv identitetsforståelse er Stuart Hall (1996). Han definerer identitet som: ” ... points of contemporary attachments to the subject positions which discursive practices construct for us” (Hall and Du Gay 1996:6). Umiddelbart minner dette om rollebegrepet hos Goffmann. Roller er imidlertid relativt stabile. Til tross for at rolleidentitet kan etableres som en konsekvens av ”trekk” ved individet som like gjerne kan ligge i rollens manus som i individet selv. I den diskursive forståelsen konstrueres derimot identitet gjennom foranderlige subjektposisjoner i foranderlige diskurser. Enhver diskursiv posisjon er i seg selv ustabil, og ” identity then becomes a 'cut' or a snapshot of unfolding meanings; it is a strategic positioning which make meaning possible” (Barker 2000:177). Subjektet blir konstituert gjennom språklige kategoriseringer og idésystemer, og blir dermed betinget, dynamisk, fleksibelt og

¹¹ ”Diskursiv” identitet er ikke et anvendt begrep i diskursteorien, men er et konstruert uttrykk for en identitetsforståelse som er betinget av diskursene den befinner seg innenfor.

selvmotsigende. På samme måte som enhver diskurs blir dermed også identitet betinget – det kunne alltid vært annerledes.

Diskursene fungerer som begrensende eller hjelpende kategorier i identitetsprosesser. De begrenser valgene, men genererer på samme tid nye muligheter. Samtidig vil subjektposisjoner fungere som et ”sted” eller en arena for identitetskonstruksjon som tilbyr muligheter og grenser for hvem man til enhver tid er eller kan være. Diskursteorien forstår identitet som noe pluralistisk. Det vil si at en kategori kan ikke løftes frem på bekostning av andre. Slik konstrueres identitet gjennom artikulering av hva man ikke er, i forhold til andre og gjennom ulikhet. Det vil videre si at vi kan identifisere oss på ulike måter i en og samme situasjon, og vi ser som regel overdeterminert (Winther Jørgensen & Phillips 1999:56). Man kan både tre inn i subjektposisjoner som *feminst*, *mor* og *selvstendig næringsdrivende* innenfor kategorien ”*kvinne*”, og overgangene mellom de ulike subjektposisjonene er ofte flytende og tidvis umerkelige. Det er derfor uproblematisk å trekke på to eller flere diskurser i sin identitetskonstruksjon, og dette kalles interdiskursiv blanding (Petersson 2003). Dette tilsier at en forutsetning for identitetskonstruksjon er at individet til enhver tid er klar over grensegangene mellom de ulike diskursene: ”Throughout their careers, identities can function as points of identification and attachment only because of their capacity to exclude, to leave out, to render outside, abjected”, hevder Hall (Hall and Du Gay 1996:5).

Flere identiteter kan aksentueres samtidig, men tesen om den splittede identitet forklarer ikke hvorfor vi i helt ulike situasjoner har en tendens til å oppføre oss etter et eget mønster. Det å være kvinne med høyere utdanning kan ha konsekvenser for hvordan vi ser oss selv også i situasjoner der dette for så vidt er irrelevant. Identitet produsert gjennom diskurser medfører imidlertid ikke at man begynner forfra med en ny identitet hver gang man er i en interaksjon med andre. Den identitet som man artikulerer på et gitt tidspunkt, vil være en avleiring av tidligere diskursive praksiser. Avleiring skaper dermed en form for kontinuitet (Winther Jørgensen and Phillips 1999:116). Denne indre sammenhengen må ut fra et diskursanalytisk perspektiv forklares ved at vi stadig blir tilbudt de samme subjektposisjonene og derfor føler at vi handler innen et gitt mønster i forskjellige situasjoner. Disse representasjonene er konstruerte ut fra hva de mangler eller er forskjellig fra, i forhold til ”de andre” og kan derfor aldri bli identiske med personen som trer inn i dem.

Den overordnede tankegangen i diskursteorien generelt, er at diskurser er sosiale fenomener som aldri er ferdige eller fastlåste. Man kan aldri sette to streker under svaret. Dette gir rom for

kontinuerlige diskursive kamper om hvordan for eksempel identitet skal defineres, samtidig som aktørene er kjemper for å definere og utforme sin virkelighet. Det konkrete utgangspunkt for å lete etter en diskursiv identitet vil være å lete etter hvilke subjektposisjoner som diskursen tilbyr individet, gjennom å lete etter overskrifter som identiteten sorterer etter. For eksempel "karriere-kvinne" eller "hjemmeværende mor". Diskursene forsøker slik å dele menneskene inn i "grupper" etter bestemte kjennetegn. Det er derfor viktig å være bevisst hvilke diskurser som foretar denne inndelingen.

4.2.4 Muligheter og begrensninger i de ulike perspektivene

Stort sett omtales identitet som subjektive kategorier for vårt eget selvbylde, eller for utviklingen av selvet. Begrepene selv og identitet blir brukt om hverandre og på forskjellige måter av ulike forfattere. Marianne Gullestad (1996) mener det er hensiktsmessig å skille analytisk mellom: "1) følelsen av et grunnleggende kontinuerlig, om enn skiftende, opplevende selv, 2) de forskjellige identiteter som et menneske til enhver tid ønsker bekreftelse på, og 3) de roller som han eller hun innehar" (Gullestad 1996:24-25). Giddens identitetsforståelse kan plasseres i den første kategorien. Hans refleksive selvidentitet er et uttrykk for oppnådd kontinuitet, og dermed en grunnleggende stabilitet i individet. Forestillingen om den refleksive selvidentitet er et resultat av hans sammenføyning mellom sentrale trekk i senmoderniteten og individuelle konsekvenser, men han kan samtidig kritiseres for å ikke ta tilstrekkelig hensyn til de sosioøkonomiske og samfunnsmessige rammebetingelsene individet reflekterer innenfor. Goffmann kan ta plass i både den andre og tredje kategorien slik han beskriver rolleidentitet. Den diskursive identitetsforståelsen kan forstås som en overbygning til alle tre kategoriene, da den plasserer identitetsprosesser innenfor og avhengig av diskurser. Identitetsproblematikken vi i dag står ovenfor, synes å være preget av hvorvidt en persons identitet er å betrakte som "faktisk" eller "tilsynelatende" sann eller falsk. Tilsynelatende betegner noe som oppleves som virkelig, men ikke er det, mens faktisk konstaterer noe som et faktum uten spørsmålsteget. Forskjellen er viktig; den faktiske identitet ligger som en uforanderlig essens i individet, den er absolutt og kan ikke forhandles om - eventuelt bare skjules (Jenkins 1996, i Larsen 2003). Identiteter er mer integrert i selvet enn de rollene, som er nærmere knyttet til sosiale strukturer. Noen identiteter er nært knyttet til bestemte måter å utøve ulike roller på, mens andre identiteter ikke tilhører noen rolle. Gullestad omtaler dette som et dynamisk forhold mellom selvet, identitetene og rollene. Dersom identitetene våre er en del av selvet, er dette i så fall en del vi evner å reflektere over. Men hvor plasseres de iscenesatte rollene og de diskursive posisjonene i dette bildet? Hvorvidt man kan ta

kontroll over egen identitetskonstruksjon gjennom reflektiv bevissthet og styre den med viljen? Spørsmål som dette kan være betegnende for perspektivenes begrensninger i denne oppgaven.

De ulike teoretiske perspektivene definerer identitet svært forskjellig, og det er også deres styrke og gjensidig utfyllende funksjon i denne oppgaven. Forskjellene ligger ikke bare i de språklige kategorier, men også i det grunnleggende synet på hvordan identitet konstrueres og hvilken betydning de har for mennesket. Som analyseverktøy kan de, på hver sine måter, belyse hvilket spillerom det er for identitetskonstruksjon i arbeidslivet. Før vi kommer dit, er det nødvendig å si noe mer om kunnskap og kunnskapsorientering – noe i denne oppgaven oppfattes som en sentral innholdsdimensjon i forhold til akademikere og arbeidsidentitet.

4.3 Kunnskapsorientering

Arbeidsidentitet er en identitetsform som er knyttet til det arbeidet man har eller gjør og som implisitt er farget av hvordan man forholder seg til kunnskap. Kunnskapsorientering hos enkeltindividet synes å være en sentral dimensjon i forhold til arbeidsidentitet hos individet, delvis fordi både kunnskapsutvikling og anvendelse er viktige sider ved kunnskapssamfunnet og dagens arbeidsliv. Kunnskap har blitt en del av vår hverdagsaktivitet, vi skaper og bruker kunnskap kontinuerlig for å fungere som mennesker (KUNNE 2003:7). I forhold til identitetskonstruksjon er kunnskap en viktig innholdsdimensjon – eller identitetens *hva*. I likhet med identitet er kunnskap et komplekst begrep. I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i at også kunnskap er sosialt konstruert. Jeg går ikke i dybden på ulike forståelser av selve kunnskapsbegrepet, men knytter kunnskapsorientering til hvilke kunnskapsdiskurser som kan virke legitimerende, begrensende eller hjelpende for identitetskonstruksjon for nyutdannede akademikere i arbeidslivet. Dette avsnittet er derfor ikke beskrivende i betydning av at det er slik kunnskapskulturer eller -diskurser, kunnskapsproduksjon og kunnskapsorientering *er*, men hvordan det *kan være*. Akademia¹² og arbeidsliv settes i denne sammenheng opp som dikotomier eller motsetninger i forhold til kunnskapsorientering. Dikotomier er i seg selv en overforenkling og i dette tilfellet en overfortolkning. Allikevel er det til en viss grad beskrivende fordi akademia og arbeidsliv ofte betegnes motsatte virksomhetstyper der akademia fokuserer på å produsere og reprodusere kunnskap for kunnskapens egen skyld, mens arbeidslivet tar kunnskapen i praktisk bruk gjennom tilpasning og oversettelse. Dette utgjør argumentet for å sette akademia og

¹² Akademia anvendes her i en generell betydning for universitet, på linje med slik begrepet brukes i en common sense betydning..

arbeidsliv opp som dikotomier angående kunnskapskultur eller diskurs - uten å problematisere hele spennet mellom disse to ytterpunktene.

4.3.1 Kunnskapskulturer i akademia og i arbeidslivet

Kunnskapsdiskursen i akademia er ofte sentrert rundt overlevert og teoretisk kunnskap som er vitenskaplig anerkjent og artikulert språklig. En utfordring for nyutdannede akademikere kan derfor være hvordan de skal oversette sin akademiske og generelle, men samtidig spesialiserte, til arbeidslivets behov og kvalifikasjonskrav. Kunnskapsdiskursen i arbeidslivet verdsetter praksiskunnskap ut fra dens anvendelighet og forankring i en konkret virkelighet. Kunnskapens gyldighet består i å være utprøvd i praksis, og at den har vist seg å fungere. Denne formen for ”know-how” skiller seg fra utdannelsens teoretiske kunnskap ”know-that” som betraktes som er forutsetning for å forstå sammenhenger og årsaker, og slik begrunne hvorfor man gjør som man gjør (Illeris 2004). Teorier består av eksplisitt språklig og symbolsk kunnskap, og kan derfor formidles uavhengig av tid og rom. Dermed gir en universitetsutdanning tilgang til et stort kunnskapsunivers som skiller seg fra arbeidslivets virkelighet. Under utdannelsen kan man utvikle ny kunnskap uten å være i direkte kontakt med praksisfeltet. For eksempel kan man lære en del om samarbeid, uten å kunne samarbeide i praksis. Samtidig kan man være god til å samarbeide uten å kunne forklare hva man gjør, reflektere og artikulere det språklig. I motsetning til mer praksisrettede profesjonsutdannelse, kan man hevde at ”know how” og ”know that” utvikles relativt uavhengig av hverandre i den generelle universitetsutdannelsen. Dette har konsekvenser i dagliglivet og samfunn, der verken dagligdagse problemer eller store verdensproblemer er sortert hvilken fagdisiplin de hører inn under. Derimot henger de sammen i et komplekst samspill. De to kunnskapsformene kan imidlertid gjennom sin ulikhet fremstilles som to ulike kunnskapsdiskurser som dominerer i hver sin virksomhet

I overgangen mellom utdanning og arbeidsliv skifter arenaen for både utvikling og anvendelse av kunnskap for den nyutdannede akademiker. Universitetet er organisert i fakultet og institutt, og fagene sorterer med klare skillelinjer seg imellom under denne strukturen. Arbeidslivet blir derimot beskrevet som tverrfaglig organisert. Grovt sett kan man trekke opp et skille mellom en teoretisk diskurs og en praktisk diskurs. I overgangen til arbeidslivet må den teoretiske utdannelseskunnskapen oversettes til praksis. Oversettelse handler blant annet om å skape en sammenheng mellom de to ulike kunnskapsdiskursene. Mens arbeidslivet har gjennomgått store endringer i overgangen til kunnskapssamfunnet både i forhold til innhold, organisering og tilknytningsformer, kan det hevdes at universitetsutdannelsen har holdt seg relativt stabil når det

kommer til de samme dimensjonene. Å se sammenhengen mellom akademia og arbeidsliv som to ulike diskurser blir dermed en identitetsproblematikk i dagens samfunn som handler om hvordan mennesker skaper sammenheng og mening på tvers av kontekster, situasjoner og relasjoner der de møter ulike forholdningssett til kunnskap.

4.3.2 Kunnskapsproduksjon i akademia og arbeidsliv

Kunnskap har ulike produksjons- og bruksbetingelser i akademia kontra i arbeidslivet. En tradisjonell oppfatning av kunnskapsproduksjon er at kunnskap har vært produsert ved forskningsinstitusjoner, formidlet i utdanningssystemet og tatt i bruk i arbeidslivet (Fossestøl 2004). Universitets særpreg som utdanningsinstitusjon befinner seg i den tette koblingen mellom forskning og undervisning. Akademia er organisert i fagdisipliner, og den akademiske kunnskap betegnes derfor ofte som disiplinær (Hagoel 2002). Akademiske disipliner kan oppfattes som gitte og avgrensede pakker av kunnskap og erfaringer, som hver og en har sine definitive grenser. Disiplinære grenser legitimerer forskjellen til andre grupper, rettferdiggjør monopolisert fagautoritet og beskytter aktørene innen fagfeltet (Hagoel 2002). Utviklingen og opprettholdelsen av disse disiplinene har konsekvenser for den nyutdannede akademiker. For det første kan det medføre at kandidatene utvikler et språk og faglig lojalitet til sitt fag som gjør det utfordrende å kommunisere på tvers av faggrenser. Man kan derfor stille spørsmål ved hvorvidt den akademiske generelle diskurs finnes, eller om denne kun er sammensatt av ulike faglige disiplinisdiskurser. David Damrosch sier det på denne måten: "Academic work is institutionally arranged in a patterned isolation of disciplines .. it shapes the questions we ask and the ways in which we ask them" (Damrosch 1995:6).

Både den generelle akademiske kompetansen og den faglige tilhørigheten former i følge dette perspektivet akademikerens spørsmål. En viktig del av den akademiske utdanning har vært å stille seg kritisk til det eksisterende, å være analytisk i sin presentasjonsform og å følge de krav som settes til vitenskaplighet. Evnen til å stille seg kritisk til noe er innen akademia et positivt ladet ord og noe som kjennetegner "det akademiske" både blant studenter, det akademiske felleskap, myndigheter og arbeidsgivere. I en bredere forståelse oppfattes den kritiske evnen som en del av demokratisering, frigjøring og den autonome student (Barnett 1997:162). Det er ikke mulig å være kritisk per se, man må være kritisk til noe. Den kritiske handling har sin plass innenfor gitte standarder. I forhold til den akademiske utdanning hevder Barnett at studenten føler de må være kritiske for at deres mening skal bety noe. Denne standarden er trolig mer gyldig innen samfunnsvitenskaplige og humanistiske fag sammenlignet med naturvitenskapene, fordi

kritikk fungerer best i relativt åpne situasjoner når ting kunne vært annerledes (ibid). En konsekvens av dette er at det akademiske ofte omtales som en grunnleggende kritisk holdning som etableres i løpet av utdannelsen.

Fordi vi lever i et kunnskapssamfunn stilles det stadig større krav til utdanning i arbeidslivet, som en følge av høyere kunnskapskrav over hele linjen. Dette illustreres med politiske ambisjoner og for eksempel begreper som livslang læring (NOU 1999:34). Dette har også resultert i en erkjennelse av at store deler av kunnskapsproduksjonen foregår i praksis, i arbeids- og samfunnslivet. Forestillingen om academia og arbeidsliv som to isolerte kunnskapsverdener er for lengst stilt under kritikk. I boken *The new Production of Knowledge* (1994), presenterte Gibbons et.al sin tese om at en ny modell for kunnskapsproduksjon. Han skisserte en utvikling mot en ”mode 2” organisert kunnskapproduksjon, som han mente allerede var på vei til å erstatte den gamle ”mode 1”¹³. Mode 2 representerte en ny modell for kunnskapsproduksjon som tok utgangspunkt i praksis, var problemspesifikk og styrt av relevans (Gibbons 1994). Universitetets rolle som primær kunnskapsprodusent ble med dette utfordret. Mode 2 organisert kunnskap var en kunnskapsform som ble skapt i sosiale sammenhenger og kunne genereres i og av praksis. Den godtok et teori- og metodemangfold for å løse problemer, og anerkjente praksislogikken som likestilt med den teoretiske. Overgangen fra mode 1 til mode 2 organisert kunnskapssamfunn kan sies å være en konsekvens av arbeidslivets stadig mer sammensatte og handlingsorienterte problemstillinger som individet skal besvare. Økt antall kandidater med høyere utdanning har medført et økt antall kunnskapsrike aktører i arbeidslivet, og dette har naturlig nok hatt konsekvenser for forholdet mellom academia og arbeidsliv som separate kunnskapsdiskurser. I et mode 2 organisert kunnskapssamfunn omformer de lukkede forskningsfellesskap seg til åpne kunnskapssamfunn (ibid).

I arbeidssammenheng er derfor ikke kunnskap lenger å betrakte som noe man ”eier”, ”har ” eller ”besitter”. Derimot hevder Helmut Wilke (1998) at kunnskapen har blitt systemforankret og knyttet til handling gjennom kommunikasjon, forhandling, transaksjoner og dialog. De nye kunnskapskravene i arbeidslivet består av noe kvalitativt nytt i forhold til tidligere: 1) at

¹³ Gibbons skrev tesene om mode 2 og mode 1 som reflektive essays, og tok ikke utgangspunkt i empirisk forskning. Bakgrunnen var et opplevd behov for å utvikle et nytt *språk*, primært for å forstå forskning, som var i takt med samfunnet og samtiden – et språk som satte ord på kunnskapens relevans gjennom begrep som kontekstualisering, utstrekning, kunnskapsteknologi og kunnskapsledelse.

kunnskapen for å være relevant kontinuerlig forandres, 2) at den gis status av å alltid kunne forbedres, 3) at den ikke lenger skal forveksles med sannhet, men ha status som ressurs, og 4) at den ikke kan holdes separert fra ikke-viten, men være nært knyttet til dette som læringens og investeringens nødvendige risiko (Wilke 1998:21, i Deichmann-Sørensen 2001:17). Denne utviklingen resulterer blant annet i at de fleste produksjonsprosesser stiller økte krav til kunnskapsintensivitet. Arbeidsformene i det kunnskapsintensive arbeidsliv viser en integrasjon mellom planlegging og utøvelse, samt en utvikling av flerferdighet kombinert med krav om kontinuerlig læring. Dette betinger et totalt personlig engasjement fra arbeidstakerens side (Sørhaug 1996). Man må også være mer enn en ekspert på et spesialisert fagfelt for å overleve. Tian Sørhaug refererer til Alvin Touffler sitt begrep om ”prosum” for å beskrive produksjonsprosesser i kunnskapssamfunnet (Sørhaug 1996). I ”prosum” henger produksjon av varer og produksjon av tjenester tett sammen. Produsenten bistår konsumenten i bruken av produktet, og konsumentene deltar i planleggingen og konstruksjonen av det. Selve produktet er bare en del av produksjonen. Like viktig er planleggingen og den pakken av organisering og kunnskap som følger med varen til kunden. Slik brytes grensene ned mellom tradisjonell industriproduksjon og tjenesteyting, mellom produksjon og anvendelse av kunnskap.

I tilknytning til hvordan nyutdannede akademikere konstruerer en arbeidsidentitet, kan betingelsene for kunnskapsproduksjon i arbeidslivet avsløre hvorvidt de trekker på den akademiske eller arbeidslivsrelaterte diskurs i identitetsprosessen.

4.3.3 Kunnskapsorientering på individnivå

Skiftene i kunnskapsproduksjon får videre konsekvenser på individnivå i arbeidslivet. Både arbeidsplasser, arbeidsprosesser og kunnskapsprosesser vil være mer eller mindre preget av akademia - eller arbeidslivsdiskursen, det teoretiske eller praktiske, i mode 1 eller mode 2. Individets kunnskapsorientering vil derfor si noe om hvordan de anvender kunnskap, søker kunnskap, utvikler, foredler og kommuniserer kunnskap. En mode 2 organisert kunnskapsverden får konsekvenser for hvordan kunnskapen kan oversettes til handling, også på individnivå. Individet i seg selv produserer ikke mode1 eller mode 2 organisert kunnskap, men kan være påvirket av eller orientert mot en mode 1 eller mode 2 organisert kunnskapsverden.

Generelt kan man si at akademikeren har en langvarig og generell, men samtidig spesialisert og forskningsbasert utdanning. Det som skiller den akademiske utdanning fra for eksempel høyskoleutdanning, er den tette koblingen mellom forskning og undervisning samt det at høyere akademisk utdanning resulterer i formell forskningskompetanse. Samtidig som akademia er en

utdanningsarena, er det også en viktig samfunnsinstitusjon som danner en kultur som vises i et felles sett av meninger, verdier, forståelser og ideer. Dette muliggjør en form for akademisk fellesskap: ”The unquestioned stock (of ideas, concepts, theories, research practices), bestows personal identity and sustains the community as a community” (Barnett 1997:48). På bakgrunn av dette, er det grunn til å tro at akademikeren konstruerer en form for faglig eller akademisk identitet ut fra en følelse av delaktighet i det akademiske fellesskap. Fellesskapet opprettholdes ved at de som er på innsiden av fellesskapets grenser gjenkjenner hverandre gjennom begrepsbruk og holdninger – på tvers av fagdisipliner og institusjonelle grenser. I overgangen til arbeidslivet kan man møte et arbeidsfellesskap som kanskje opererer med andre forholdningssett til kunnskap. Dermed endres arenaen for identitetsutforming, og individet må forholde seg til en annen kunnskapskultur eller et annet kunnskapsfellesskap (”community”). Det er her nærliggende å trekke opp et skille mellom det disiplinære og transdisiplinære. Utdannelsens konsentrasjon om fag som for eksempel religionshistorie eller sosiologi, må i arbeidslivet oversettes for å kunne anvendes til større felt eller kunnskapsområder som eksempelvis kulturliv, helsepolitikk, rusomsorg o.s.v.

Akademisk identitet på individnivå kan illustreres som et kontinuum som går fra akademikerne som kan kalles ”idealister” til de som kan kalles ”pragmatister”. Idealister er de som sentrerer sitt liv rundt tilknytningen til en fagdisiplin – for eksempel det å være fysiker eller sosiolog, som i seg selv er ”a way of being in the world” (Geertz 1983, i Henkel 2000). I den andre ytterkant finner man pragmatikeren, som vil artikulere og sette i spill sin akademiske identitet kun i tilfeller der dette gir fordeler eller status. I motsetning til profesjonsutdannede, har ikke denne gruppen arbeidstakere klare yrkesvalg og selvsagte karriereveier etter endte studier. Utdannelsen gir et faglig identifiseringsgrunnlag som ”historiker”, ”samfunnsgeograf” eller ”pedagog”, men ikke en konkret tittel som de kan ta med seg over i arbeidslivet uten videre oversettelse – som for eksempel ”lærer” eller ”psykolog”. De må gjøre seg selv og sine kunnskaper omsettelige ved å oversette den utdannelsen de har til arbeidslivets kompetansebehov. Omsettelighet generelt sier noe om hvordan kunnskap og ferdigheter utviklet i en kontekst kan overføres og brukes i en annen. Omsettelighet av akademisk utdanning sier for det første noe om kunnskapens natur og anvendelighet, for det andre noe om hvorvidt den som besitter kunnskapen evner å gjøre den relevant og forståelig, og for det tredje hvordan aktørene og virksomhetene i arbeidslivet har evne til å forstå og anerkjenne den akademiske kompetanse. Dette kan ses i sammenheng med slik Taylor (1999) hevder at man kan identifisere tre nivå i den akademiske identitet. For det første det som sier noe om arbeidsplasstilhørighet eller hvor man jobber, for det andre det som sier noe

om hvilket felt eller bransje man arbeider innenfor og for det tredje det som trekker veksler på nettopp det å være akademiker (Taylor 1999:41). Arbeidsgiver, arbeidsfelt og utdannelsesbakgrunn kan slik både utgjøre tre dimensjoner i konstruksjonen av akademisk identitet, men også tre prioriteringsmuligheter i forhold til kunnskapsorientering og konstruksjon av arbeidsidentitet.

4.4 Oppsummering

Dette kapittelet har presentert teoretiske perspektiv på identitetskonstruksjon og kunnskapsorientering som utgjør analyseverktøy for oppgavens empiriske materiale. En prosessorientert forståelse av både kunnskap og identitet gir et bilde av noe som er i kontinuerlig utvikling og endring, som konstrueres relasjonelt gjennom språket og som er en aktivitet snarere enn noe man har. Hva som er den adekvate forståelsen av kunnskap og identitet vil i tråd med den diskursive tankegangen være et kontinuerlig forhandlings spørsmål som er avhengig av situasjon og kontekst (Garsten 2004).

Koblingen mellom identitetskonstruksjon og kunnskapsorientering er ikke et forsøk på å redusere arbeidsidentitet til noe som konstrueres ut fra kunnskapsorientering alene. At informantenes arbeidsidentitet delvis konstrueres gjennom individuell kunnskapsorientering er min antagelse, og denne skal diskuteres i fremstillingen av empirien. Årsaken til at jeg ikke vil gi forrang til noen av identitetsperspektivene og tolke informantenes fortellinger etter én mal, er en antagelse om at materialet kan bli unødige redusert og mangfoldet i fortellingene innskrenket. Selv om det er noen viktige skillelinjer mellom perspektivene, velger jeg derfor å se på disse som *verktøy*, snarere enn sanne eller falske virkelighetsforståelser.

I overgangene mellom de tre perspektivene relatert til identitetskonstruksjon mener jeg at det er to generelle spenningsfelt som blir viktige for oppgavens problemstilling: Hvor fritt står individet til å velge sin identitet, og hvorvidt fokuserer perspektivene på stabilitet eller endring i sin identitetsforståelse? Nøkkelbegrep fra de ulike perspektivene på identitetskonstruksjon kan oppsummeres som følger: Giddens refleksive selvidentitet handler om hvordan individet *forhandler* seg frem til en kontinuitet i fortellingen om seg selv. *Refleksivitet* og *kontinuitet* er viktige stikkord i tråd med hans forståelse av identitet som et pågående prosjekt, der det handler om å *oppretholde fortellingen om seg selv*. Andre sentrale begrep er *selvovervåking*, *livsstil* og *livsplaner*. Av dette følger at individet konstruerer seg selv gjennom en rekke *brudd* eller *passasjer*, og i arbeidslivssammenheng handler det som ellers om *selvaktualisering* gjennom å være *tro mot seg selv*. Goffmanns identitetsperspektiv sentrerer først og fremst om hans betraktninger rundt

selvpresentasjon og *iscenesettelse av ulike roller*. Roller konstrueres og opprettholdes blant annet gjennom spenninger som *likhet* og *forskjell*. Forståelsen av identitet som konstruert gjennom diskurser gir en forståelse av samspillet mellom språk, individ og samfunn i identitetskonstruksjon. Det diskursive perspektivet befinner seg og anvendes på et mer overordnet nivå i denne oppgaven, til tross for at det kunne vært brukt mer konkret som for eksempel ved å foreta en diskursanalyse av de hvilken mening som skjuler seg bak de språklige utsagn i informantenes intervjuer. Sentrale begreper i forbindelse med diskursiv identitet, er at identitet konstrueres og konstrueres gjennom diskurser som tilbyr individet *subjektposisjoner* de kan *identifisere seg med* eller *markere motstand* mot. Hall (1996) omtaler identitet innen denne forståelsesrammen som *midlertidige vedlegg* til subjektposisjonene. Diskursteorien innebærer derfor en generell ustabilitet, og diskursene kan både fungere som *begrensende eller hjelpende kategorier* i identitetsprosesser.

Jakten etter dybdeforståelse heller enn generaliseringer har medført en eklektisk teoribruk og en teoretisk bevegelse mellom det sosiale og det individuelle nivå. Karin Widerberg har treffende beskrevet teorier som kart: ”De tegner samme terreng, men på ulike måter, og det er når jeg bruker dem alle sammen og legger dem oppå hverandre at jeg finner veien hjem” (Widerberg 1995:168). En god teori fungerer derfor som et redskap for å forstå deler av den sosiale virkeligheten, og hensikten i denne oppgaven er at perspektivene skal *forbli* verktøy til å gripe noen dimensjoner ved en virkelighet – og ikke gi en fullstendig virkelighetsbeskrivelse. Slik får jeg dessuten til avslutningsvis å vurdere verktøyenes fruktbarhet i forhold til det empiriske materialet, sett i forhold til hvordan man forhandler seg frem til identitet sett fra et konstruksjonistisk ståsted.

KAPITTEL 5: MØTER MED NYUTDANNEDE AKADEMIKERE

5.1 Innledning

Hvordan konstrueres arbeidsidentitet hos nyutdannede akademikere i dagens arbeidsliv? I dette kapittelet skal vi se hvordan dette utspiller seg på individnivå. Det empiriske materialet presenteres som fire fortellinger om og med fire av de seks informantene, før kapittelet mot slutten trekker veksler på samtlige informanter i et sammenlignende og temabasert tverrsnitt. Informantene har som nevnt fått fiktive navn: ”Vilde”, ”Jon”, ”Kari”, ”David”, ”Mona” og ”Anders”. For enkelhets skyld kuttet hermetegnene i den videre fremstillingen. I tillegg til at informantene har fiktive navn, er fortellingene å forstå som ”fiktive” eller konstruerte fremstillinger. Fortellinger er en form for kunnskapsrepresentasjon som tar konteksten og multiplisiteten på alvor, men fortellingene skal i denne sammenheng ikke forstås som presise gjengivelser av en persons livsløp. Derimot er de fortolkede selvpresentasjoner som må forstås som et resultat av mine konstruksjoner, satt sammen med hensikt å belyse min problemstilling og med utgangspunkt i utvalgte teoretiske perspektiv og analyseverktøy. Det de forteller noe om, er hvordan nyutdannede akademikere navigerer i samfunn og arbeidsliv – og hvordan dette kan sette i spill ulike identitetsprosesser.

5.2 Vilde

Vilde er utdannet religionshistoriker og kan i arbeidssammenheng betegnes som ”gründeren” i utvalget. Vilde utgjør halvparten av en relativt nystartet kunnskapsbedrift. Målsetningen for Vilde har alltid vært å aktualisere utdannelsesbakgrunnen sin i andre settinger enn academia. At hun valgte å studere nettopp religionshistorie var imidlertid ikke helt planlagt:

Det var egentlig litt tilfeldig, i kombinasjon med at jeg selvfølgelig hadde interesse for det. Men i sin tid var det vel at jeg ville studere i et annet nordisk land, også kom jeg inn på religionshistorie. Så ble det det i fortsettelsen og. Men det er relativt tilfeldig om det hadde blitt statsvitenskap eller historie eller religionshistorie, litt hipp som happ.

Vilde er fortsatt fornøyd med fagvalget sitt, og er fortsatt opptatt av å oversette den religionsvitenskaplige kunnskapen for å gjøre den anvendbar arbeids- og næringsliv. Målsetningen om aktualisering bekreftes når Vilde begrunner sine valg frem mot der hun er i dag, og

understreker at Wilde har er både selvrefleksiv og artikulert i forhandlinger knyttet til å gjøre sin akademiske kompetanse næringslivskompatibel. Denne forhandlingsprosessen begynte på Prosjektforumstudiet, og fortsatte etter endte studier med etableringen av egen bedrift. Wilde omtaler egen kunnskapsorientering som ”brobygging mellom akademia og arbeidsliv”. I sitt arbeidsliv bruker hun sin akademiske og religionshistoriske kompetanse, men tilpasser den til de behov de møter hos sine ”kunder” fra næringslivet. Hun beskriver arbeidsfeltet beskrives slik:

I dag jobber vi stort sett med forretningskulturformidling, altså som når norske eksportbedrifter skal etablere seg i fremmede markeder så mener vi at det er en stor fordel at du også kan litt om kulturen i området og dermed også forretningskulturen. Det vil gi deg et konkurransefortrinn at du unngår den verste salattrækkingen. Norge er et oljeland, og mange av oljeselskapene er etablert i markeder som er kulturelt sett relativt fremmede for oss både religiøst og politisk. I de mest oljerike statene har du gjerne de mest korrupte regimene. Det er gjerne muslimske stater. I det hele tatt er det en del fremmede elementer som det kan være greit å vite noe om. Alt fra spiseregler til omgang med det motsatte kjønn til den politiske situasjonen i landet osv. [..]. De (kundene/bedriftene som kjøper deres tjenester, min kommentar) er veldig fornøyd med den vinklingen vi gir tingene.

Kundene er aktører og bedrifter i næringslivet. Utsagnet om at kunden er fornøyd med produktet, kan være et tegn på at Wilde føler hun har lykket med brobyggingen sin mellom akademia og næringsliv. Kunnskapen er aktualisert og hun anvendbar ut fra kundens behov og ønsker. Firmaet driver hun sammen med en annen humanist. I forhold til kunnskapsorientering, omtaler hun seg som *lik på* forretningspartneren sin på denne måten:

Han (altså kollegaen, min kommentar) har vel alltid også hatt en litt pragmatisk innstilling til fagene. Han er veldig flink faglig, men det er liksom og noe med å se nytteverdien i de fagene utover at du jobber som lærer eller forsker eller de tradisjonelle yrkene.

Felles for de begge er at de har en pragmatisk kunnskapsorientering i arbeidssammenheng, fordi deres produkter alltid tar utgangspunkt i bedriftens definerte oppdrag fra deres praksislogikk. Det kan for eksempel være kunnskap om kultur og religion i Midt Østen, som de operasjonaliserer til opplæringstilbud definert ut fra oppdragsgivers definerte behov. Samtidig som at hun omtaler sitt arbeid som en brobygger mellom akademia og arbeidsliv, gir hun uttrykk for at brobyggingen omhandler noe mer enn kommersialisering av den akademiske kunnskapen:

Og det har jo og tradisjonelt vært en holdning i akademia at hvis du går ut og ... Altså, gründer er litt sånn fy-ord, entreprenør er kanskje litt bedre. Du blir vel, eller før, da ble en vel ansett for å være en sånn *prostituert akademiker* hvis du gikk ut og tjente på kunnskapen din. Men det er vel i ferd med å snu, og folk er vel litt mindre fundamentalistiske i dag og ser at det ikke ligger noen motsetning i å koble akademia med næringsliv ... jeg kan ikke helt skjønne poenget med at vi skal leve i to isolerte verdener og at det nesten skal eksistere et slikt fiendebilde. Det må vel være et poeng med å utvikle den kunnskapen, og det som og er litt rart; det har jo alltid vært godtatt at en kommersialiserer sånne fag som bioteknologi. Men det er nok litt sånn siste skanse det der spesielt med humanister, tror jeg. Samfunnsvitere og statsvitere og sosialøkonomer og sånn, men når du

kommer til filologer og humanister så var nok det litt sånn siste skanse tror jeg.

Kommersialisering av kunnskap er i følge Vilde ikke helt akseptert innen humanistiske, akademiske kretser. Vilde har en oppfatning av at ikke alle bifaller deres valg i forhold hvordan de anvender sin akademiske bakgrunn. Vilde karakteriserer dette som et bilde som lenge har gjort seg gjeldende for hvordan academia ser på kommersialisering av akademiske kunnskaper – utenfor academia. Samtidig beskriver hun en nå-tilstand der vi må leve med at academia og næringsliv i praksis er ”to isolerte verdener”. Academia betegnes under ett – og jeg tolker henne til å mene forskere, professorene i ”det akademiske miljøet”. Å gå ut og tjene på kunnskapen sin illustreres med metaforen prostituert akademiker. I dagligspråket assosieres prostitusjon med utnytting, og utnytting i denne sammenheng kan fungere som en oppfatning om at næringslivet ”utnytter” akademikere. Forestillingen om prostitusjon kan derfor hvile på en oppfatning om at næringslivet neppe har noe å tilføre tilbake til akademikeren av verdi. Vildes kunnskapsbedrift er derfor et eksempel på en brobygger som tar sikte på å overkomme dette skillet i kunnskapsorientering. Slik tilbyr Vilde og kollegaen en nødvendig oversettelses- og systematiseringsjobb til bedriftene, og får anerkjennelse gjennom at de selger sitt produkt. Dette er i seg selv beviser et behov for deres tjenester:

[Navn på store norske olje-virksomheter] har jo hatt utarbeidende i [land i Midt-Østen] i årevis, så vi kan ikke nødvendigvis si så veldig mye nytt om det. Men vi kan systematisere den kunnskapen noen få i en bedrift har, og formidle det ut til flere. Og snakke litt sånn generelt om kulturmøter og etiske forbehold og de tingene der. Det er veldig viktig for at de bedriftene skal få et eierforhold til det vi gjør at det har sin base i hva de selv har opplevd. Og de fleste bedrifter har jo enorme kunnskaper på disse tingene. Så det blir et sånt sparringspartnerforhold hvor vi kommer inn og tar utgangspunkt i de eksemplene de har, også kan vi sette det mer i et system.

Vilde og kollegaen opererer ikke med et kunnskapshierarki der de omtaler seg selv som eksperter på samtlige land og kulturer. De tar utgangspunkt i kundens egne kunnskaper, med har evne til å sammenfatte og abstrahere den kunnskapen som ligger kundens organisasjon, systematisere den og slik gjøre den tilgjengelig for flere. Kunnskapsforedling er en prosess som kjennetegner og er en viktig del av deres produkt. Skepsisen Vilde oppfatter fra academia angående å kommersialisere humanistiske fag, er et paradoks fordi både språk, litteratur og historie ikke eksisterer uavhengig av mennesket. Paradokset bekreftes om man ser på hvordan samfunnstilstanden har ført til at for eksempel kulturkompetanse i større grad etterspørres i næringslivet. Deres kunnskapsbedrift er et bevis på et stadig mer spesialisert og fragmentert kunnskapsproduksjon, hvor kompetanse kan oppdrives på stadig med kompliserte problemstillinger. En parallell kan trekkes tilbake til *prosum*-begrepet (se avsnitt 4.3.2), som

beskriver hvordan selve produktet bare er en del av produksjonen i dagens kunnskapssamfunn. Like viktig er planleggingen og den pakken av organisering og kunnskap som følger med varen til kunden.

Med tanke på Vildes konstruksjon av arbeidsidentitet, gir kundens anerkjennelse av deres arbeid rollestøtte til hennes identitet som troverdig kunnskapsentreprenør i næringslivet. Rolleidentitet har mye med tillitsforhold å gjøre. Uten tillit ville ikke Vilde oppnådd den grad av *rollestøtte* hun gjør, og måtte da trolig endret retning i identitetsprosjektet knyttet til kunnskapsentreprenørskap. Utsagnet over vitner om en ydmykhet til forhold til kundens egen ekspertise fra felten. Rollen hun søker å iscenesette er å være en slags kunnskapsgenerator. Vilde poengterer at hennes utdannelseskunnskap i seg selv ikke kan omformes til produkter, men har realisert transformasjonen fra læring til næring ved hjelp av akademiske begrep og arbeidsformer på denne måten:

Rent sånn praktisk så går det jo på dette med å hente verktøy og metoder og begreper fra klassisk filosofi og etikk og bruke det direkte i ulike sammenhenger eller prosesser i privat næringsliv. Så de liksom får de begrepene å forholde seg til når de skal løse dilemmaer. For eksempel om du er i Kashakstan, der det er et nepotistisk styre og du blir bedt om å betale fetteren til presidenten. Helt sånne konkrete sannsynlighetsscenarioer blir brukt, og så får de verktøy eller begreper fra filosofien for å løse dem. Det er veldig populært, og det er veldig enkelt.

Umiddelbar nyttig kunnskap er ikke nødvendigvis det samme som det som lar seg oversette til konkrete, fysiske produkter. Nyttig kunnskap konstrueres gjennom å koble akademiske redskaper på en mode 2 organisert kunnskap som tar utgangspunkt i den praktiske virkelighet. Denne kunnskapsorienteringen speiles også i hvordan Vilde presenterer seg selv:

Kristin: Når du treffer folk i mer formelle sammenhenger, hvordan presenterer du deg da?

Vilde: Det varierer, alt fra å si at en jobber et brobyggingsprosjekt mellom academia og næringsliv, til å si at jeg driver mitt eget firma, til kunnskapsentreprenør, til konsulent. Det spørs hvor mye jeg gidder å forklare for det er jo litt komplisert! En kan jo fint bare si at en er konsulent, f.eks. det spørs litt på hvem man snakker med.

Kristin: Du presenterer deg ikke som religionshistoriker?

Vilde: Nei.

Kristin: Hvorfor ikke?

Vilde: Nei, som du og sa - til og med andre akademikere tror jeg ikke helt har taket på hva en religionshistoriker gjør, og det gir kanskje litt feil assosiasjoner i forhold til det jeg holder på med. Med en gang du liksom forklarer dette med religion og politikk og Midt-Østen Å ja!

De Vilde møter i en type formell sammenheng er aktører innen næringslivet. Ikke alle har kjennskap til den akademiske kompetansen og hva faget religionshistorie dreier seg om. I slike

sammenhenger er det derfor tidsbesparende å presentere seg med generelle begrep fra sin arbeidshverdag, fordi det er lettere gjenkjennelig for flere. Slik tilpasser Vilde den rollen hun har til det spillet hun er en del av i arbeidslivet. Hun har etter noen års praksis god kjennskap til spillereglene, og hva ”*de andre*” forstår og kanskje misforstår. Næringslivsdiskursen kjenner trolig best igjen konsulentposisjonen. Vilde presenterer seg som en kunnskapsentreprenør. Hun mener dette er en betegnende tittel på det feltet hennes bedrift opererer innenfor, ut fra mangelen på fysiske og håndfaste produkter. Produktutvikling i Vildes verden starter med en idé, og bygger seg opp til et produkt som for eksempel kan være et seminarkonsept. Et seminarkonsept er noe kvalitativt annerledes enn de produktene universitetsutdannelsen lærte deg, mener Vilde. Produktet er immaterielt, men får og lever etter hvert sitt eget liv. Det man jobber med og det man er flyter da sammen til en og samme sak og arbeidsoppgaver og personlig identitet syntetiseres, slik Fredrik Engelstad (1991) påpekte i forbindelse med rolleidentitet (se avsnitt 4.2.1). Vilde beskriver denne prosessen slik:

Som kunnskapsbedrift så har du ikke så mye å tape for du investerer ikke i fysiske, dyre produksjonsmidler. Så du risikerer å bruke hodet ditt kanskje i et halvt år eller ett år til å liksom se om du kan lage noe salgbart [...] En har jo stort sett bygd opp noe selv. Men det virker ikke som noe overveldende stort når du begynner, det er mer at du ser at det bygges hele tiden og hver dag og plutselig så har bedriften din fått sitt eget liv og folk assosierer noe med det. Det står for et eller annet som du ikke lenger har kontroll over. En er jo stolt, men det er jo og litt skremmende samtidig, for du har på en måte brandet noe som har begynt å leve litt sitt eget liv. Og en ide som er litt løsrevet fra oss som jobber med det.

For Vilde handler arbeidsidentitet om å aktualisere kunnskapen og slik fremstå som en troverdig kunnskapsentreprenør. Kunnskapsprodukter kan ikke prissettes på samme måte som fysiske produkter og produksjoner. Vildes arbeidshverdag i egen bedrift er derfor avhengig av at produktet selger. I motsetning til å være ansatt med fast arbeidskontrakt, foretar Vilde og kollegaen enkeltstående transaksjoner av kunnskapsprodukter til sine kunder. Som kunnskapsgeneratorer er de imidlertid avhengige av å skaffe kunder som er villige til å betale for et mindre åpenbart ”kunnskapsprodukt”, og det innebærer salg. Salg har sammenheng med presentasjonsevne, og det er noe Vilde mener hun mangler kompetanse på:

Altså dette med salg - det er jo det viktigste! Og det er vel noe som akademikere er langt fra kjent med. Og vi liker jo å være noe sånn selgende typer heller. Så akkurat den biten, å ta kontakt med såkalte ”kalde” kunder - folk som ikke kjenner til deg, i det hele tatt, er nok det som er det mest ubehagelige.

[..] Det er viktig å kunne presentere bra, ordlegge seg tydelig, dette med presentasjonsteknikk og kroppsspråk. Vi har jo ikke lært noen ting om det! Og da er det litt sånn ”hva skal du med mye kunnskap, hvis 90 % er livredde for å ta ordet i en forsamling og si hva de mener på bakgrunn av hva de kan!”. Så det er nok noe som har manglet totalt!

Vilde assosierer akademikere med ”ikke-selgende” typer, og identifiserer seg selv med dette. Å være en selgende type er en av rollene som spilles i arbeidslivet, en rolle Vilde *markerer distanse* til. Hun opplever salg som ubehagelig både fordi hun er usikker på hvordan man skal gjøre det. Vildes uttalelser rundt dette kan generelt tyde på at akademia og næringsliv representerer ulike diskurser i forhold til kunnskapsanvendelse og -utvikling. Hun er klar på hva universitetsutdannelsen ikke har gitt henne, og de opplevde manglene er generert av konkrete kunnskapsbehov i hennes arbeidshverdag. I etablerer- og gründerbransjen skal man uavhengig av faglig bakgrunn ”drive forretning”. Hun savner derfor kunnskap om regnskap, strategi og forretningsdrift, i tillegg til salg og markedsføring. Samtidig er hun bevisst på hvilken kompetanse universitetet faktisk har gitt henne, og dens praktiske nytteverdi i hennes arbeid:

Vi er jo opptatt av dette at du skal ha en viss sånn allmenndannelse, du skal liksom være en slik *kulturell barbar*, så da er det jo veldig mye en må kunne. Alt fra historie til religionshistorie til filosofi brukes i det daglige [...] Det er ikke noe ”hokuspokus”, men det er noe med den bevisstgjøringen på en måte, som kanskje mangler litt - eller den kritiske sansen som siviløkonomer osv kanskje ikke er like drillt i.

Vilde tar direkte i bruk kunnskaper samt ulike begrep og verktøy fra den akademiske utdannelsen i arbeidsprosesser i næringslivet. Dette illustreres videre i spørsmålet om de tre viktigste tingene Vilde mener hun har med seg fra utdannelsen:

Det er evnen til kritisk sans kanskje, og analytiske ferdigheter - er det ikke alltid det de sier. Og det å kunne bearbeide informasjon og et stort materiale, og kunne analysere situasjoner på en strak - ja ikke nødvendigvis strak arm, men at du kan klassifisere og kategorisere situasjoner du kommer inn i underveis og dermed fremstå som noenlunde oppegående og se hva som er problemet og hva som kan bidra til å løse det og så videre. Sånne analytiske evner og kritisk sans. En ting til? Kunnskaper - i bunnen ligger jo kunnskapen. Det er liksom like mye hvordan du bruker kunnskapen som er det viktige.

Med dette knytter hun sin egen identitet til det akademiske, og omtaler kritisk refleksjon og det å stille spørsmål som bevisstgjøringsverktøy. Kunnskapen er Vildes salgsvare, og som gjør at hun og kollegaen kan fungere som ”kulturelle barbarer”. Hun antyder videre hva som skiller akademikeren fra andre utdanningsgrupper, gjennom hvilke ferdigheter hun antyder de andre mangler. Vilde baserer bevisstheten om sin egen kritiske holdning på tilhørigheten i en utdannelsesmessig homogen familie.

Jeg kommer fra en familie med mange økonomer og ingeniører og jurister, og det stemmer altså – det med den manglende kritiske sansen. For de er ting gjerne bare sånn uten at de tenker over hvorfor. Så det er en bra egenskap det, å dissekere problemstillinger. Betinget at dere mener det på den eller den måten, også når du nærmer deg kunder. At du tar de forbeholdene. At du ikke bare gyver rett på sak. Du kan jo ende opp med å løse et problem de ikke ville ha løst. At det var

noe helt annet de mente. Så det er nok litt floskler, men det er nok mye sant og.

Å kunne sette spørsmålstegn er ifølge Vilde en viktig side av det å være akademiker. Men samtidig som Vilde markerer avstand til "økonomene" markerer hun også avstand til akademikerne som gruppe. Det vises ved at hun stort sett omtaler akademikerne som "de andre" og ikke som en gruppe hun selv er en del av.

Det eneste jeg ser, av innlegg og sånn fra academia, er kritikk mot for eksempel det at folk gjør næring av læring, eller kritikk mot kvaliteten eller.. det går mye på klaging, ikke så mye på å se muligheter. Akademikerne er nok veldig redde for å komme med litt sånne kontroversielle ting i den retning kanskje? Og de må liksom ha.. vi har kanskje blitt litt mer sånn *happy-go-lucky* etter hvert, mens akademikerne er veldig opptatt av å ha belegg for absolutt alt de sier, alle forbehold, og tilslutt så blir det litt sånn tåkeprat. Hva er det igjen? Noen ganger må det være lov å komme med en ide uten at den er.. det er lov å kaste ut noe, det er jo ikke sikkert det blir noe utav det. Men det går liksom an å prøve. Men der er det nok en reservasjon mot å være... å det er jo heller ikke academia sin oppgave kanskje, å være veldig nyskapende på disse tingene. Det er vel mer deres oppgave å si stopp en halv, å være kritisk og undersøke alltid alle vinklene. Jeg vet ikke. Men det bare slo meg.

Vilde utviser dermed et tvetydig forhold til det akademiske. På den ene siden identifiserer hun seg som akademiker, men som en pragmatiker og særlig i situasjoner der det kan tolkes som noe positivt. Samtidig stiller hun seg kritisk til det hun oppfatter som rådende holdninger i academia. Når betraktningene om academia går over til kritikk, skifter Vilde personlig pronomen fra "vi" til "de". Dette markerer både *rolledistanse* og et skifte i *subjektposisjon*, fra noe man identifiserer seg med til noe man markerer avstand til. Når Vilde knytter seg til entreprenør-posisjonen vil den praktiske problemstilling ha første prioritet for hvilke metoder og perspektiv man velger. Vilde utfører sitt arbeid i en mode 2 organisert kunnskapsverden ut fra praksislogikk, men ikke i motsetning til mode 1. Hun beskriver det som en spenning mellom å ta altfor mange forbehold, og ikke ta forbehold i det hele tatt. "Happy-go-lucky" betegner kanskje en tilstand midt imellom disse ytterpunktene, som en nødvendig innstilling for å overleve i denne gründerbransjen. Man må tørre å kaste seg ut i det, og denne metaforen avslører derfor også risikovilje. Vildes identitet passer slik godt overens med kravene i det nye arbeidslivet, blant annet gjennom hennes opplevelse av at arbeidet har mening. Risikoviljen belønnes med en form for positiv frihet; man er sin egen sjef og kan gjøre som man vil. Usikkerheten er dermed ikke større enn at man kan bære den. Men hvor tror Vilde hun er noen år frem i tid?

Jeg håper at det vil være omtrent som i dag - i en eller annen form. Men det er garantert annerledes enn det den er nå. Jeg er veldig stolt av å ha bygget opp noe selv. Men det er jo og skummelt, for du er jo ansvarlig for alt. Jeg tror at det ville nok vært vanskelig for meg å begynne i en vanlig, fast jobb nå. En blir nok ganske godt vant, og en bestemmer jo alt selv og det å komme i en situasjon hvor en på en måte må begynne nederst i et hierarki igjen og ikke i like stor grad kan

bestemme over egen arbeidshverdag... det ville nok vært tungt.

Som selvstendig næringsdrivende er det ikke bare kunnskapen som gjøres til et objekt for salg: Din personlighet er ifølge Wilde en del av pakken, og vil være med på å avgjøre hvorvidt man lykkes i arbeidslivet eller ikke. Gjennom jobben sin er tvunget til å ha et bevisst forhold til kunnskapens nytte- og omsetningsverdi. Hun presenterer seg som en kunnskapsentreprenør, og i dette kan det ligge to meninger. På den ene side illustrerer det at hun har gjort ”næring av læring”, som hun selv kaller det – eller at hun tjener penger på sin kunnskap. På den andre siden kan dette bety at det hun gjør er å bygge opp kunnskap for andre, for sine kunder og samarbeidspartnere knyttet til konseptet forretningskulturutvikling. Gjennom jobben er hun tvunget til å ha et bevisst forhold til kunnskapens nytte- og omsetningsverdi, og gjennom det ha et bevisst forhold til seg selv. I Giddens begrepsverden, *selvovervåking*. Omsetning er avhengig av flere forhold, og i intervjuet kom betraktninger om dette frem på denne måten:

Vilde: Kunnskap er viktig, det er en forutsetning, men med det i bunnen, så kan du egentlig ha så mye kunnskap du bare vil. Det folk kjøper er personer. Veldig klart altså. Hvis du er, hvis du sitter i litt slaskete klær med store svetteringer og mumler litt og er veldig akademisk, så selger du ingenting uansett hvor flink du er. Det sier alle, og det er alles erfaring. Til syvende og sist så er det personlighet som vipper det over. Selvfølgelig, forutsetningen er at du har kunnskapen - men det er personene som selger. Og det er jo og litt nytt igjen, for du må jo på en måte være; altså, så lenge det bare er et par stykker i firmaet så må du jo være presentabel og være på topp og føle seg sterk i møte med kunder. Det betyr mye.

Kristin: Har du forandret deg? Jeg kikket i porteføljen deres, og det er jo ganske mange forskjellige typer bedrifter og sikkert ulike bedriftskulturer dere har jobbet med.

Vilde: Altså en kan jo kle seg litt annerledes, det gjør man jo. Ja, hvis jeg skal i møte med en kunde så tar jeg gjerne på drakt, men jeg har noen store rare antikke øredobber. Du prøver jo å la personligheten din gjenspeiles gjennom slik du kler deg og det du sier. Men ja, vi er jo stort sett oss selv. Å prøve på noe annet har aldri vært noe spesielt vellykket. Og det å være veldig selger som kan ordne alt, det er mye mer troverdig hvis du er litt realistisk og peker på at det kan være vanskelig eller å si ”jeg vet ikke helt om jeg har forutsetninger for å gjøre akkurat det”. Det virker mye mer troverdig enn at ingenting er noe problem, og du kan gjøre alt.

Kompetanse alene avgjør ikke produktenes omsettelighet på markedet. Å tydeliggjøre sin egen kompetanse handler både om å gjøre både den omsettelig, men også personifisert. Dette kan ses i sammenheng med selvpresentasjon. I sin selvpresentasjon kan man trekke veksler på ulike identitetsmarkører som sier noe om type og personlighet. Klær er en typisk rekvisitt i arbeidslivets rollespill. Man kan kle seg på en bestemt måte for å fremstå som troverdig i sin rolle. Store, rare antikke øredobber er for Wilde en viktig identitetsmarkør som sier noe om hvem hun er - om personligheten hennes. ”For det er personer som selger”, sier hun. Ut fra bransje og sektor kan man tenke seg til visse forventningssett som den nyutdannede akademiker

internaliserer, eller markerer motstand til. Vilde arbeider opp mot en kleskonform og trolig mannsdominert bransje i næringslivet, og dette kan ha utløst et behov for å markere seg som annerledes både i forhold til personlighet og på kompetansefronten. Visse sektorer av arbeidslivet opererer med mer uttalte koder for klesstil og oppførsel. Slike koder blir retningsanvisende for hvordan man iscenesetter sin rolleidentitet. Å ta kontroll over andres oppfatning av en selv, for eksempel gjennom rolledistanse og ”å skille seg ut” handler om å omforme roller og redefinere de subjektposisjoner som arbeidslivet tilbyr.

Hva kan sies om Vildes arbeid for å konstruere en sammenhengende biografi - slik Giddens foreskriver? Retningen og fortellingens innhold er klar. Hun er opptatt av å bygge bro mellom akademia og næringsliv, og realiserer dette i sin kunnskapsbedrift hvor hun presenterer seg som en kunnskapsentreprenør og ”fungerende byggeleder” i dette brobyggingsprosjektet. Vildes arbeidsidentitet kan imidlertid sies å konstrueres i en diskursiv kamp mellom akademia- og næringslivsdiskursen. Vilde trekker på begge diskurser fordi diskursene tilbyr Vilde ulike subjektposisjoner som er mer eller mindre passende i ulike situasjoner. Næringslivsdiskursen stiller krav om at man arbeider oppsøkende, utadrettet og leverer produkter med praktisk nytteverdi for kundene. Den akademiske diskursen tilbyr Vilde troverdighet og et kvalitetsstempel som ligger nettopp i det at hun er en akademisk kunnskapsentreprenør med lang utdanning og dermed har pålitelig kunnskap på feltet hun arbeider innenfor. Slik bryter Vilde grensene for den rådende posisjonen som akademiker, slik hun selv beskriver gjennom akademias oppfatning av hennes kunnskapsanvendelse.

Graden av selvstendighet er noe av det som Vilde fremhever som aller mest positivt ved å drive sin egen bedrift. Usikkerheten og risikoen knyttet til det økonomiske er den største ulempen. Det som gir mening i Vildes arbeidshverdag er følelsen av å ha lykket med å oversette og anvende den akademiske kunnskapen i næringslivet. Arbeidet oppleves som meningsfylt fordi det over lengre tid har vært den røde tråden som har styrt Vildes konstruksjon av selvbilde og hennes arbeidsidentitet. Vilde markerer avstand både til akademia og andre aktører i arbeidslivet, men ut fra ulike forklaringsmodeller. Til akademia fordi hun mener ”de” er skeptiske til hennes valg i forhold til å utnytte sin akademiske kunnskap. Til for eksempel ”økonomene” fordi de mangler en grunnleggende kritisk sans. Hun artikulere sin akademiske identitet knyttet til hvordan hun bruker det akademiske i sitt konkrete arbeid. Kunnskap er en viktig bestanddel i Vildes arbeidsidentitet.

Vilde bruker aktivt flere metaforer for å beskrive seg selv og sitt arbeidsliv. Noen eksempler som går igjen er å gjøre ”næring av læring”, ”prostituert akademiker”, ”kulturell barbar” og ”kunnskapsentreprenør”. I disse begrepene ligger det en symbolikk som sier noe om hvordan Vilde ser på seg selv og på innholdsdimensjonene i sitt arbeidsrelaterte identitetsprosjekt. Kampen mellom de to kunnskapsdiskursene fra academia og næringsliv kan i Vildes tilfelle tolkes til å være mer harmonisk enn hva hun gir uttrykk for. Hovedpersonen i fortellingen har akseptert de ulike diskursenes begrensninger i sin arbeidshverdag. Hun tar utgangspunkt i situasjonen når hun skal vurdere hvilken subjektposisjon hun skal tre inn i. Tiltross for harmoni, er det fortsatt å betrakte som en kamp fordi arbeidsfeltet og dermed arbeidshverdagen består av å anvende og aktualisere begreper fra den ene diskursen i den andres praksis. Den reelle påvirkningen blir dermed ensrettet, og i Vildes tilfelle går påvirkningen og tilpasningen fra academia til næringsliv, og ikke den andre veien. Akademias begreper og kategorier eksemplifiserer og sorterer næringslivets utfordringer, men Vilde og hennes kunnskapsbedrift har liten påvirkningskraft i motsatt retning. Eksempelvis har de ingen akademiske bedrifter som etterspør deres oversatte og aktualiserte problemstillinger fra arbeids- og næringsliv i sin kundekrets. Dette kan forklare hvorfor hun anvender metaforen prostituert akademiker. Metaforen fungerer som et uttrykk for en akademiker som har noe å tilby som selger i næringslivet, men som samtidig kan oppfattes som en aktør som lar seg utnytte og utnytter den akademiske kunnskap til uakademiske formål innen academia.

5.3 Jon

Jon er sosiolog av bakgrunn og jobber i dag med forskningsformidling. Etter utdannelses slutt fikk han via sitt faglige nettverk tilbud om å være medforfatter på en bok. Jon omtaler denne jobben som en drømmejobb. Jons sterke sider i forhold til dette arbeidet var i følge han selv at han både skrev og leste fort. Jon gir et sterkt inntrykk av å være opptatt at det faglige, og omtaler det som viktig å være kunnskapsrik på sitt faglige interessefelt. Han fant det motiverende å jobbe sammen med faglig dyktige folk:

I forbindelse med arbeidet med boken, så var det et tema jeg hadde greie på! Det var liksom ingen som kunne det noe bedre enn meg. Det var kanskje noen som hadde greie på ting jeg ikke visste noe om, som var flinke og var like gode for så vidt. Men da kunne jeg være rimelig sikker på det jeg drev med.

Å være sikker på det man driver med knytter Jon til å kunne mye om noe eller å mestre sitt arbeidsfelt og tilhørende arbeidsmetoder. Jons utsagn kan vitne om et forholdningssett til kunnskap som noe man kan eller ikke kan - har eller ikke har. Han holder på sin faglige identitet

som et ideal i det arbeidet han gjør, og de akademiske standarder synes å fungere som et kvalitetsmål på hvordan han utfører sitt arbeid. Årsaken til dette er både hans generelle interesse for sosiologiske problemstillinger, men kan også tolkes som et resultat av hans tiltro til den akademiske arbeidsform og metode. Kunnskapskilder han nevner består stort sett av bøker og eksisterende forskning. Deres fremtredende status som kunnskapsleverandør sier noe om den akademiske og teoretiske kunnskapsorientering. I forhold til konstruksjon av arbeidsidentitet har derfor forholdet til egen fagspesifikk kunnskap en fremtredende plass hos Jon. Dette gjør at han har vurdert doktorgradsstudier som en vei å gå videre, men han har visse betenkeligheter i forhold til hvordan en slik arbeidshverdag vil se ut. Erfaringene fra perioden som forfatter gjør at han har en klar oppfatning av hva som må til for å lykkes som forsker:

Jon: Det er mer vanlig i forskningsbransjen at man må jobbe en del. Man må være veldig opptatt av det man driver med. Og liksom leve for det. Og det var jeg litt usikker på - om jeg er så opptatt av det lenger som jeg var.

Kristin: Av temaet?

Jon: Ja, å leve og ånde for slike ting. Jeg gjorde det når jeg var student. Men jeg er ikke sikker lenger jeg.

Jon uttrykker her en usikkerhet eller en mulig bevegelse i forhold til sitt eget faglige engasjement. I motsetning til mange andre nyutdannede akademikere fikk Jon mulighet til å anvende kunnskapene sine konkret og fortsette å utvikle den spesialiserte kunnskapen fra hovedfagsstudeiet i den første jobben. Dette kan forklare hvorfor det faglige synes å ha spilt en viktig rolle i hans identitetsprosjekt både under og etter denne perioden. Arbeidet med boken var krevende, og det ble mange lange arbeidsdager. I Jons tilfelle kan det tolkes dit hen at jobben var en "livsstil", slik Giddens anvender begrepet. I dag har han imidlertid skiftet arbeidsarena og derav tilhørende kunnskapsdiskurs. I overgangen til sin nåværende jobb endret Jon både arbeidsfelt, arbeidsform og arbeidstilknytning. Arbeidsdagene ble mer regulerte, i form av å en åtte-til-fire jobb der han stempler seg inn og ut. Arbeidsfeltet og derav kunnskapsfeltet var nytt, men dette stilte han seg i utgangspunktet positiv til. Hans arbeidsplass i dag er også mye større, og dette synes å ha konsekvenser for kommunikasjon med ledelse og medarbeidere, og synlighet i forhold til overordnede. Dette illustrerer han gjennom følgende utsagn:

Jon: Det er litt labre kvalitets- og resultatkrav her. På en del områder i alle fall. Syns jeg.

Kristin: Hva er det ved resultatkrav som du skulle ønske at du hadde?

Jon: Det er jo liksom at noe skal være ferdig på et gitt tidspunkt og da skal det være ferdig. Og at det på en måte blir anerkjent som noe; som bra eller dårlig - eller som et produkt som er mer eller mindre bra. Men sånn som det er nå, så skjønner ikke sjefen om noe er bra eller dårlig. Det er jo

litt kjedelig, og det ser jeg jo i forhold til å drive med en jobb der det kreves kompetanse. Sjefen kan ikke vite det bedre enn den enkelte. Men det betyr jo samtidig at når de ikke har noe innsikt i hva folk driver med, blir det også vanskelig å vite hvordan man skal gjøre en god jobb. Etersom sjefen ikke lenger veit stort om hva du driver med, vet de bare det andre folk sier om hvorvidt du gjør en mer eller mindre god jobb. Det er jo ikke gitt at kollegaene heller har noe særlig god greie på det. Å være imøtekommende og vennlig, og å si noen smarte setninger fra tid til annen holder da på en måte. [..] Så det er litt sånn tveegga, for på den ene siden så betyr det at du kan stort sett gjøre som du vil. Du kan utvikle dine egne prosjekter og det er det mange som gjør, og det er jo veldig fint. Men hvis du er litt demotivert så kan du jo bare sitte på baken..

Kristin: Hva er din funksjon og oppgaver i denne jobben?

Jon: Ja, det er litt uklart. Jeg har ikke fått beskjed om siden jeg startet hva jeg egentlig gjør her. Så - de ville vel ha meg, men de har ikke.. de vil ikke sette meg på noe der jeg kaster bort kompetanse, så da har de ikke satt meg på stort. Egentlig. Så jeg må gjøre som jeg vil.

Han opplever det å ha resultatkrav som viktig for anerkjennelse av eget arbeid. I sin nåværende arbeidshverdag føler Jon at han ikke får brukt det han kan – fordi verken medarbeidere eller overordnede kjenner hans kompetanser. Dermed føler han seg litt utnyttet. Overgangen mellom utdanning og arbeidsliv kom derfor i Jons tilfelle mellom tidligere og nåværende jobb – og ikke i selve overgangen etter fullførte studier. Ved å jobbe uten klare forventninger eller resultatkrav, kan han gjøre som han vil, og dette innebærer på den ene siden en enorm frihet. Samtidig krever det at man setter seg selv i arbeid, og at arbeidsgiver ikke nødvendigvis ser hva man gjør. Jon opplever de manglende ”veiviserne” fra arbeidsgiver som et problem som har medført at han for tiden har et noe uavklart forhold til sitt eget arbeidsliv. Dette vises også i hvordan han presenterer seg selv.

Kristin: Hva presenterer du deg som?

Jon: Ja, jeg er jo sosiolog men det får en jo vanligvis ikke lov til å skrive. Men hadde en gjort det, så hadde jeg det. Det der med førstekonsulent og sånn ting er jo ikke særlig informativt.

Det å ikke få lov å kalle seg for det utdanningsmessig *er*, er en beslutning som arbeidsgiveren har tatt. Jon vil helst presentert seg som sosiolog. Det er det som har gitt han hans perspektiv å betrakte verden med, og det er det fagfeltet han kan noe om. I sin selvpresentasjon prøver Jon da å styre det inntrykk andre får av han. Kunnskapsgrunnlaget som anvendes på hans nåværende arbeidsplass er blant annet basert på statistikk. Jon forteller i denne sammenheng om en episode der han fikk tilbud om å være med på en konferanse for statistikere. Et av temaene på denne konferansen handlet om hvordan man kunne ”bli” en statistiker. Å være en statistiker er da en betegnelse som Jon verken kjenner seg igjen som eller vil bli assosiert med. Hans formelle tittel i arbeidslivet er førstekonsulent, med dette opplever Jon som en tittel uten innhold. Jon mener imidlertid at det er flere måter å jobbe med statistikk på. Hans følelse av å arbeide ut fra andre

perspektiver enn arbeidsgiver gjør det til en utfordring å posisjonere seg selv og sin sosiologiske fagidentitet på arbeidsplassen. Samtidig kan det også være mer et uttrykk for at arbeidsgiver mangler forståelse for hva en sosiolog kan ha å bidra med.

Kristin: Anses det som en profesjon – det å være statistiker?

Jon: Nei, jeg gjør ikke det – men de prøver vel å få det til. Men det er jo helt meningsløst da! Det er jo sånn det er her, at man skal ikke ha noe perspektiv. Man skal liksom legge frem tallet, også er det andre utenfor som legger den politiske meningen i tallene. Men hver måte å inndele tall på er jo et perspektiv, uansett hvordan du ser det. Så man kan jo prøve å late som man er nøytral, og lage en nøytral fremlegging som prøver å hvite ut de politiske stridstemaene og unngå at de også er et perspektiv. Det ligger jo et perspektiv bak enhver måte man skriver og legger frem tallene på.

Jon trekker her et skille mellom seg selv og de andre kollegaene på arbeidsplassen. Han markerer avstand til deres forsøk på å bli statistikere, og kritiserer samtidig arbeidsplassens kunnskapsorientering. Slik markerer Jon en form for rolledistanse til statistikerrollen. Statistiker er ikke noe Jon er eller vil være. Han opplever det som naivt å fremlegge ny kunnskap og ignorere at denne kunnskapen er del av en større helhet som befinner seg innenfor et gitt perspektiv. Dette er en holdning som kan stamme fra hans akademiske utdanning og hvordan han beskriver de akademiske kompetanser:

Å være god til å lage system i et komplekst problem. Dele opp ting og se hvordan begreper og definisjoner virker. Se hvordan de henger sammen og hva de skaper for resultater. Hvis man velger å bruke et ord som kultur så ... som man roper i skogen får man svar. En del sånne ting, når det er mye ulike meninger eller synspunkter å dele de inn og gripe fatt i hva det egentlig er snakk om. Utover de analytiske ferdighetene så lærte jeg jo gjennom utdannelsen å lese, å sortere informasjon, nyttig og unyttig. Det er jo litt det samme. En må en lære å sortere ut hva som er viktig og ikke, og ikke bruke tid på huske detaljer.

Det er ikke alltid at slike generelle akademiske ferdigheter er nok i arbeidslivet. I forhold til Vilde savner ikke Jon noe fra utdannelsen som han føler at han har behov for i arbeidslivet. I stedet ser han problemstillingen fra motsatt hold og kritiserer arbeidslivets manglende utnyttelse av de kunnskapene han har. Omsetteligheten i Jons tilfelle blir derfor basert på arbeidslivets forståelse av hans kunnskap og kompetanse. Å sette seg inn i, mestre og kommunisere innen et helt nytt fagfelt tar tid. Jon gir uttrykk for dette i betraktninger omkring kunnskapstransformasjoner i arbeidslivet.

Når man bytter jobb må man jo kunne nye ting, men det lærer man jo gjerne i jobben. En får jo opplæring som regel, hvis det er ting man ikke kan som er spesifikt til en jobb. Som nyutdannet kan man ikke all verdens av det som er nyttig, utover i den akademiske sjangeren. Der kan man gå inn rett fra Blindern. Men utover det så må man lære ting. Og det tar sin tid. I starten er det jo for så vidt interessant å lære disse tingene. Men man er liksom ikke ordentlig nyttig før om et par år. Avhengig av hva man driver med. Og når man har lært det, så har man blitt litt mer eller mindre

spesialist på et eller annet.

Over tid blir kunnskap man utvikler i arbeidslivet spesialisert kunnskap, og man selv en slags spesialist. I Jons tilfelle har utviklingen beveget seg fra å få den første jobben på bakgrunn av sin spesialiserte kunnskap, til å få den andre jobben ut fra sin generelle akademiske bakgrunn – og trolig også sine prestasjoner i den første jobben. Dette representerer to ulike tilknytningsformer til kunnskap. Jon skiller ikke mellom kunnskap som tar utgangspunkt i praksis versus teori. Hans uttalelser kan tolkes i retning av at han anser kunnskap som akademisk per definisjon, fordi konstruksjonen av ny kunnskap alltid tar utgangspunkt i et gitt perspektiv. Perspektivering er en akademisk kompetanse. De teoretiske perspektivene kommer i hans kunnskaps- og arbeidsverden kontinuerlig til nytte i ethvert arbeidsfelt.

For å få den første jobben er det jo det generelle og akademiske man må selge seg på. I staten i alle fall, så får man jo sånn konsulent - førstekonsulent jobb. Innen academia er det jo andre ting, for der er det jo totalt uinteressant med metode og sånn. Der må man vise til at man har skrevet noe, en bra hovedfagsoppgave eller noen artikler eller noen gode karakterer. Men når man er fersk kan man selge seg på det generelle, men man skal ikke tilbake (etter noen års erfaring, min kommentar) igjen til å begynne som fersk førstekonsulent. Hvis man har lyst til å bli tatt for å være en erfaren førstekonsulent eller rådgiver, kan man jo ikke selge seg på at man har metode eller har gjort saksbehandling. Da må man kunne noe spesifikt. Det er jeg ganske sikker på, og derfor blir man litt fanget i det feltet man havner inni. Jeg skjønner jo at arbeidsgivere gjerne vil ha folk som kan noe når de skal ansette. Og da vil man liksom ha noe å vise til når man skal skifte jobb. Og det er ikke gjort på dagen, hvis man ikke er veldig heldig med arbeidsoppgavene. Så da blir man fanget innenfor et visst felt av kunnskap.

Ulike kunnskapsfelt fungerer også som diskurser som setter grenser for hva som er legitim og etterspurt kunnskap. Å ”bli fanget” kan forstås som en metafor for å være et sted man ikke trives, eller som man ønsker seg vekk fra. De spesialiserte kunnskapene man opparbeider seg gjennom erfaring fungerer både hemmende og utviklende for mobilitet i arbeidslivet. I arbeidslivet Jon har opplevd så langt, har han blitt tilbudt ulike posisjoner. Slik identifiserer han seg med det å være akademisk, men markerer avstand til sine medarbeidere tross for at de trolig også faller under kategorien akademiker. Jon gir uttrykk for at ”de andre” har en annen holdning i forhold til hvor stor plass det akademiske skal få i arbeidshverdagen. Jons identifiseringsgrunnlaget som akademiker ligger derfor tettest knyttet til det faglige, og lengst vekk fra å identifisere seg med arbeidsgiver (jf Taylor 1999). Jon markerer flere ganger motstand mot å identifisere seg med sin arbeidsgiver, og denne tilknytningen utgjør derfor ikke en del av hans arbeidsidentitet. Dette understreker han også i sin bruk av pronomen, der han omtaler arbeidsplassen og kollegaene som ”dem” og ”de” – og ikke som noe han selv er en del av. Med sin sterke fagtilknytning, er Jon å regne som en idealist (jf Geertz 1983, i Henkel 2000). Han har en sterk faglig tilknytning og

forsøker å opprettholde denne i forhandlingsprosesser han møter i sitt arbeidsliv. Samtidig har han en pragmatisk holdning til kunnskapsproduksjon. Bak tanken om perspektivering ligger en holdning til å se kunnskapsgrunnet man skal fortolke i en større helhet og sette tallene inn i en kontekst som gjør dem forståelige. Det kan imidlertid synes som om Jon opplever det som utfordrende å opprettholde og være tro mot sin faglige og akademiske identitet i sin nåværende jobb. Konteksten og arbeidslivsdiskursen blir dermed begrensende for hans identitetsprosjekt. Ambisjoner og ønsker i arbeidslivet endrer seg over tid, og med erfaring. Denne bevisstheten gir Jon uttrykk for mot slutten av intervjuet:

Drømmejobben fins ikke - eller jeg hadde den kanskje på et eller annet tidspunkt. Men på forskjellige tidspunkt så er det forskjellige ting som er drømmen. Hadde jeg fått den samme jobben nå så hadde det vel kanskje ikke vært noen drøm!

Horisontene for hva som er viktige innholdsdimensjoner i identitetsprosjektet har i Jons tilfelle endret seg med tiden, slik Bauman beskriver. Dermed har Jon er det en diskontinuitet i Jons biografi. Han identifiserer seg i liten grad med sin nåværende arbeidsgiver eller arbeidsfelt. Han markerer heller avstand til deres kunnskapsorientering. Sammenlignet med de andre informantene, kan dette relateres til en fremtredende faglig tilhørighet og akademisk identitet. Den spesialiserte kunnskapen han hadde med seg inn i jobben, får han ikke utnyttet tilstrekkelig i følge han selv. Han er og vil være sosiolog, og forsøker å anvende de sosiologiske perspektivene han har med seg fra sin utdanning aktivt i arbeidet. Arbeidsgiver styrer imidlertid i hvilken grad perspektivene får være med å prege de produktene Jon utvikler, fordi produktene skal følge visse standarder. Å konstruere en arbeidsidentitet som baseres på den faglige identitet er derfor en begrenset mulighet for Jon i dag til tross for at det fremstår som et viktig forankringspunkt i Jons arbeidsidentitet. Forhandlingen om arbeidsidentitet for Jon synes å foregå i det stille, men er rettet mot å markere motstand til arbeidsplassen tilbudte statistikerposisjon og slik la den akademiske diskurs og den faglige identitet dominere hans identitetsprosjekt.

5.4 Kari

Kari er utdannet statsviter og jobber som byråkrat i et departement. Statsvitenskap hovedfag tok hun ved Universitetet i Oslo, men Kari har store deler av sin grunnutdanning fra et annet nordisk land. I tillegg til statsvitenskap har hun studert jus. Hun har imidlertid alltid visst at hun ville studere politikk på en eller annen måte, fordi hun alltid har vært politisk engasjert:

I åttende klasse så hadde vi sånn praksis, vi var ute i jobb en uke og vi skulle selv finne ut hva det skulle være. Jeg diskuterte det her med mammaen min. ”Det jeg er interessert i det kan man ikke jobbe med”, sa jeg. Jeg var interessert i politikk. ”Og det kan man ikke jobbe med”, sa min mor.

”Hva med journalister da, og hva med de i Stortinget?” Nei, dit kan man ikke dra, tenkte jeg. Men hun ga meg navnet på en lokal Stortingspolitiker, og sa at jeg skulle prøve å ringe han. Også ringte jeg, og han bare sa ja. Dermed fulgte jeg han i en uke eller fjorten dager, og bodde hos storesøsteren min i byen. Kjempekul uke, jeg bare løp rundt i Stortinget som femtenåring og gjorde store øyne. Ministere i gangene - jeg var helt frelst! For dette var noe jeg hadde interessert meg for helt siden barneskolen.

Den politiske interessen har vart ved, og påvirket både utdanningsvalg og arbeidserfaring både før, underveis og etter studiene. Hun arbeider i dag hos samme arbeidsgiver som hun gjorde de siste årene som student. I sin selvpresentasjon ser Kari det som mer relevant å si noe om hva hun faktisk jobber med enn hva hun er utdannet som. Dette kan være fordi hun i dag jobber med det samme som hun fordypet seg i på hovedfag. Overgangen til arbeidslivet kan derfor beskrives som flytende, både arbeidsplassilknytning og arbeidsfelt er til dels det samme som før hun var ferdigutdannet:

Kristin: Når du treffer nye folk nå i litt mer formelle sammenhenger, hva presenterer du deg som?

Kari: Jo, som statsviter, jeg gjør nok det. Men i jobbsammenhenger presenterer jeg meg først og fremst med jobben min, at jeg er fra departementet. Og hva jeg jobber med. For det er mange forskjellige jobber innen et departement. Men hvis noen spør om fagbakgrunn så er det jo statsvitenskap. Men det er ikke noe jeg vil presentere meg som uoppfordret. Da er det jobben min, det at jeg er representant for departementet som kommer først.

I jobbsammenheng reduseres dermed relevansen av den faglige bakgrunnen og den akademiske identiteten. Det blir viktigere å si hva man jobber med og hvilken avdeling for, fordi dette sier mer om det faktiske fagfeltet man befinner seg i. I byråkratiet er høyere utdanning på hovedfagsnivå et eksplisitt kompetansekrav, og ansatte med statsviterbakgrunn er trolig i flertall. Kari understreker imidlertid at det er mange forskjellige jobber og arbeidsfelt innen et departement, og det faglige interessefeltet som også utgjør hennes arbeidsfelt utgjør dermed også et identifiseringsgrunnlag for Kari. Gjennom det sier hun noe om hva hun kan og ikke kan, og markerer likhet og forskjell til kollegaer. Den flytende overgangen til arbeidslivet gir inntrykk av en intuitiv *kontinuitet* i Karis biografi. Det er få markante brudd fordi hun satte seg tidlig et mål om hvor hun ville og har utviklet seg personlig og utdanningsmessig i forhold til dette. Hun hevder også selv at hun *ikke* har opplevd det som en overgang mellom utdanning og arbeidsliv. Etter en periode i arbeidslivet ønsker hun seg tidvis tilbake til studietilværelsens stadige fremdrift, og opplever slik allikevel at det har vært en transformasjon tross alt - gjennom å sammenligne hverdagens rytme:

Jeg vet ikke om det er rastløshet eller om det bare er helt vanlig når man ikke er så gammel og har kommet ordentlig inn i arbeidslivet. Men jeg synes det skal gå fremover på en eller annen måte. Hele studietiden har det jo gått fremover mot å bli ferdig. Og nå er jeg jo ferdig og nå skal det

fortsatt gå fremover. Så jeg er i hvert fall ikke der at jeg sier; nå har jeg fast jobb, å så fint, i departementet og jeg jobber med det jeg er utdannet til og kunne egentlig sagt stopp der. Men jeg er ikke sånn, jeg må...

Kari beskriver her en følelse av å ufrivillig ha stoppet opp. Karrierestigen i det statlige byråkratiet har fastlagte og få trinn, ut fra sin hierarkiske natur. Dette kan ses i sammenheng med arbeidslivets korte versus utdanningssystemets mer langvarige perspektiver. Kari har alt gått fra å være førstekonsulent til rådgiver på kort tid. Hun har fast jobb, og vet hvordan neste dag og neste uke og neste år vil se ut. Men hun ønsker at ting skal fortsette å utvikle seg. Samtidig har hun fast jobb, stort sett interessante arbeidsoppgaver og fremtidige utviklingsmuligheter. Endringslysten forklares med at hun ikke er gammel nok til å ha blitt ”satt” i arbeidslivet, men noen ganger føles det slik ut fra uendrede og rutinepregede arbeidsoppgaver:

Kristin: Arbeidsoppgavene du har i departementet, har de endret seg siden du begynte?

Kari: Ikke så mye som jeg kunne ønske. Men jeg har større ansvar og mer selvstendige oppgaver.

Kristin: Arbeidsformen da?

Kari: Arbeidsformen er jo også blitt langt mer selvstendig etter hvert. Og det har vært helt nødvendig. Jeg har hatt lange diskusjoner med sjefen min om at nå orker jeg ikke at han ser meg over skulderen å sjekke alle detaljer lenger, for dette kan jeg. Jeg har jo også tilslutt blitt hørt.

Selvstendighet er et viktig stikkord i fortellingen til Kari. Gjennom en utdanning fra et annet nordisk land, har Kari erfaringer med en annerledes læringsform enn den norske universitetsmodellen tilbyr. Denne formen for læring beveger seg i skjæringspunktet mellom teori og praksis, og var ifølge Kari mer lik Prosjektformstudiet. Dette gjorde noe med Karis kunnskapsorientering. Hun beskriver sine første studieår og likhetene med Prosjektforum slik:

Hvis du kaster deg inn i det med hud og hår, så får du alt. Du må jobbe sammen med andre, du må se problemstillinger på tvers av faggrensene, du må finne ut hva som er viktige problemstillinger. Du må finne frem argumentene og argumentere med de andre studentene til du har funnet ut av en god og riktig problemstilling som du har lyst til å jobbe med. Du må lete deg frem i teori og bøker og ... for meg var det helt riktig utgangspunkt; å ikke lære en ferdig ting. Et av problemene ved universitetene i Norge er det at du studerer et bestemt fag, lærer deg det faget, men du har ingen anelse om hva det skal brukes til. Du bare sitter der med et fag om noe teorier, og ja, det var det. Jeg er vant til det motsatte fra mine første studieår. Du starter ut med; hva vil vi gjerne vite, hva skal vi eller hva vil vi? Og når vi har funnet ut hva vi vil, så finner vi ut hvilke verktøy vi trenger. Kanskje vi trenger økonomi, kanskje vi trenger sosiologi, kanskje psykologi? Også finner vi og bruker det vi trenger!

Kari uttrykker her en pragmatisk kunnskapsorientering, og samtidig en pragmatisk holdning til sin akademiske bakgrunn. Måten å lære på ved norske universiteter overrasket Kari da hun begynte å studere i Norge. Hun har en oppfatning om at det teoretiske nivået hos studentene trolig er høyere her, men at dette har ikke er relevant om man ikke klarer å se fagenes nytteverdi.

Hvordan den faglige kompetansen kan brukes har sammenheng med hvordan Kari definerer relevante og mindre relevante arbeidsoppgaver. Dette er både farget av studier, men også erfaringer fra arbeidslivet. Både faglige interessefelt derav opplevelsen av hva som er relevant kan endre seg over tid. Dette har utgjort navigasjonspunkt i Karis livsplaner:

Mine interesser har flyttet seg litt, for først så var det hele det politiske spillet som jeg synes var spennende, men nå har jeg jo jobbet der. Og da blir det litt avmystifisert, og du ser kanskje også at mye av premissene for jobben i politikken blir gjort i embetsverket. Så da fikk jeg kanskje litt mer interesse som byråkratjobbene.

Erfaringer har gitt ny kunnskap som har styrt interessefeltet i en annen retning. Dette har vært med på å avgjøre hennes faglige fordypning gjennom hovedfaget. Å definere hva dette fagfeltet skal være er et element i fortellingen om ens faglige identitet og tilhørighet i et refleksivt identitetsprosjekt. Kari har spesialisert seg på EU og EØS. Det er imidlertid ikke alltid man blir verdsatt som arbeidstaker for sin faglige interesse og spisskompetanse. I arbeidslivet har Kari ulike roller med tilhørende forventninger som hun føler hun må leve opp til og utføre:

Jeg har liksom fått, i hvert fall i den jobben jeg har nå, så har jeg to forskjellige spisskompetanser i forhold til de andre i avdelingen. Det ene er Internett og data, og det andre er denne organisasjonsutviklingsbiten. Og det er noe jeg kan og det er noe jeg har jobbet mye med. Samtidig er det ikke der hovedinteressen min ligger. Den befinner seg på det politiske, faglige, internasjonale politikk. [..] Men jeg sier jo heller ikke nei når jeg blir spurt om å bruke den kompetansen som de vet jeg har. Det er alltid gøy å bli trukket frem; vi vet du har en kompetanse, bruk den og hjelp oss med dette. Jeg blir sett mye gjennom jobben på det, fordi det er en kompetanse som de andre på avdelingen min ikke har. Vet ikke om det er noen i avdelingen som har den kompetansen. Og jeg får veldig mye ros og skryt igjennom den jobben jeg gjør med det, og det er jo alltid hyggelig. Samtidig som det ikke er den karriereveien jeg har lyst til å ta. Derfor blir det litt dobbelt.

Opptreden i flere roller kan skyldes at Kari begynte å jobbe på denne arbeidsplassen før hun var ferdigutdannet, og i denne perioden hadde hun trolig mindre definerte oppgaver og ansvar. De ulike spisskompetansene som Kari her beskriver, har gitt Kari arbeidsoppgaver som har gjort henne sett og anerkjent. Slik har hun også oppnådd rollestøtte for roller hun egentlig ikke ønsker. Gjennom støtten opprettholdes og næres disse rollene, for det er som Kari sier ”gøy å bli trukket frem” og ”få ros og skryt”. Rolleidentitetene har derfor vært med på å forme Karis arbeidsidentitet, men følelsen av dobbelhet illustreres med at det er fint å bli sett - men ikke fullt så bra når man blir sett for noe som ikke fører fremover, eller fører deg i den retning du vil. Problemstillinger fra internasjonal politikk og internasjonale organisasjoner trigger Kari faglig, og hun er videre interessert i forhandlingsprosesser. Det er innenfor dette kunnskapsfeltet Kari har målsetning om å videreutvikle seg. Det hun selv definerer som et lite kjærlighetsforhold EU, har i sitt opphav i grunntanken om at dette er en institusjon som skal ta vare på hele Europa. For

henne gir arbeidsoppgaver tilknyttet dette mening. Det blir som å jobbe for et formål man tror på, sier Kari. Fordi arbeidsoppgavene i departementet ikke har utviklet seg tilstrekkelig eller i riktig retning, har Kari begynt å tenke på å forflytte seg i arbeidslivet:

Hvis det ikke skjer noe, så bli jeg ikke her spesielt lenge. Jeg har hatt samme type oppgaver i tre år snart og er litt lei. Så jeg vil prøve noe nytt. Så hvis ikke departementet gir meg sjanse for å prøve noe nytt, eller gir meg sjansen til å bevege meg oppover eller videre i alle fall, så søker jeg nok noen andre jobber. Jeg trenger litt forandring.

Kari oppfatter den akademiske utdannelsen som en styrke i så måte. Det at Kari er endringsorientert vises i rastløsheten og uttalelsen om at hun trenger forandring. Hun vil videre, og føler hun har den kompetansen hun trenger for å sette seg selv i bevegelse. Kari har valgt en relativt stabil, trygg og tradisjonell arbeidsplass tilknytning. ”Å være statsansatt” er i seg selv en tilbudt posisjon i arbeidslivet som har gjenklang av trygghet og forutsigbarhet. For Karis del var det imidlertid ikke tryggheten som lokket henne til byråkratiet, men vissheten om at premissene i det politiske blir lagt i byråkratiet. I motsetning til både Vilde og Jon markerer ikke Kari avstand til ”de andre” med divergerende utdannings- eller erfaringsbakgrunn. Hun påpeker forskjeller mellom ulike utdanningsinstitusjoner basert på egne erfaringer, men relaterer det ikke til andre utdanningsgruppers kunnskapsorientering. Dette kan skyldes flere forhold. For det første er det grunn til å tro at Karis kollegaer i departementet er en relativt homogent sammensatt gruppe bestående av høyt utdannede akademikere med sammenfallende fagbakgrunn. Dette gjør at arbeidsmiljøet i seg selv er homogent. For det andre bærer trolig et departement lite preg av det ”nye” arbeidslivet både i forhold til struktur og arbeidsorganisering. I hierarkiske organisasjoner som departementet er rollene i større grad predefinert ut fra stillingsinstrukser og hierarkiske begrensninger. Dette resulterer i færre bevegelsesmuligheter både vertikalt og horisontalt.

Forhandlingsprosessen rundt Karis arbeidsidentitet, er derfor handlingsorientert og begrenses av de arbeidsoppgaver hun har eller får på sin arbeidsplass. Den refleksive selvidentiteten begrenses dermed av arbeidsplassens organisering og relasjoner. Hun har forhandlet seg frem til større spillerom og økt selvstendighet innen ulike arbeidssituasjoner. Dette har imidlertid bare delvis medført endrede rolleforventninger fra arbeidsgiver. Den faglige identiteten og hennes kunnskapsorientering ligger i bunnen for den spisskompetansen hun delvis har, men hun ønsker seg fortsatt flere arbeidsoppgaver i relasjon til sitt faglige interessefelt. Det kan derfor tolkes i retning av at Kari opplever arbeidsidentitet som noe ytre påført eller enn adoptering av arbeidsgivers tilbudte posisjoner og rolleforventninger, mer enn noe hun står fritt til å velge konstruere selv.

5.5 David

David har et hovedfag i idéhistorie og tilbringer sine arbeidsdager i forsikringsbransjen. Han har studert flere fag og tatt flere vekttall enn ”gjennomsnittsstudenten”. Dette kan skyldes, i likhet med flere av de andre informantene, en litt vag utdanningsplan og interesser som har endret seg underveis. Slik beskriver han veien frem til avsluttede studier:

De første årene på universitetet tok jeg tre grunnfag og ett mellomfagstillegg. Da jeg var ferdig med candmagen, så jobbet jeg samtidig som jeg studerte etikk ved siden av. Deretter var det psykologi og mellomfagtillegg i idéhistorie. Tenkte da at jeg skulle begynne på hovedfag i kristendom, men ombestemte meg og begynte på hovedfag i idéhistorie. Også surret jeg litt rundt og tok litt hovedfag og begynte på litt mer psykologi. Var ikke helt sikker på hva jeg hadde tenkt å gjøre. Så tok jeg ferdig idéhistorie, og var i USA og studerte et halvår der. Også tenkte jeg at jeg måtte komme meg videre her i verden og tok Prosjektforum parallelt mot slutten av hovedfag. Candmagen var jeg veldig rask på, brukte to og et halvt år. Jeg bytta om litt på rekkefølgen på tidsbruk på candmag og hovedfag. Og det var egentlig en ganske god måte å gjøre det på tror jeg. For da kunne jeg bruke god tid på store gode tanker på hovedfag!

David mener at de fagvalgene han gjorde på universitetet trolig var mer styrt av hjertet enn av hjernen. ”Det var først da jeg begynte å nærme meg slutten av studieløpet at det på en måte begynte å tenke alvorlig på hva er det jeg skal gjøre de neste ti - tju- tretti årene”, sier han. ”Og da var jeg jo litt sånn vaklende en stund. Brukte litt tid på å finne ut hva jeg egentlig ville for noe”. Slik begrunner søknaden på Prosjektforum:

Jeg forstod vel på et eller annet tidspunkt at jeg var nødt til å ta ansvar for mitt eget studielån og eget liv, og ikke kunne leve på Grandiosa lenger. Da så jeg Prosjektforum som en mulighet til å åpne nye veier.
[..] Hovedmotivasjonen for å ta Prosjektforum var egentlig at jeg ikke hadde ”bruk for det” i graden. Det var mer fordi jeg hadde fått studiet anbefalt, og at det så ut som er god måte å få en hf-student litt mer næringslivskompatibel. Det var vel litt min egen lille målsetting.

Dauids sin første jobb var i et engasjement ved universitetet. Deretter ble han ansatt som trainée i et forsikringsselskap. Han var en av åtte nyutdannede som fikk jobb. Et forsikringsselskap er ikke et tradisjonelt arbeidsgivervalg for idéhistorikere, og David var til å begynne med derfor skeptisk til hva han som idéhistoriker kunne bidra med i forsikringsbransjen. På jobbintervjuet gjorde David etter egen mening et godt inntrykk, fordi han klarte å oversette og eksemplifisere erfaringsbakgrunnen sin til konkrete situasjoner i arbeidshverdagen til en trainée. I tillegg til en bred faglig bakgrunn, skåret han etter egen mening på interessen for prosjektarbeid. David har reflektert over både hva det er og hva det ikke er å være en idéhistoriker, men viser samtidig at han mestrer spillet rundt overgangen mellom utdanning - arbeidsliv fordi han klarer å definere situasjonen og oversette seg selv og sin kompetanse inn i det arbeidsgiver etterspør. Slik kan han,

if Goffmann, fremstå så fordelaktig som mulig og tolkes i retning av å mestre sin selvpresentasjon. Han forsøkte å fremstå som noe *mer enn* en idéhistoriker i sin selvpresentasjon, men dette var samtidig for å overbevise seg selv om sine kvalifikasjoner for denne jobben. Han var jo *bare* en idéhistoriker med prosjektinteresse. I dag er imidlertid trainéeperioden et tilbakelagt kapittel, og David har fast jobb. Naturlig nok ser arbeidshverdagen noe annerledes ut, men David uttrykker i likhet med Kari en form for endringsorientering når han sammenligner perioden som trainée med sin nåværende arbeidshverdag:

Ja, hva skal jeg si. Det er feil å si at det var morsommere enn det jeg gjør nå, men det var interessant på en annen måte. Det er litt det samme som når du er student, at du hele tiden vet at nå skal jeg gjøre noe kjempebra et halvt år også kommer det noe nytt og spennende rundt neste hjørne. Så jeg kan legge dette bak meg, for da skal jeg gjøre noe annet som er kjempekult. Så det var veldig interessant, du hadde hele tiden noe nytt å se frem til. Som samtidig var litt frustrerende, for du fikk aldri gått inn i dybden. Også er det alltid morsomt å føle seg litt utvalgt, og det var en opplevelse en hadde her i begynnelsen.

At David blir motivert av endring kan ses i samsvar med antall fag han tok i utdanningen. Inntredenen i forsikringsbransjen representerte for David et helt nytt kunnskapsfelt, men allikevel gav det han en arena for å utnytte de arbeidsmetoder og verktøy han hadde med seg fra utdannelsen. Identitet var ikke lenger bare knyttet til det å være akademiker eller å være idéhistoriker – men til å være noe *mer enn* en idéhistoriker eller en markedsfører i forsikringsbransjen. Antall posisjoner å tre inn i eller markere matstad til har dermed økt betraktelig. Identitetsprosjektet initieres ut fra ønsket om å finne sin plass og sin rolle, se likheter og forskjeller til sine kollegaer og definere seg i forhold til sitt arbeidsfelt og sine arbeidsoppgaver. Innen forsikrings- og finansbransjen søkes det oftere etter tradisjonelle profesjonsutdannede kandidater som økonomer og jurister enn humanister og samfunnsvitere. En idéhistoriker er et utskudd i så måte. Tiltross for avvikende utdannelsesbakgrunn, påpekte David at han at han følte seg på lik linje med de andre trainéene, fordi alle var ansatt for å utføre konkrete arbeidsoppgaver - og ikke for å videreutvikle sin faglige spesialisering:

Men jeg følte meg ikke sånn veldig annerledes. Jeg merket jo at jeg hadde en helt annen bakgrunn i mange sammenhenger, men i den gruppen (trainéer, min kommentar) så var det mer morsomt at vi hadde forskjellig bakgrunn alle sammen. Vi kom egentlig ganske godt overens og det gikk kjempebra. I den gruppen så oppdaget jeg at jeg ikke jobbet annerledes enn de andre. Altså - jeg kan også PowerPoint og Word og Excel. Mye av den jobben vi gjorde var at vi skulle gjennomføre prosjekt på et halvt år sammen med noen andre. Og da handlet det mer om å kunne strukturere opp arbeidsoppgaver, kjenne organisasjonen slik at man kan få gjennomført det man ønsker. For sånne typer gjennomføringsoppgaver er det egentlig uinteressant hvorvidt du er journalist eller jurist eller idéhistoriker. Men nå skal det sies at jeg tror jeg var vel så operativ de første dagene som alle andre. Jeg tror ikke at når man i en organisasjon, så er det ikke slik at man jobber med det man har lært på skolen nesten uansett. I hvert fall er det ikke mange som jeg kjenner som gjør det. Og hvis man absolutt må gjøre det så slår man opp i en lærebok og sjekker; hvordan var nå

dette her igjen?

David presenterer seg først og fremst med hva han jobber med. I likhet med Vilde, ser David an menneskene han møter og situasjonen før han velger sin presentasjonsform. Slik settes en form for *rolleidentitet* og tilhørende forventninger i spill:

Kristin: Hva presenterer du deg som?

David: Hvis vi snakker om jobb, altså hvis jeg skal fortelle hva jeg gjør ut fra sånn jobb ting, så pleier jeg å fortelle at jeg jobber i forsikringsbransjen med markedsføring. Også kommer det jo gjerne videre spørsmål om hva en har studert tidligere. Og da kommer jeg som regel med hva slags bakgrunn jeg har. Men det kan jo være litt *dilemma* noe ganger, for ofte har jeg jo lyst til at folk skal skjønne at jeg ikke er en markedsfører fra BI. At man ikke bare er en ... eller bare, nå viser jeg jo allerede min forakt for ... det var en freudiansk slipp. Men jeg er jo egentlig en idéhistoriker - det blir jo teit det og. Noen ganger forteller jeg det (at han er en idehistoriker, min kommentar), andre ganger ikke. Det kommer an på settingen. Men det er jo sånn; de fleste jeg møter sier "Oj, så spennende!" Men neste spørsmål er som regel; hva er det egentlig? For de fleste kjenner jo ikke dette fager unntatt de som har vært innom Blindern. Så det må mye forklaring til; hva er det, hvordan kan du bruke dette og så videre..

Dilemmaet David her viser til, handler om at den gjengse oppfatningen av markedsførere ikke harmonerer med hans selvbilde. Selvpresentasjon blir derfor en utfordring, og David uttrykker i den forbindelse en opplevd dobbelthet i sitt identitetsprosjekt. På den ene siden ønsker han å bli godtatt og anerkjent for det han er utdannelsesmessig - nemlig akademiker og idéhistoriker. På den andre siden tyder hans selvpresentasjon på at han har gjennomgått en transformasjon mot å bli det han gjør i arbeidslivet – nemlig markedsfører i det private næringsliv. I forhold til identifiseringsgrunnlag (jf Taylor 1999) uttrykker David klarest en preferanse mot å presentere seg ut fra sitt arbeidsfelt i arbeidslivet. Samtidig anser han det som nødvendig med en viss rolledistanse i forbindelse med sin rolleopptreden som markedsfører. Distansen og dilemmaet handler om han ikke vil bli oppfattet som "en markedsfører fra BI", tross for at han ikke "føler seg veldig annerledes" fra sine kollegaer med denne bakgrunnen. Markeringen av *ulikhet* kan også være basert på hvordan han blir oppfattet og plassert i forhold til kollegaer med en slik profesjonsrettet, økonomisk utdanning. Dette beskriver han som følger:

Når jeg skal selge meg inn, eller når jeg snakker med folk, så må jeg alltid overbevise om at jeg er flink på tross av at jeg er idéhistoriker. Mens hvis du kommer fra Handelshøyskolen i Bergen - da er du jo god til det du gjør fordi du har kommet inn der. Det er litt inntrykket. Men så er det jo ikke helt sant, fordi alle må bevise hver dag at de gjør gode jobber osv. Men i en del sånne situasjoner, så har jeg vel kanskje kjent at det er ikke noe fordel tradisjonelt karrieremessig å komme fra Blindern.

Dette innebærer at "de andre" på Davids arbeidsplass har ett sett med forventninger knyttet til hva en person med en litt "sær" universitetsutdanning mestrer eller ikke mestrer i

arbeidssammenheng. Dette bildet opplever David at de konstruerer forut for at de har møtt han. Han ønsker imidlertid ikke å underordne seg andres definisjoner, og søker å redefinere sin posisjon ved å utføre en vel så god jobb som ”de andre”. For at denne redefineringen skal lykkes, krever det i følge David at arbeidsgiver gjøre en refleksiv innsats i oversettelsesjobben heller enn å automatisk ansette de med den utdanningsbakgrunnen de selv har eller kjenner:

Ja, men jeg tror det er så enkelt som at folk er jo .. når man gjør ulike vurderinger så er det jo lettere å vurdere det man kjenner enn det man ikke kjenner. Da må du i så fall gå inn å gjøre en litt mer omfattende analyse. Og tenkearbeid rundt det. Hva er dette for et menneske, og for en utdannelse og hva kan man bruke det til? Og det krever litt mer både av en selv og av omgivelsene. Men jeg vet ikke om det er det mest avgjørende. Men jeg tror jo at ting glir litt lettere hvis du er *ferdigstemplet* ... Mine fordommer går vel på at BI-studenter i større grad opplever seg selv som verdensmestere uten å være det. Mens de fra NHH i Bergen er de litt mer verdensmestere, men de roper det kanskje ikke så høyt. Haha.. Det er litt sånn som de store PISA-undersøkelsene på barneskolen; at norske elever tror de er verdens flinkeste, så er de kanskje ikke det allikevel.

David bruker ordet ”ferdigstemplet” som en betegnelse på de kandidatene han tror blir ansett som ”dyktige” fordi de kommer fra ”de riktige” utdanningsinstitusjoner, men også kanskje fordi de dermed har samme bakgrunn som ledelsen i forsikringsbransjen trolig har. David mener det er lettere for kandidater med denne bakgrunnen å få rollestøtte i forsikringsbransjen. Rollestøtte kan slik være en forklaringsfaktor for en oppadgående karriere, og David mener derfor at universitetsutdannelsen neppe har gitt han karrieremessige fordeler i forsikringsbransjen.

Det å måtte overbevise om sin dyktighet på tross av utdanningsbakgrunn kan være med på å distansere det faglige i den arbeidsrelaterte identiteten. For David virker det imidlertid som denne distansen har gjort han mer bevisst på hva som faktisk er hans interessefelt. Han uttaler videre et ønske om å kunne kombinere jobb med det han faktisk er interessert. Til tross for at han trives godt i jobben sin, føler at han jobber med noe som er fjernt fra hans interessefelt.

Jeg føler meg fortsatt litt splittet *som en idéhistoriker på besøk i næringslivet*. Litt innimellom er det sånn at en tenker - jeg bruker jo ikke fagfeltet mitt i det hele tatt på jobben. Og det betyr jo at jeg har på en måte en slags parallelltilværelse. Den siden av meg selv får jeg da utløp for på fritiden. Og det er jo helt ok det, og det er en bra måte å strukturere livet på. Å ha to sider; både interessant jobb og samtidig interessant ”privatliv”, for å si det sånn. Hvor jeg kan lese og studere og gjøre de tingene der for moro skyld.

David er for tiden tilbake som student på universitetet, denne gangen ved siden av jobb. Ved å ”holde i gang den akademiske hjernetrimmen” viser han at det han omtaler som sitt interessefelt vel så gjerne kan forstås som det generelt akademiske enn det spesifikt faglige. David gir uttrykk for et ønske om å jobbe ”mer akademisk”, og slik forene de ulike ”kreftene” i seg selv:

Men på et eller annet tidspunkt hadde det kanskje vært interessant å kunne sammenføre det til en ting. Og jeg tror ikke det blir slik at jeg kommer til å lese forsikring på fritiden, så det får heller bli at jeg forsøker å få en jobb hvor jeg er mer orientert mot det akademiske.

Han studerer litteratur, men vet ikke helt hva han skal bruke det til og leser derfor av lyst - ”con amore”! Bakgrunnen for returen til universitetet, er både et ønske om å utvide sine teoretiske horisonter, men også for å nærme seg fremtidige karrieremål. Dette kan være et uttrykk for at akademikeren har en fremtredende plass i Davids identitetsprosjekt. Selvpresentasjonen relateres oftest til arbeidsfelt, men nedtoningen av det idéhistoriske i arbeidssammenheng kan samtidig tolkes som en tilpasningsdyktighet. I mange av sine uttalelser opphever David skillet mellom academia og næringsliv ved å understreke at arbeidsmetodene stort sett er de samme. Slik understreker han betydningen av at det handler ikke bare om *hva* han arbeider med, men også *hvordan* han arbeider. Visse felles utfordringer for akademikere i arbeidslivet gjenspeiles i hva han diskuterer med venner og bekjente fra jobb:

Det er noe med at hvis en forteller at man jobber i forsikring, så har nesten alle en fetter som har krasjet en bil. Det er liksom den type diskusjoner som kommer opp i stedet. Så det er ikke alltid så veldig interessant å snakke med en forsikringsmann i utgangspunktet, fordi temaet ikke er så veldig spennende i seg selv. Men når det er sagt så er jo veldig mange av arbeidsprosessene i ulike firmaer og bransjer like. Så hvis jeg snakke mer sånn relasjonelt arbeidsmessig med venner og bekjente, så kan jeg jo snakke om jobben min og hva jeg gjør og den type ting. Men da er det på en måte ikke bransjen eller hva man leverer det viktigste, men hvordan man gjør det.

”Hvordan man gjør det” handler om arbeidets organisering. David uttrykker en oppfatning av sitt arbeidsfelt som mindre intellektuelt interessant enn sine venners. Han har allerede understreket at hans faglige interessefelt ikke ligger innen forsikringsfeltet, og mye av forklaringen hvorfor han ikke ”syns det er så veldig interessant å snakke jobb” ligger trolig i her. Arbeidsfeltet er markedsføring, og bransjen omtales av David som ”veldig leveransefokusert”. Dette gjør hans arbeidsfelt til en viktig del av bedriften. Leveranse er knyttet til salg og troverdighet i forsikringsbransjen. Kompetansekravene som gjør seg gjeldige i Davids arbeidsliv, er på mange måter representative for kompetansekravene i det ”nye” arbeidslivet. Arbeidet foregår ofte prosjektbasert. I noen prosjekt føler han imidlertid at han får brukt seg selv mer enn i andre. Han forteller fra et av trainéperiodens perioder:

I trainéperioden jobbet jeg med en intern merkevarebyggingssprosess der vi skulle jobbe med kjerneverdier. Det var kanskje det morsomste halvåret som trainee, for da jobbet vi mye mer med ting som jeg i utgangspunktet presumptivt skulle være litt flinkere på enn andre ting. Det handlet om verdier og den type ting. De fleste her og andre steder tenker at er du humanist er du god med mennesker og ord og sånn, skjønner ikke hvorfor det skulle høre i hop men.. Det vil si; vi leser mye historier om mennesker, men jeg vet ikke om man blir noe bedre menneskekjenner av det. Men jeg fikk i alle fall brukt en del av den psykologien jeg hadde lest. Arbeidet med verdier gjorde

at jeg også kunne bruke både universitetsutdannelsen og bakgrunnen fra Prosjektforum. Dermed fikk jeg brynt meg litt på det med at jeg tenkte ganske abstrakt og teoretisk. For hva er verdier og kjerneverdier, og hvordan skal en få dette til omsatt i praksis? Hvordan oversette disse vage begrepene, til noe som betyr noe for mennesker ute i organisasjonen.[..] Det var morsomt å jobbe med, litt fordi jeg følte meg på hjemmebane.

Her følte han seg på hjemmebane, og opererte innenfor en begrepsverden han var kjent med og behersket. Dermed fikk han testet ut teoretisk kunnskap i praktisk bruk, og fikk brynt seg litt på å omsette det ”vage” til noe betydningsfullt for levende mennesker. Han omtaler det som utfordrende å bringe begrepene fra det teoretiske til det praktiske univers. Hans akademiske utdanningsbakgrunn måtte dermed tas i bruk, og David omtaler det akademiske med begrepene kontekstualisering og perspektivering:

Dette er liksom både velsignelsen og forbannelsen til Blindern-studenten. At det tar litt tid å slipe av de 10 000 øynene en skal se på en sak med. Og det er en ting jeg fortsatt sliter litt med, hvis en kan kalle det det. Jeg vil liksom gjerne at vi diskuterer ting og ser på ting fra alle kanter. Noen ganger syns jeg å diskutere er gøy i seg selv. Noe som jeg vet har frustrert i hvert fall min forrige sjef. Vi har diskutert dette mye. Jeg vil at det beste argumentet skal vinne, ikke at jeg skal si hva jeg mener og han skal si hva han mener - også er vi ferdige med det. Jeg vil diskutere en time fordi jeg syns det er interessant i seg selv. Og det er spillerregler en må lære seg ut fra de menneskene man treffer, hvordan man ønsker at diskusjoner eller et møte skal foregå. Men det er allikevel men ting jeg har tatt med meg fra Blindern som jeg tror jeg har bruk for; det å ville se ting i konteksten eller å se helheten.

Hans akademiske kunnskapsorientering kan oppsummert både ha vært hemmende og anvendbar for identitetsprosessene knyttet til hans arbeidshverdag. Hemmende fordi han ikke alltid får rollestøtte for sin akademiske tenkemåte, noe som har medført at han har lært seg å tilpasse seg de spillereglene som råder i hans arbeidsliv. Samtidig bruker han sin akademiske bakgrunn og kunnskaper ”som en ryggmargsrefleks” i iscenesettelsen av ulike roller i arbeidslivet.

Hvordan David anvender pronomen sier noe om hans tilknytning til arbeidsgiver. Han omtaler arbeidsplass og arbeidsgiver som ”vi” og ”oss”. Han betegner seg imidlertid som ”en akademiker på besøk i næringslivet”. Et besøk er som regel å forstå som midlertidig, men David sier at det slett ikke er umulig at han ”lever lykkelig alle sine dager i forsikringsbransjen”. Hans konkrete drømmejobb er for tiden redaktør i et forlag. Hvorfor?:

Fordi jeg tror at man jobber ved så veldig mange spennende prosesser, og produktet man lager er noe jeg kunne ha brent for. Å få frem ny litteratur - eller gammel for den saks skyld. Også er det hele arbeidsfeltet fra det å publisere bøker, gjennomlesningene, det prosjektorienterte, det markedsmessige med å få det ut - ja, det virker interessant. Jeg tror jeg kunne brukt mye av det jeg har lært her, samtidig som jeg kunne brukt den andre halvdel som går på den litterære, akademiske vinklingen.

Til tross for at David har fått bekreftelse på sin dyktighet gjennom tillit i nye prosjekter og stillinger, har han hele tiden hatt en følelse av å måtte overbevise om at han er flink "på tross av" sin fagbakgrunn. Dette kan være det som gjennom intervjuet førte til selvmotsigende utsagn som igjen kan ha grunnet i en tilknytning til flere og ulike identiteter. For David har det derfor vært nødvendig med en generell tilpasningsdyktighet både i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, men også underveis i arbeidslivet. Gjennom utdannelsen var den røde tråden interessen for det psykologiske og en psykologisk vinkling på den idéhistoriske hovedfagsoppgaven. I løpet av sitt arbeidsliv han tilegnet og tilpasset seg nye kunnskapsfelt og arbeidsområder. Tilpasningen må imidlertid ikke forstås som konformerende, men som en positiv kompetanse som har gjort David og hans akademiske bakgrunn omsettelig i arbeidslivet.

Tilpasning og kontinuerlig utvikling kan derfor sies å kjennetegne Davids arbeidsidentitet. Manglende rollestøtte kan være en medvirkende årsak til at David føler seg litt "splittet" i sitt identitetsprosjekt, men gjennom tilpasningsdyktighet oppretter han allikevel en form for kontinuitet i fortellingen om seg selv ved å konstituere arbeidsliv og fritid som to likestilte arenaer for identitetskonstruksjon.

5.6 Et sammenlignende tverrsnitt

Fortellingene bekrefter at kunnskap utgjør en viktig komponent i akademikernes arbeidsidentitet. Informantene representerer imidlertid noe ulike forholdningssett til kunnskap. Dette kommer frem både gjennom hvordan de artikulerer kunnskapen, men også i hvordan de setter den i spill og omformer den til aktiviteter og handlinger i sitt arbeidsliv. De har en del fellestrekk – men er samtidig ulike. Et fellestrekk er den akademiske utdanningsbakgrunnen, et annet Prosjektforumstudiet. Dette kapittelet gir et sammenlignende tverrsnitt av temaer relatert til kunnskapsorientering, og trekker veksler på intervjuene til alle seks informantene¹⁴. Innledningsvis kreves det derfor en kort presentasjon av "Mona" og "Anders", som er de to informantene leseren enda ikke har møtt. **Anders** er cand.mag med en humanistisk og samfunnsvitenskaplig fagkombinasjon, i tillegg til Prosjektforum. Han arbeider med markedsføring i en ikke-kommersiell interesseorganisasjon. **Mona** har en samfunnsvitenskaplig orientert internasjonal master, og arbeider som researcher på en nettportal som fokuserer på arbeidsliv.

¹⁴ Avgrensningen begrunnes i avsnitt 2.5.

5.6.1 ”På innholdssiden er jeg jo akademiker”

Selv om fortellingene er forskjellige, ser det ut til at det eksisterer en slags ”sjanger” for overgangen mellom utdanning og arbeidsliv for akademikere. Hvordan den enkelte definerer det å være akademiker varierer, og påvirker i hvilken grad informantene knytter seg til eller markerer motstand mot akademikerposisjonen. ” På innholdssiden er jeg jo akademiker”, sier Vilde når hun presenterer seg selv. De fleste informantene skilte imidlertid mellom det eksplisitt faglige som ”kunnskapen”, og de tillærte arbeidsformene som ”det generelt akademiske”. Her følger en rekke utsagn angående *informantenes aksentuerte oppfatninger* av den akademiske kompetanse. Uthevningene er mine, og jeg har valgt å beholde en viss lengde på sitatene fordi det sier noe om konteksten informantene relaterer sitt syn på det akademiske til:

.. bearbeide og tolke en masse informasjon og **strukturere** det på en måte som gjør det forståelig, og som løser en oppgave du er bedt om å løse. Å **dissekere** problemstillinger. Betinget at dere mener det på den eller den måten, også når du nærmer deg kunder. At du tar de forbeholdene. At du ikke bare gyver rett på sak. Du kan jo ende opp med å løse et problem de ikke ville ha løst. At det var noe helt annet de mente. (Vilde)

.. evnen til å se en helhet raskt, men også **identifisere** deler og **prioritere** mellom delene i helheten. Det er evnen til å stille de viktige spørsmålene underveis, kunne si stopp en halv fordi vi må tenke gjennom dette også. Komme med alternative modeller. Altså evnen til å se at vi er i en prosess hvor vi snakker sammen, men vi må nødt til å se oss selv litt utenfra og ta høyde for at ikke alle er enig med oss. Må kunne si ifra når noe skurrer eller når man har annen kunnskap. Kunnskap som sier noe annet enn det som er normen og oppfatningen der og da. (Anders)

.. å være flink til å **lage system** i et komplekst problem. Dele opp ting og se hvordan begreper og definisjoner virker. Ser hvordan de henger sammen og hva de skaper for resultater. Hvis man velger å bruke et ord som *kultur* så... som man roper i skogen får man svar. Det er jo måter å dele inn verden på som henger sammen med at man kan begreper. Gripe fatt i hva det egentlig er snakk om. (Jon)

.. å gå inn og **analysere**. At du har tatt fra eget ståsted, og kommet frem til en konklusjon om.. eller egentlig ikke en konklusjon heller, men en vektskål der du vokter ting. At du gjør et grundig arbeid for å komme dit, vokter ting ut fra hva som er best. At du har en evne til å kunne gjøre en analyse av ting, komme frem til flere alternativ og av og til vurdere de opp mot hverandre. (Mona)

.. evnen til å **løse problemer**. Evnen til å bli stilt ovenfor en ganske abstrakt og komplisert, kanskje til og med teoretisk problemstilling og finne ut hva man skal gjøre. Først og fremst å **finne ut hvilke redskaper jeg trenger** for å kunne løse det. Det er det aller, aller viktigste jeg har med meg. Så jeg er aldri 100 % ”stucked” hvis jeg får noe nytt, for jeg har alltid en eller annen tanke om hvor jeg kan starte. [..] Hvis ikke jeg hadde hatt utdanning ville jeg tatt alt for god fisk, og sagt; jammen det ser språklig korrekt ut så da er det sikkert greit. Men med utdanningen har jeg muligheten til å stille spørsmål på et litt annet nivå. (Kari)

.. et begrep som jeg tror jeg fortsatt har en del bruk for er kontekstualisering. Å **se ting i sammenheng**. Og søsterbegrepet der, perspektivering, eller å **se ting fra flere sider**. Som igjen er liksom både velsignelsen og forbannelsen til Blindernstudenten. At det tar litt tid å slipe av de 10 000 øynene en skal se på en sak med. Jeg vil liksom gjerne at vi diskuterer ting og ser på ting fra alle kanter. Det følger det jo både fordeler og ulemper med i jobbsammenheng, men for min del tror jeg det er en grunnleggende holdning og ryggmargsrefleks. (David)

Sitatene viser etter min vurdering en konsekvent verbalisering av den akademiske utdannelse. Det akademiske oversettes til kompetanser eller ferdigheter som å analysere, strukturere og prioritere. Dette er på en måte en oversettelse som tilfredsstillende arbeidslivets nye kunnskapskrav (jf Wilke, se avsnitt 4.3). Denne oversettelsesformen kan skyldes flere ting. En mulig forklaring er at det er et resultat av en bevissthet omkring teori og praksis som delvis kan stamme fra kunnskapsorienteringen fra Prosjektforum. En annen forklaring kan være at de konstituerer det akademiske som det kunnskapsgrunnlaget utdannelsen gir som samtidig blir konstituert gjennom forskjeller til andre utdanningsgrupper. Det er vanskelig å ha en forestilling om hva som er akademisk, uten å forholde seg til hva som *ikke* er akademisk.

Informantene hadde en fremtredende fellesnevner i det å markere avstand til andre utdanningsgrupper - særlig ”økonomene”. Dette kan ha sammenheng med at dette er grupper akademikere konkurrerer med på arbeidsmarkedet. Forskjellen ble artikulert både gjennom ulike kunnskapskultur, holdninger og individuell kunnskapsorientering. Dette kan være et tegn på at den akademiske utdannelsen implisitt posisjonerer individet i et kunnskapshierarki der den akademiske kunnskap og arbeidsmetode rangerer høy, slik den tradisjonelt har bestått gjennom at det har vært en eliteutdannelse og de institusjonelle ”elfenbenstårn”. Arven fra den akademiske utdannelsen i form av en kritisk innstilling og analytisk grunnholdning rustet akademikeren til å møte disse kravene. De opplever seg derfor som bedre rustet enn sine ”motparter”, som ofte ”bare gjør ting uten å stille spørsmål ved hvorfor de gjør det”. Disse utsagnene kan illustrere hvordan informantene består som akademikere gjennom å markere avstand til andre:

Det er veldig mye markedsførere. Nå har vi fått inn to nyutdannede master. Sjefen har vel tre år bachelor i økonomi, og resten har salgskolen eller markedsføring. De tenker helt annerledes, og en oppdager veldig fort hva fokuset er. Det er tall det [..] Jeg føler det litt sånn at det blir litt lite begrunnet ting som blir gjort. Det blir bare gjort. Men kanskje det er forskjellen til en akademiker, at han vil tenke litt mer langsiktig. Sånn kan det ofte være. (Mona)

Det er jo ikke alltid at du får konkret bruk av kunnskapen din, men det viktige er jo at du kan skille kanel fra skitt etter noen år! Og det er det ikke alle som kan. Jeg tror ikke de lærer så veldig mye om det på BI og NHH og NTNU. Eller de har ikke så veldig innøvd kritisk sans, det er liksom mer løse oppgaver uten å spørre hvorfor. (Vilde)

Mine fordommer går vel på at BI studenter i større grad opplever seg selv som verdensmestere uten å være det. Mens de fra NHH i Bergen er de litt mer verdensmestere, men de roper det kanskje ikke så høyt. Det er litt sånn som de store PISA undersøkelsene på barneskolen; at norske elever tror de er verdens flinkeste, så er de kanskje ikke det allikevel. Ja.. nok om det. (David)

Det handler å definere hvem man er og ikke er i møtet med nye mennesker, nye situasjoner og nye arenaer. I følge teorien konstrueres en akademisk identitet i spenningsfeltet mellom individ, fagdisiplin og institusjon. Denne innfallsvinkelen er uproblematisk å oversette til en akademisk

identitet som konstrueres under utdanning. I overgangen til arbeidslivet opptrer man på nye arenaer og den akademiske identiteten får da andre vekst- og overlevelsesvilkår. Deres operasjonalisering av det akademiske er i seg selv en måte å artikulere, opprettholde eller sette i spill sin akademiske identitet i arbeidslivet. For *Vilde* uttrykkes det akademiske som et kvalitetstegn ved de tjenester og produkter hun tilbyr. Slik skiller hun ut det akademiske som et kjennetegn på sine kunnskaper – men anvender disse kunnskapene i ”uakademiske” arbeidsformer og settinger. For *David* derimot, er det først når han setter den akademiske kunnskapen i spill gjennom å ”arbeide akademisk” at han føler seg som en akademiker. å benytte de akademiske kunnskaper han har konkret i sitt arbeid. Slik skiller han seg fra *Kari*, som beskriver den akademiske bakgrunnen som noe implisitt som hun ikke reflekterer over i det daglige. *Mona* og *Jon* uttrykker det akademiske som noe som eksplisitt gjør dem ulike sine medarbeidere i forhold til hvilke perspektiv de har til rådighet. Jon knytter også det akademiske til de perspektivene han anvender i sitt arbeid, samtidig som det har en tett sammenheng med det faglige.

Den akademiske erfaringsbakgrunnen representerer imidlertid en langvarig og for de fleste en stabil kunnskapsorientering. Den gjør seg derfor også gjeldene i informantenes konstruksjon av arbeidsidentitet. I forhold til aksene mellom akademikeren som idealist eller pragmatiker, har trolig Jon, Kari og David mest til felles med den idealistiske formen som anser det akademiske som ”.. a way of being in the world” (jf Geertz 1983, i kapittel 4), mens Vilde, Anders og Kari presenterer seg mer distansert på linje med pragmatikeren. Dette forteller noe om deres kunnskapsorientering.

I overgangen til arbeidslivet kan det virke som det selvfølgelig innholdet ved å være akademiker opphører for flere av informantene. Hva de kan og kan brukes til må oversettes, og den konsekvente verbaliseringen vitner om at oversettelsen ikke kan hente sine begreper fra enten den akademiske diskurs *eller* arbeidslivsdiskursen. I stedet må en annerledes form for akademisk identitet konstrueres på tvers av faglig utdanningsbakgrunn, arbeidsfelt og arbeidstilknytning (jf Taylor 1999, i kapittel 4).

5.6.2 ”Du må se problemstillinger på tvers av faggrensener”

Det alle informantene hadde til felles i sin utdanning, var bakgrunnen fra Prosjektforum. Prosjektforum viste seg også å være et tilbakevendende element i intervjuene, særlig i forbindelse med spørsmålene som omhandlet kunnskapsorientering og arbeidsformer. Relatert til deres akademiske bakgrunn, virket også Prosjektforum å være noe som gjorde at de følte seg litt

annerledes enn den ”vanlige” universitetskandidaten, og ut fra informantenes uttalelser kan det tyde på at faget fungerte som et bindelegg mellom utdanningsdiskurs og praksisdiskurs for flere. Dette kan skyldes at faget tilbød studentene en arena for oversettelse i og med at de gjennomførte et konkret prosjekt for oppdragsgivere ”fra virkeligheten”. Anders omtaler dette som en form for ”realitetsorientering”:

Den realismen som man får ved at mesteparten av pensumet der var 100 % rettet mot det oppdraget vi skulle løse. Ok, vi hadde et fellespensum som alle skulle gjennom og man måtte stå på den eksamen. Men utover det var all læring rettet mot et helt reelt og praktisk prosjekt. [..] Men dette med Prosjektforum ble på en måte en redningsplanke for meg, hvor jeg fikk litt sånn følelsen av at ok; Blindern var kanskje ikke helt stedet for meg, men det er i alle fall et lite hjørne hvor det skjer noe fornuftig. Hvor det er folk som har kontakt med virkeligheten der ute. Hvor det er noen som har fått hull på Blindernbobla, liksom. (Anders)

Prosjektforum beskrives av de andre informantene som ”praksisrettet”, ”et bindeledd til ”arbeidslivet”, ”en bro over til næringslivet”, ”avgjørende for videre faglig fordypning”. Dette kan tolkes som at informantene opplevde faget som en positiv erfaring. For Anders sin del var Prosjektforums operasjonalisering av kunnskap nødvendig for å tenne en gnist som gjorde at han klarte å se kunnskapens verdi i virkeligheten ”der ute”. Flere nevnte også det positive i forhold til ”å bli sett” som et individ i en mindre gruppe, og slik føle seg ”litt spesielle”. Med regulert opptak og høye søkertall nevnte flere at de ble det omtalt som ”stas” å komme inn, samtidig som det relasjonsmessige ble nevnt av flere som en positiv dimensjon; ”.. da får en jo litt mer følelse av å være en del av et lite system ikke bare del av et stort”, sa Mona. Dette gjør at Prosjektforum lærer fra seg en annen type kunnskap, andre ferdigheter og holdninger sammenlignet med et vanlig universitetsfag i følge Kari:

Du må jobbe sammen med andre, du må se problemstillinger på tvers av faggrensene, du må finne ut hva som er viktige problemstillinger. Du må finne frem argumentene og argumentere med de andre studentene til du har funnet ut av en god og riktig problemstilling som du har lyst til å jobbe med. Du må lete deg frem i teori og bøker og ... for meg var det helt riktig utgangspunkt; å ikke lære en ferdig ting. (Kari)

Informantene bekreftet kun delvis forestillingen om at prosjektarbeid er en stadig mer vanlig måte å organisere arbeidet på ut fra deres arbeidsliv. For Anders, David og Mona var prosjektet en relativt hyppig arbeidsform. For Vilde bærer trolig ethvert oppdrag preg av å være et tidsbegrenset prosjekt. Relatert til spørsmålet om hva informantene opplevde som de tre viktigste tingene de hadde med seg fra utdannelsen, var det flere som trakk frem prosjektverktøyet, særlig i forbindelse med kreative utviklingsfaser anvendte flere begrepsapparatet Prosjektforums. I tillegg

brukte flere Prosjektforumstudiet som eksempel på en konkret arbeidserfaring i overgangen til arbeidslivet.

Den aktive anvendelsen av denne bakgrunnen kan tyde på at Prosjektforum påvirket positivt i forhold til jobbsøking og overgangen til arbeidslivet. Erfaringsgrunnlaget man opparbeidet seg i løpet av studiet, lignet på konkret arbeidslivserfaring - men utspilte seg med et "sikkerhetsnett" i kraft av å kun være en utdanning. Men hvilken betydning kan denne utdanningserfaringen ha for konstruksjonen av arbeidsidentitet? Vilde påpekte en "over-bevissthet" i forhold til koblingen mellom teori og praksis på Prosjektforum. Koblingen mellom teori og praktisk anvendelse, er en særdeles viktig del av Vildes arbeidsliv i dag. I etterpåklokskapens lys ser hun imidlertid kunnskapsorienteringen på faget på det med et annet blikk.

På Prosjektforum var det nok kanskje litt sånn lettere å se den umiddelbare sammenhengen, men det var jo fordi det var i en setting der en skulle bruke det. Altså - det var jo like fjern kunnskap. Vi brukte jo Max Weber til å analysere fagforeningsdeltakelse blant innvandrere. Så der ble det jo veldig tilrettelagt for at du kunne bruke hva som helst, og overføre det på en empirisk virkelighet.

De fleste informantene hadde en strategi med å søke Prosjektforum, i motsetning til flere av sine andre fagvalg under utdannelsen. Et ønske om å gjøre den akademiske utdannelsen mer anvendelig var en gjenganger hos både Vilde, David og Anders. Kari søkte blant annet på grunn av Prosjektforums læringsmetoder, som var mer tilsvarende det hun var vant til fra starten av sin utdanning. Deres refleksive omtale av faget kan tyde på flere ting. For det første tolker jeg det i retning av at Prosjektforum var noe annerledes, og en slik utgjorde et *brudd* i deres utdannelseshistorie. Dette bruddet kan imidlertid ha vært med på å konstruere en sammenheng fordi faget gav nyttige erfaringer og oversettelsesverktøy i overgangen til arbeidslivet. I tillegg kan Prosjektforumbakgrunnen ha gitt informantene et *ansikt utad* i overgangen til arbeidslivet. Alle hadde en ukomplisert eller glidende overgang - ingen har gått arbeidsledige. Det kan være et uttrykk for en implisitt *rollestøtte*, og en forventning om anvendelighet blant arbeidsgivere til kandidater med denne utdannelsen. Halvparten av informantene mente Prosjektforum hadde vært direkte avgjørende for deres første jobb, trolig fordi prosjektorganisering er en arbeidsform som klinger i diskursen om det nye arbeidslivet. Oppsummert kan kunnskapsorienteringen på dette faget ha tilbudt informantene et konkret arbeidsverktøy samt *posisjoner innenfor en praksisdiskurs*, som senere i karrieren kan ha hatt positive konsekvenser for hvilke andre posisjoner de har fått tilgang til.

5.6.3 ”Kunnskapen er mine verktøy”

Informantenes kunnskapsorientering har kommet til uttrykk både gjennom hvordan de presenterer seg, hvordan de forholder seg til sin akademiske utdanningsbakgrunn og hvordan de omtaler erfaringene fra Prosjektforum. Kunnskap er ikke en ting, det er heller ikke noe man har, men omtales i denne oppgaven som noe som konstrueres. Dermed vises informantenes kunnskapsorientering i praksis gjennom hvordan den enkelte fortolker og handler i ulike situasjoner. Selv om jeg ikke har hatt mulighet til å observere kunnskap ”i bruk” hos informantene, gir intervjuene gjennom sin artikulering likevel et visst innblikk i hvordan de forholder seg til kunnskap. Dette forutsetter at informantene er refleksive i forhold til hva slags kunnskap som har betydning for hvordan de utfører sin jobb. Det finnes heller ikke i denne sammenheng *et* syn på kunnskap, tross for at alle informantene har en del fellestrekk.

Et grovt skille informantene uttrykker er hvorvidt de ser på kunnskap som noe de har, eller som noe de skaper gjennom praksis. Vilde og Kari har et *bevegelig* og *dynamisk* forholdningssett til egen bruk av kunnskap, samtidig som de anser selve kunnskapen som noe som ligger til grunn for alt de gjør og slik styrer deres praksis og handlinger. ”Kunnskapen er mine verktøy”, sier Anders, og sidestiller kunnskap med ”snekkerens hammer” – med et *definert* bruksområde. David derimot, har et mer ”*urent*” eller *flytende* forholdningssett til kunnskap ut fra sitt fokus på tilpasning til situasjonen. Jon er mer tilbøyelig til å beskrive kunnskap som noe *fast* og *stabilt* med klart definerte bruksområder. Samtidig vitner hans vektlegging av å tolke kunnskap på nye måter og sette den inn i en større sammenheng om en *skiftende* kunnskapsorientering ut fra ulike kontekster. At informantene generelt tilpasser sin egen kunnskap til arbeidslivets kunnskapskrav er illustrerende for hvordan informantene på hver sin måte navigerer i sin kunnskapsverden innenfor det nye arbeidslivet og tiden de lever i. De teoretiske perspektivene i kapittel 4 skisserte opp *akademia* og *arbeidsliv* som motstridende kunnskapsdiskurser. Dette ble tematisert av Mona ved hjelp av refleksjoner rundt forskjellen mellom informasjon og kunnskap innen de ulike kunnskapskulturene:

Jeg vil si at informasjon er en slik stor... også kommer det ned i en trakt hvor det bli kunnskap. Og på veien så forsvinner det mye informasjon. Det er ikke all informasjon som er noe å ta vare på. I hvert fall ikke når en jobber. Når en studerer så er koblingen mellom informasjon og kunnskap mye tettere enn i arbeidslivet. Det er så mye informasjon i arbeidslivet som en bare må forholde seg til, men som en egentlig ikke trenger i din arbeidshverdag. Det blir veldig mye informasjon, som du egentlig ikke trenger (Mona).

Mona beskriver ”koblingen” mellom informasjon og kunnskap som tettere under utdanning enn i arbeidslivet. Forskjellen ligger blant annet i at i utdanningsdiskursen trenger man ikke som

student å ta stilling til hva som er hva. I arbeidslivet kreves det at individet foretar aktive valg og oversettelser. En bevegelig og dynamisk kunnskapsdiskurs kan sies å være ”typisk” i det nye arbeidslivets kunnskapskultur. I forhold til hvorvidt informantene lever i en mode 2 eller mode 1 organisert kunnskapsverden, synes dette å ta utgangspunkt i situasjonen. Noen kunnskaper har teoretisk basis og mer en konkret ressurs - slik Kari omtaler nødvendige faktakunnskaper om EU og EØS, og den kunnskap Vilde konkrete kunnskap anvender om kulturer, religioner og skikker i sitt arbeid. Faktakunnskap kan slik ta utgangspunkt i den teoretiske logikk, men alt i oversettelsen til anvendelse i arbeidslivet flytter det seg over i en praksislogikk. Det er ikke lenger kunnskap for kunnskapens egen skyld, men det er kunnskap for å løse en konkret oppgave eller utfordring i arbeidssammenheng. Samlet sett sier ikke dette bare noe om kunnskapsorientering, men viser også hvordan de artikulere kunnskap i sin arbeidshverdag.

I forhold til tilknytningspunktet til den akademiske identitet som sådan, går det et skille mellom å identifisere seg med det de var - relatert til den utdannelsen de hadde, og det de gjorde – relatert til arbeidslivet, tilknytning til arbeidsgiver og konkrete arbeidsoppgaver. Mens Kari, Mona og Anders først og fremst identifiserte seg med sin arbeidsplass, hadde Vilde, Jon og David en sterkere tilknytning til det de sin akademiske og faglige utdanningsbakgrunn.

5.7 Oppsummering

I forhold til arbeidsidentitet, har jeg både gjennom informantenes egne fortellinger og mine fortolkninger av disse sett på hvordan informanten betrakter seg selv, sin rolle i arbeidslivet og deres forhold til kunnskap. Jeg har belyst og sammenlignet deres kunnskapsorientering og stilt spørsmål ved utdannelsens betydning for konstruksjon av arbeidsidentitet. Koblingen mellom identitetskonstruksjon og kunnskapsorientering ble foretatt ut fra en antagelse om kunnskapsorientering var en viktig del av arbeidsidentitetens innhold for nyutdannede akademikere. Informantenes utsagn kan imidlertid ikke tolkes i den ene eller andre retning for å bekrefte denne antagelsen. Det synes imidlertid som om nyutdannede akademikere ikke automatisk konstruerer sin arbeidsidentitet i forhold til sin akademiske bakgrunn og det akademiske kunnskapsfellesskap (jf Barnett 1997). Det synes viktig for samtlige å fremstå som individer, og dette artikulere de blant annet gjennom å markere avstand, motstand og forskjell til andre utdannings- og yrkesgrupper – men også deres egne. I tillegg utgjør *hva* man jobber med, og *hvordan* man jobber en viktig innholdskomponent. Arbeidsidentitet konstrueres dermed både gjennom det man formelt *er* og gjennom hva man *gjør*. Identitetskonstruksjon må derfor ta

hensyn til både situasjon, relasjon og kontekst (Hylland-Eriksen 2004). Fortellingene i dette kapitlet har forsøkt å ivareta alle disse dimensjonene.

KAPITTEL 6: IDENTITETER I ARBEID

6.1 Innledning

Etter reisen gjennom det empiriske landskapet bekreftes det teoretiske utgangspunktet om at identitet er et komplekst fenomen. Som nyutdannet akademiker navigerer man i et fragmentert samfunn og arbeidsliv uten klare referanserammer, og denne konteksten aktualiserer betydningen av identitet. Stuart Hall oppsummerer nåtidens identitetsutfordringer som følger:

Identification is, always a process of articulation, a suturing, an over-determination but not a subsumption. There is always “too much” or “too little” – an overdetermination or a lack, but never a proper fit, a totality. Like all signifying practices, it is subject to the play of *différance*. It obeys the logic of more-than-one ... it entails discursive work, the binding and marking of symbolic boundaries, the production of frontiers-effects. It requires what is left outside, its constitute outside, to consolidate the process (Hall & Du Gay 1996:3).

Dette bekrefter nødvendigheten av å anvende flere og ulike teoretiske perspektiv som analyseverktøy i forhold til arbeidsidentitet. De ulike teoretiske perspektivene produserer i samspill med empirien visse spenningsforhold knyttet til identitetskonstruksjon, som individer forhandler og posisjonerer seg i når arbeidsidentitet konstrueres. Hensikten med dette kapitlet er å si noe om hvordan man gjennom empiriske illustrasjoner kan bringe generelle og abstrakte teoretiske perspektiv på identitetskonstruksjon ned på individnivå, og relatere prosessene til *identiteter i arbeid*. Tittelen på oppgaven har derfor i seg en dobbel betydning, og i dette kapitlet skal jeg ta opp noen av disse spenningsfeltene arbeidsidentitet konstrueres gjennom i dagens arbeidsliv. Teoriens forklaringskraft diskuteres deretter i forhold til identitetskonstruksjon i et omskiftelig samfunn, før kapitlet avrundes med oppgavens innsikter relatert til nyutdannede akademikere og arbeidsidentitet.

6.2 Identitetskonstruksjon gjennom forhandling og posisjonering

De diskursive kategoriene og begrepene identitet konstrueres gjennom er i dagens samfunn i kontinuerlig forandring. Arbeidsidentitet er noe som man forhandler seg frem til eller posisjonerer seg i forhold til innenfor en kunnskapsintensiv og sosial kontekst, der det sosiale skaper kategorier som enkeltindividet ikke kan stille seg utenfor. I fortellingene så vi hvordan den enkelte forhandlet seg frem til en mer eller mindre sammenhengende narrativ eller biografi. Det

er *ikke* mangelen på inntrykk, muligheter eller kategorier som er en utfordring for identitetskonstruksjon i dagens arbeidsliv, men det at man må gjenkjenne seg selv i en rekke diskurser og kontekster, og slik gå opp grenseoppgangene for sitt identitetsprosjekt kontinuerlig. Det blir de stadige anstrengelsene på individnivå for å ”bringe sammen” individets spenninger, erfaringer og opplevelser som konstruerer en identitet (Gullestad 1996). Dette er en uopphørlig prosess som kan ha en innebygd ambisjon om helhet, men det innebærer på ingen måte at representasjoner av selvet er fullstendig konsistente. Tvert imot viser fortellingene i forrige kapittel både et enhetlig og et oppsplittet selv hos de ulike informantene. Hvordan individet forholder seg til variasjon, inkonsistens, brudd og mangfold gjør fortellingen sentral, fordi den muliggjør å bringe sammen usammenlignbare og inkongruente erfaringer hos en og samme person.

Jeg skisserer videre opp tre spenningsfelt som jeg antar gjør seg gjeldende i prosessene relatert til konstruksjon av arbeidsidentitet for nyutdannede akademikere. Spenningene er utledet av teorien, men har også vist seg å være relevante i det empiriske materialet. Disse sorterer under overskriftene *likhet og forskjell*, *brudd og kontinuitet*, og *motstand og tilknytning*.

6.2.1 Likhet og forskjell

I tråd med tiden blir individet stilt ovenfor oppgaven å sette seg selv i sentrum for sitt eget liv. Å definere og presentere seg selv som unik forutsetter at man klarer å *iscenesette en forskjell*. Likhet og forskjell artikuleres på individnivå blant annet gjennom identifikasjon med eller motstand til noe eller noen. I denne prosessen forhandler man seg også frem til en form for arbeidsidentitet. Å spille roller i arbeidslivet er noe alle til en viss grad gjør. Roller knyttes ofte til ”yrkestittel” – som lærerrollen, forskerrollen eller konsulentrollen. Rolleidentitet krever en aksept av de innebygde normene som ligger i karakterens manus. Vilde uttalte: ”Å forsøke å være noe annet enn det man er har aldri vært spesielt vellykket” i forbindelse med spørsmålet om hvorvidt hun følte hun måtte tilpasse seg kundene hun hadde kontakt med. Sitatet uttrykker en form for *autensitet* hos Vilde, i betydning av at hun forsøker å være seg selv på tvers av skiftende situasjoner. Hvis man kun ”spiller” eller ”iscenesetter” en rolle, trenger man nødvendigvis ikke identifisere seg med eller internalisere karakteren man spiller. Det kan da oppstå en spenning mellom hva som er sant og hva som er usant, hvem man er og hva man spiller – og identitet kan stå i fare for å bli redusert til et ”ansikt utad”. Fordi en rolleidentitet alltid har et element av opptreden eller ”performance”, blir denne identitetsformen lett foranderlig (Petersson 2003).

I kapittel 5 fremtrer likhet og forskjell som en spenning som særlig anvendes for å beskrive hva som kjennetegner akademikere som en sosial kategori – i forhold til andre sosiale grupper. Markering av likhet og forskjell krever i mange tilfeller artikulering fordi det er en opplevd følelse hos individet, som ikke nødvendigvis er materielt synlig. David gir et godt eksempel på dette i utsagnet: ”De fleste man treffer i jobbsammenheng sier jo ikke – ”jasså, er ikke du idéhistoriker, jeg syns det var noe idéhistorisk ved deg”. De fleste tenker jo ikke på det før jeg forteller det”. Faglig utdannelsesbakgrunn kan dermed være et godt eksempel på en immateriell likhet eller forskjell som krever artikulering. Overgangen mellom utdanning og arbeidsliv er en transformasjonsprosess som videre krever at man posisjonerer seg selv og sin kunnskap. Man går fra å være student til å være arbeidstaker, fra en kunnskapskultur til en annen, og dermed inn og ut av roller avhengig av situasjon. Dette krever en form for selvpresentasjon som gjør at den nyutdannede arbeidstaker blir gjenkjennelig for ”de andre”. I det empiriske materialet utspilte dette seg på ulike måter hos informantene: David tilpasser seg spillet gjennom å presentere seg avhengig av sitt publikum. Han presenterer seg ofte som markedsfører, som er det han jobber med, tross for at han stadig opplever det dilemma fordi han frykter å bli fortolket til å være ”en markedsfører fra BI”. Han uttrykker en dobbelthet, fordi han både ønsker å bli oppfattet som annerledes enn men samtidig like kvalifisert som sine kollegaer med en annen type utdanning. Denne ambivalensen kan være et uttrykk for manglende *rollestøtte*, ut fra tanken om at enhver rolle må bekreftes av ”de andre” for å overleve. En tilsvarende markering av forskjellighet i forhold til kollegaer og arbeidsplassens kunnskapsorientering omtales også av Mona. Mona gir imidlertid uttrykk for mindre grad av tilpasning enn David, og har over flere år kjempet mot en utvikling på arbeidsplassen som strider imot hennes kunnskapsorientering og kvalitetsstandarder. Det kan imidlertid synes som om tilpasningen til David ligger og vaker i overflaten, der han *tilsynelatende* iscenesetter en rolleidentitet. Han omtaler seg selv som en ”idéhistoriker på besøk i næringslivet”. Som gjest tilpasser man sin oppførsel til vertskapet. Utenom jobb, eller på hjemmebane, lever han ut sitt *faktiske* jeg og gjør det han egentlig er interessert i.

En arbeidsidentitet er også et spørsmål om å opprette ”et unikt selv” med tydelige grenser til omverdenen, men som samtidig ”hører til” i en større sammenheng. Identitetskonstruksjon blir da paradoksalt nok et spørsmål om å skape en følelse av samhørighet og unikhet, likhet og ulikhet, fellesskap og særart – på samme tid. Relasjonen til ”de andre” er både et spill og et fikseringspunkt, og fungerer slik som den enkeltes *publikum*. Mens man tidligere var åpent og direkte avhengig av ”de andre”, er denne avhengigheten i våre dager mer indirekte. Slik Jon beskriver relasjonen til sine ledere kan belyse dette. Han understreker at aksept og derav

anerkjennelse i hans tilfelle er avhengig av at leder faktisk vet hva og kan noe om det han jobber med. Hvis dette mangler, blir aksepten kun basert på overfladiske vurderinger og oppfatninger. Dette medfører en indirekte avhengighet – ofte presentert som selvstendighet – som innebærer både risiko og sårbarhet. ”Det er jo ikke gitt at kollegaene heller vet (noe om det han jobber med, min kommentar). Da holder det liksom å være imøtekommende og hyggelig, og si noen smarte setninger fra tid til annen”, sier han. Det indirekte kan føre til en viss nøling i forhold til å tre inn i sosiale sammenhenger der selvbekreftelsen er uviss (Gullestad 1996). Å skifte jobb vil være et eksempel på en transformasjonsprosess som innebærer dette usikkerhetsmomentet - kanskje særlig for nyutdannede akademikere. Fordi de har en generell og men samtidig teoretisk spesialisert kompetanse kreves en innsats for å oversette bruksverdien av denne kompetansen inn i en ny kontekst. Hvis ikke står man i fare for å bli misforstått, som David til tider føler seg, eller som Jon - dårlig utnyttet.

Det foranderlige element i iscenesettelsen av roller tilsier at man ikke kan snakke om en fast identitet, men kun skiftende og fragmenterte former for identitet. Rolleidentitetene kan leve i harmoni side om side, i og med at de *sorterer ut fra institusjoner* som sjelden fysisk møter hverandre. Man kan på samme tid være ”byråkrat” på jobb og ”mor” hjemm, uten at disse nødvendigvis står i motsetning til hverandre. Kari er et eksempel på denne koblingen. Noen rolleidentiteter vil alltid være viktigere for selvbildet enn andre, og fungerer slik som mer eller mindre viktige *forankringspunkt* i forbindelse med identitetskonstruksjon. Forankringspunkt og horisonter kan også endre seg over tid og gi individet nye *identitetsmarkører*. Kari og Jon gav eksempler på hvordan deres faglige interessefelt hadde beveget seg og slik gitt nye markører for identitetskonstruksjon i arbeidslivet. Selvpresentasjon blir slik en måte å artikulere de ulike identiteter i seg selv, men fungerer også et virkemiddel for å sortere hvem man til enhver tid identifiserer seg som ”mest lik” med. Slik endres rollene hver gang de iscenesettes. Flere av informantene uttrykte gjennom intervjuene en viss *rolledistanse* til de rollene de spilte i arbeidslivet. Davids uttalelse om at han gjerne vil oppfattes som noe mer enn en markedsfører fra BI er et eksempel på hvordan han på denne måten forsøker å påvirke andres oppfatning av han som ”markedsfører”. Slik distanserer han seg, i likhet med både Jon og Mona, fra rollene som spilles i arbeidslivet og understreker at man kan være noe annet eller mer enn de rollene man spiller. Dette kan tolkes som et uttrykk for senmodernitetens sosiale differensiering, som taler bekrefter informantens rolle som refleksive aktører med et *selvovervåkende* blick på opptredener og egne identitetsprosesser.

Å konstruere identitet gjennom likhet og forskjell alene, kan føre til et oppsplittet individ, og man kan stille spørsmål ved hvorvidt en så vidtgående fragmentering av identiteten er en gyldig forståelse. Den ytterste konsekvens av en total identitetsfragmentering ville vært et ikke-individualisert samfunn. I kunnskapssamfunnet og hos høyt utdannede arbeidstakere synes det motsatte å være tilfellet. Ønsket om å være *unik*, på tross av likhet med andre og krev om en viss rollekonformitet i arbeidslivet, overlever tiltross for et hardt press og mange påvirkningskanaler utenfra. Både i arbeidslivets roller og mer overordnede diskurser ligger det forventninger i forhold til hvordan den enkelte skal opptre. Individet kan derfor oppleve seg selv som *overdeterminert* (Winther Jørgensen & Phillips 1999). Gergen (1991) bruker uttrykket "the saturated self" om en individuell tilstand som føles mett eller oversvømt. Dette er en metafor på en identitet som hele tiden blir utsatt for så mange og ulike påvirkninger at det ikke er i stand til å romme dem – i alle fall ikke i en sammenhengende tilstand (ibid). De nyutdannede akademikerne i denne oppgaven bekreftet at mennesket er ulikt anlagt i forhold til hvorvidt de opplever divergerende forventninger fra omgivelsene som inspirerende eller som en form for *tvang*.

Vår tids identitetsdiskurs fokuserer samtidig på det fragmenterte og på det frie individ, og påstanden er at det ikke lenger finnes noen faste grenser for subjektene i deres identitetskonstruksjon. Dette kan gjøre det mer utfordrende å definere både klare likheter og forskjeller når identitet skal konstrueres. De klare motsetningene eller fellestrekkene erstattes av *tilpasning*, og identitetskonstruksjonen kan preges av en form for "grenseløshet". Forskjeller og likheter er spenningsfelt som er beskrivende i forhold til hva eller hvem man er og ikke er, og kan slik gjøre individet bevisst hvilke rolleidentiteter som til enhver tid er mer fremtredende enn andre (Rosenberg 1980, i Bouij 1998). Som en motvekt til det fragmenterte samfunn og arbeidsliv, og som en selvfølgelighet i tiden – søker mennesket å fremstille seg selv i en helhetlig lys. Utfordringen er trolig å sammenfatte de ulike rolleidentitetene i en kontinuerlig fortelling eller biografi.

6.2.2 Kontinuitet og brudd

Å skape kontinuitet i fortellingen om seg selv kan være en utfordring i dagens arbeidsliv, men å konstatere foranderlighet som et samfunnstrekk er ikke nødvendigvis ensbetydende med å overse alle stabile trekk i individet. Fragmenterte kontekster kan like gjerne fremme selvets integrasjon, eller det Giddens (1996) beskriver som *kontinuiteten i den enkeltes biografi*.

Informantene i denne oppgaven er klart "moderne refleksive". De er bevisste på at de selv tolker fortiden sin og det som har vært, samt i lys av hvem og hvordan de er i dag. Identitetsprosjektene

er både fremtidsrettede og tilbakeskuende. Kontinuitet er en kvalitet som etableres retrospektivt gjennom narrativer eller fortellinger som binder sammen fortiden, nåtiden og fremtiden i en koherent helhet. Hvordan man konstruerer en arbeidsidentitet, sier ikke bare noe om relasjonen til arbeidet – men om helheten og hvordan man er som person. I løpet av livet stilles man ovenfor eksistensielle valg som kan føre arbeidsidentitetsprosjektet i den ene eller andre retning. Bevisste eller tilfeldige sporskifter kan utløse *brudd* i fortellingen. Brudd kan samtidig som å virke oppsplittende være nødvendige for å komme videre, og skal derfor ikke omtales som en motsetning til kontinuitet. Vilde beskriver inngangsbilletten til sin nåværende jobb som en tilfeldighet. Hun så et oppslag som søkte etter gründere, bestemte seg på dagen og ”kokte sammen en forretningsidé”. Dette var verken en bevisst plan eller et overveid valg, men satte kursen for de neste årene i Vildes liv. Flere av informantene beskriver en manglende kontinuitet i sine livsplaner under studietiden. Fagvalgene omtales som tilfeldige og styrt av magesfølelse. Dette kan synes som å være et symptomatisk trekk hos generalisten og akademikeren – en slags ubestemmelighet eller kun en vag forestilling om fagsammensetning ved utdannelsens start. Man vet ikke helt hva man skal eller vil bli, og velger derfor universitetet som utdanningsarena. Tiltross for at fagvalget for mange av informantene virket litt tilfeldig, tolker jeg de dit hen at de var sikre på det å ta en høyere utdanning og studere på universitetet. I overgangen til arbeidslivet tillates brudd i fortellingen fordi man beveger seg over i en ny identitetsaren. Brudd anses i denne sammenheng ikke som kontinuitetens motsetning, men som nødvendige ”*sporskifter*”, *overganger* eller *passasjer*, som er med på å bestemme den videre retningen i den enkeltes biografi (Giddens 1996, Petersson 2003). Dette innebærer at kontinuitet kan etableres også ved hjelp av brudd, og at en biografi ikke nødvendigvis er lineær selv om den er sammenhengende. I fortellingen til David taler hans motsetningsfylte forhold mellom arbeids- og interessefelt for at kontinuitet også kan etableres gjennom bevissthet rundt motsetninger og brudd. Han har foretatt et valg om at arbeidslivet er meningsfullt på en annen måte, og reetablerer kontinuitet i fortellingen ved å omtale seg selv som heldig som både har en interessant jobb og fritid.

Kontinuitet og brudd i individets biografi kan videre ses i sammenheng med begrepsparet stabilitet og endring – forstått som noe som individet orienterer seg mot i sitt identitetsprosjekt. Kontinuitet kan opprettholdes som en rød tråd mellom fortellingene om utdannelsen, arbeidslivet og overgangen mellom disse. Informantenes utsagn kan tolkes som forsøk på å fremstille seg som en ”helhetlig sammenheng”: ”Jeg har alltid vært interessert i koblingen mellom akademia og næringsliv”, sier Vilde. På spørsmålet om hun visste hva hun skulle bli, svarte Kari: ”Jeg har alltid visst det skulle være noe med politikk. På en eller annen måte”. En glidende

overgang mellom utdanning og arbeidsliv, slik Kari beskrev i kapittel 5, er et eksempel at hun har klart å holde fortellingen om seg selv gående, og det stabile elementet i fortellingen er interessen for politikk.

Generelt kan det sies at flere av informantene var endringsorienterte i forhold til å sette kursen i sitt identitetsprosjekt. De tenkte fremover, og var opptatt av å være i utvikling. Dette kan tolkes som en konsekvens av diskursen om det ”nye” arbeidslivet som er preget av endring og utvikling. Som et slags individuelt imperativ forventer kunnskapssamfunnet at individet er utviklings- og endringsorientert. I denne oppgavens empirigrunnlag, befestet informantene en generell endringsorientering. De hadde en forestilling om kontinuerlig utvikling i sitt arbeidsliv, både i forhold til arbeidets innhold og organisering. Dette kan etter min mening vel så gjerne være et uttrykk for en ”akademisk rastløshet”. Informantenes utdannelsesløp viste seg å være preget av relativt korte perspektiv. De planla et halvt, ett eller maks to år fremover i tid. Hovedfag var for flere det lengste perspektivet de hadde hatt. I arbeidslivet hadde fem av de seks informantene fast jobb. Dette indikerer mer stabilitet og forutsigbarhet for informantene sammenlignet med utdannelsen. I forhold til tilknytningsformer avviker arbeidslivet til informantene i denne oppgaven fra forestillingen om nåtidens kortvarige og transaksjonelle arbeidskontrakter. Vilde, som selvstendig næringsdrivende, er den ene som skilte ut med en relativt usikker arbeidsfremtid. Kortvarige forhold er imidlertid mer betegnende for forventningene informantene hadde til arbeidets innhold. De forventet endring, avansement, mer interessante og mer selvstendige arbeidsoppgaver. Forventningen om at det skal gå fremover, eller i det minste bevege seg, er kanskje en av de grunnleggende holdningene akademikere tar med seg fra en fragmentert utdanning. Endringsorienteringen kan slik tolkes som et trekk ved individet som tilfører kontinuitet til deres biografi. Nyutdannede akademikere er kanskje i så måte endringsorienterte i forhold til arbeidets innhold, men stabilitetsorienterte i forhold til arbeidets tilknytningsformer.

Søken mot kontinuitet og stabile elementer i identitetsprosjektet synes å være betegnende også blant oppgavens informanter. Dette illustrerer for eksempel av Jon med formuleringer som ”jeg er jo egentlig ...”, og av Vilde når hun understreker at det er ”personer som selger”. Slik uttrykker de å inneha en forståelse av det Gullestad (1996) benevner som ”følelsen av å ha et grunnleggende kontinuerlig, om enn skiftende, opplevd selv”. Dette krever selvovervåking, og refleksivitet fremstår derfor som vesenstrekk ved moderne menneskers identitetskonstruksjon. Et rask søk på Google eller i bokhandelen etter det beslektede begrepet ”selvutvikling” bekrefter dette. Arbeidsidentitet er imidlertid ikke noe man kan konstruere utelukkende gjennom refleksive prosesserer, fordi det er en form for identitet som er sosial av natur og uttrykker en

samfunnsmessig avhengighet. Det vil si at man må også ha en sosial forestilling og forståelse om hva det er å være et menneske, eller arbeidstaker i dagens arbeidsliv, for man kan konstruere seg selv. Ulike arbeidsoppgaver, relasjoner og arbeidsformer utgjør *forhandlings situasjoner* der man kan konstruere eller rekonstruere en arbeidsidentitet. I informantenes tilfelle handlet forhandlingssituasjoner ofte om å forhandle og reforhandle, opprettholde eller sette i spill den akademiske identitet i arbeidslivskonteksten. Både Jon, Vilde og Mona kommer flere ganger inn på dette. Mislykkes denne forhandlingsprosessen, står man i fare for at andre identiteter eller roller tar over som fremtredende. Forhandling innebærer kommunikasjon, og i enhver språklig samhandling vil det være mange forhold man ikke selv har kontroll over. Det man til en viss grad kan styre er sin egen adferd, og den refleksive selvidentiteten synes å utgjøre en slags ”kjerne” som individet støtter seg til i forhandlinger på tvers av situasjon, relasjon og kontekst.

6.2.3 Tilknytning og motstand

Arbeidslivet er en arena der ulike diskurser viser seg i form av forestillinger om hvordan man forholder seg til kunnskap, standarder for godt utført arbeid, etiske retningslinjer for arbeidsutførelse, ulike virksomhetskulturer og ulike samhandlingsformer. I forbindelse med konstruksjon av arbeidsidentitet var det teoretiske utgangspunktet at nyutdannede akademikere seg blant annet forholder seg til rådende diskurser, den ene med utspring i akademia og den andre fra arbeidslivet. I den empiriske undersøkelsen bekrefter informantene ulikheten mellom disse, men mer ut fra en beskrivelse av utdanning og arbeidsliv som to ulike virksomheter og arenaer for kunnskapsproduksjon - og ikke som to totalt motstridende diskurser som påvirker deres identitetsutforming. Den akademiske diskursen synes å være et fremtredende identifiseringsgrunnlag i informantenes arbeidshverdag, men de operasjonaliserer den akademiske kunnskapens begreper noe ulikt – i relasjon til egen kunnskapsorientering og egen arbeidshverdag. Deres beskrivelser av det akademiske fokuserer det akademiske i form av at det er en kunnskapsballast de har med seg, som et grunnlag, verktøy eller bakgrunnsteppe for sine handlinger. De er dermed fortsatt knyttet til den akademiske diskurs, men det synes som om grensene mellom hvilke kategorier som kommer fra utdannelseserfaringer og hvilke som kommer fra andre erfaringer har blitt mer flytende etter hvert som informantene har vært i arbeidslivet noen år. De ulike kategoriene kan også være et resultat av at de har ulik faglig utdanningsbakgrunn.

I en diskurs ligger som tidligere nevnt bestemte måter å omtale eller forstå verden på, og derav bestemte forståelser av hvordan individet kan eller bør handle innenfor diskursens rammer. De

praktiske og diskursive verktøy som vi gjenkjenner oss selv og andre med, er imidlertid under kontinuerlig forandring (Rose 1996, i Jensen 2004). Forestillingen om at identitet konstrueres i og gjennom en diskurs fratar individet for noe av friheten og ansvaret for egen identitetskonstruksjon:

The modern era brought in an increase in the multiplicity of identity schemes so substantial that it amounted to a qualitative break, albeit one unevenly distributed in time and space. In the modern era, identity is always constructed and situated in a field and amid a flow of contending cultural discourses (Calhoun 1994: 45).

Diskurser tilbyr *posisjoner* individet *trer inn i* eller *markerer motstand til*. Diskurser kan vise seg på en arbeidsplass i hvordan man snakker om noe på bestemt måte, hvordan man kler seg eller hva som er anerkjennes som sentral kunnskap. Eksempelvis antar ofte at det private og offentlige arbeidsliv utgjør to ulike diskurser med ulike ”regler” for arbeidstakeren. Trygghet kontra omskiftelighet, åtte-til-fire kontra grådige arbeidsgivere, høy lønn kontra lav lønn kan, satt på spissen, være motsetningsfylte kategorier i disse diskursene. Det offentlige og det private var imidlertid ikke et tema i denne oppgaven, men informantenes gav inntrykk av virksomhetskulturen på deres arbeidsplass for eksempel via mine spørsmål om hva slags kunnskap som gav status. Dette kan tolkes som et tegn på at flere diskursen enn ”den akademiske” og ”arbeidslivsdiskursen” spiller inn i en nyutdannet akademikers arbeidsidentitet. I materialet utspilte dette seg på forskjellige måter: I arbeidshverdagen sin omtaler Mona det som en ”indre konflikt” å jobbe et sted som kvalitetskriterier for arbeidet enn hva hun følte var riktig. ”Det har utviklet seg så veldig mot salg. Og da vil jeg vi salg uten kunnskap. Det er bare salg-salg-salg!”, sier hun. En diskurs gjennomsyret av ”resultat og salg” fremsto som begrensende for Mona som ønsket å jobbe innen en diskurs som baserte seg på ”salg ut fra kunnskap”. Bedriftens salgsfokus begrenset da Monas *tilgang til posisjoner*, fordi ikke identifiserte seg med ”salgsdiskursen”. Hun markerte derimot klar motstand til denne, og forsøkte å jobbe aktivt med å påvirke arbeidsplassens kunnskapskultur med i retning av ”salg ut fra kunnskap”. I Davids tilfelle, har vi sett at han omtaler seg med uttrykk som dobbelthet, splittet og parallelltilværelse. Det er derfor grunn til å tro at han konstruerer sin arbeidsidentitet ved å blande den akademiske diskurs, som representerer hans interessefelt, og næringslivsdiskursen, som er hans arbeidsfelt. Samtidig kan Davids opplevelse av splittethet tolkes i retning av akademikeren og markedsføreren er to fremtredende *roller* som tiltross for å være motstridende lever i harmoni. De iscenesettes på to ulike identitetsarenaer eller kontekster – nemlig jobb og fritid. En gitt arbeidslivsdiskurs og en bestemt kontekst oppleves nødvendigvis ikke lik for to aktører. David og Anders jobber for

begge innenfor arbeidsfeltet markedsføring, men beskriver ikke derav jobben sin med hjelp av de samme kategoriene. I forhold til å tre inn i eller markere motstand mot ulike diskurser kan Jons sterke tilknytning til det akademiske, gjør at han føler han ikke er tro mot seg selv i de posisjonene som hans nåværende arbeidsplassdiskurs tilbyr han. Vilde har imidlertid ikke problemer med det å tre inn i diskursive subjektposisjoner som hun ikke identifiserer seg totalt med. Hun ser det derimot utfordrende å måtte aktualisere og tilpasse sin egen kunnskapsdiskurs for et utradisjonelt publikum. Som hun selv omtaler det: ”Jeg trives godt i denne rollen midt mellom akademia og næringsliv et sted.”. I tillegg til den akademiske og den næringslivsbaserte, inkluderer hun også ”gründerdiskursen”. Gründertilværelsen er for Vilde et viktig forankringspunkt, både fordi det er forklarende for hennes arbeidshverdag men også fordi hun er stolt av å ”ha skapt noe fra bunnen av”. Det kan derfor sies at gründerdiskursen tilbyr posisjoner som tillater Vilde å presentere seg som for eksempel kunnskapsentreprenør.

Arbeidsidentitet blir i en diskursiv forståelsesramme en sammenslutning av elementer fra de ulike diskursene som artikuleres sammen. Slik konstrueres identitet på tvers av motsetningsfylte diskurser innenfor det som kan kalles en *ny og hybrid diskurs* (Winther Jørgensen & Phillips 1999:161). Diskursenes kategorier blir referanserammer som både kan være hjelpende og begrensende i forhold til konstruksjonen av en arbeidsidentitet. Diskursene kan derfor sies å ha erstattet modernitetens identitetskonstituerende institusjoner – uten at de er sammenlignbare for øvrig. Der institusjonene hadde en stabiliserende funksjon, utgjør diskursenes betingede natur en *stabil destabiliserende* dimensjon for identitetskonstruksjon i den senmoderne tid (Bauman 2000). Det fordrer at individet må leve med sammensatte identiteter, fordi det alltid vil konstruere seg selv innenfor ulike diskurser. Det aktuelle identitetsproblem i denne sammenheng er å *gjenkjenne seg selv* i en strøm av potensielt relevante, men innbyrdes konkurrerende diskurser. Dette kan imidlertid også tolkes som noe stabilt.

En hybrid diskurs vil tillate sammensatte identiteter, fordi den posisjonerer individet ut fra situasjon og ikke som kategorisk bestemt av diskurs. Nyutdannede akademikere gir i denne oppgaven uttrykk for å være utsatt for mange ulike diskurser samtidig som trekker i ulike retninger. Overgangen mellom ulike kunnskapsmiljø og kunnskapskulturer forutsetter en oversettelse av egen kunnskap, fordi påvirkningen ikke bare går fra diskurs *til* individ – men individet må også tilpasse sin kunnskap og identitet *til* den rådende diskurs. Informantene er representanter for hvordan arbeidstakeren i det kunnskapsintensive arbeidslivet kan forholde seg ulikt det å konstruere sin arbeidsidentitet innenfor flytende referanserammer som diskursene.

Samtidig kan det diskuteres hvorvidt fenomenet arbeidsidentitet og vil fortone seg som totalt flytende idet den konstrueres innenfor en gitt kontekst.

6.3 Teoriens forklaringskraft

Det har over lengre tid pågått en større debatt som fokuserer på hvorvidt fragmenteringen av samfunn og arbeidsliv i senmoderniteten undergraver individets mulighet til å utvikle og beholde sterke identiteter (Hall & Gieben 1992; Sennett 2001). Teoretikere som Bauman, Beck og Giddens hevder i sine idealtypiske samfunnsbeskrivelser at vi lever i et fragmentert samfunn preget av kontinuerlig endring og usikkerhet. Dette gir utfordringer på individnivå som også fremgår som spenninger i de teoretiske perspektivene på identitetskonstruksjon. Utfordringene handler om individets reelle frihet til å skape en kontinuerlig fortelling om seg selv, samt hvorvidt et fragmentert samfunn også resulterer i totalt fragmenterte og oppsplittede identiteter.

Arbeidsidentitet er å anse som en identitetsform som *iscenesettes i en bestemt kontekst og i relasjon til andre mennesker*. Goffmanns perspektiv på rolleidentitet har blitt kritisert for å redusere mennesket til kynisk opptredende i ulike roller. En rolleidentitet konstrueres alltid innenfor bestemte institusjonsgrenser, for eksempel på en arbeidsplass. I dagens samfunn og arbeidsliv finnes det i mindre grad definerte roller innen gitte institusjonsgrenser, kanskje særlig for nyutdannede akademikere i arbeidslivet. Goffmanns teori står seg som en klassisk sosiologisk teori som fortsatt gir viktige begrep i forhold til å analysere identitetsprosesser, delvis fordi hans beskrivelser er så intuitive og empirinære. Ideene om rolledefinerings og rolledistanse har vært fruktbare i denne oppgavens sammenheng, til tross for at en identitetsforståelse der individet kontinuerlig iscenesetter skiftende roller synes å være en overdreven konsekvens av oppløsningstendenser relatert til arbeidslivet. Det ble bekreftet av informantene gjennom deres utsagn. Teoretisering rundt identitet må derfor suppleres med andre perspektiv som også anerkjenner det subjektive og det språklige konstituerte i identitetsprosesser.

Kritikere har beskrevet Giddens refleksive identitetsteori som for voluntaristisk (Bugge 2002, i Larsen 2003). Denne kritikken aktualiseres i forbindelse med arbeidsidentitet. Hans vekt på det refleksive kan tilsløre forholdet mellom det subjektive og det sosiale i identitetsprosesser.

Giddens identitetsbegrep ligger i så måte nært opp til hvordan Mead og Gullestad definerer selvet, samtidig som det ignorerer Meads erkjennelse av at selvet skapes i sosial samhandling med andre. Å skape og opprettholde en narrativ om seg selv er lite verdt i arbeidslivet uten *andres aksept*. ”De andre” fungerer som nevnt som speil og fikseringspunkt. Informantene bekreftet betydningen av ”de andre” i sin identitetskonstruksjon gjennom stadige returer til hvem de var lik

og forskjellig samt gjennom kollegaers og ledelsens betydning for hvordan arbeidslivet faktisk fortøner seg for den enkelte. Kravet om aksept er særlig aktuelt i et arbeidsliv uten predefinerte roller og rolleforventninger.

Tiltross for at han kritiseres for voluntarisme, fremstår det refleksive element hos Giddens som avgjørende, så sant man tar høyde for at refleksjon også kan foregå innenfor sosiale rammer. En modifikasjon av Giddens refleksive og individualistiske identitetskonstruksjon ligger i vanens grunnleggende verdi både for sosial praksis og for selvforståelse: Alternativer vurderes i forhold til de vanene vi allerede mestrer, og det å konstruere fortellingen om seg selv som uavhengig av rutiner og vaner, er å forestille seg en tilværelse uten bevissthet (Sennett 2001:54). Vaner opprettholdes gjennom våre vekslers på språk, tidligere erfaringer, kjønn, utdanningsbakgrunn og oppvekstvilkår. Vanene gjør seg også gjeldende i forhold valg av utdanning og arbeidslivsarena, men også i mer dagligdagse valgsituasjoner. Mennesket foretar ikke en helhetsvurdering på nytt hver gang, men velger ”det kjente” alternativet. Sånn sett kan det være at individet på et vis er *mindre refleksive enn før*, fordi den totale refleksive frihet blir kun en fiksjon når vi konstruerer en identitet som bygger på erfaringsbakgrunnen vi har - samtidig som vi forneker denne bakgrunnens rolle i prosessen. Giddens skepsis til fiktive element i fortellingen reiser også spørsmål ved hvorvidt identiteter som ”ikke passer inn” *tvinger individet til å konstruere fortellinger som andre kan akseptere?* Står individet da fritt til å velge sin identitet – eller forledes det til å tro at det kan velge sin identitet friere enn det faktisk kan? I følge Giddens er individet refleksivt per definisjon, slik han omtaler selvidentiteten.

I motsetning til den refleksive identitetsforståelse, ligger begrensningene i den diskursive identitet ikke i det voluntaristiske – men i diskursenes tendenser til individuell determinisme. På den ene siden skisserer den diskursive identitetsforståelsen en total fragmentering, men på den andre side har kritikere påpekt at ikke alle har lik tilgang til å artikulere elementer på nye måter og slik skape forandring. Individets diskurs er ofte underlagt sterke begrensninger, som ikke nødvendigvis stammer fra diskursene, men fra strukturelle avhengighetsforhold. Alle har heller ikke *lik tilgang* til de samme, eller like mange, subjektposisjonene. Den diskursive identitetsforståelsen fanger imidlertid opp identitetene som ligger i språket. Fordi det hele tiden pågår en kamp hvordan begreper skal defineres og hvilke diskurser ulike temaer skal falle innunder, henter den diskursive identitet alltid sin mening fra situasjonen. Dermed blir forestillingen om en enhetlig identitet tilnæringsvis uopnåelig. Giddens streben etter kontinuitet i sin selvidentitet ville ikke fått plass innen diskursive rammer, men på den motsatte side ville heller ikke en identitet splittet opp i subjektposisjoner være forståelig som noe annet en patologisk for Giddens (Larsen 2003).

Opplever vi at vi allikevel har en enhetlig identitet fra fødsel til død, er det fordi "we construct a comforting story or 'narrative of the self' about ourselves" (Hall and Gieben 1992:277). Den diskursive identitetsforståelsen synes å underdrive betydningen av den enkeltes påvirkningskraft, samt det stabile element som gjør oss gjenkjennelig for andre, og ikke bare kynisk opptredende i ulike roller. Det stabile ligger i det Giddens kaller selvidentitet, men kan også i diskursteoriens spores gjennom deres anerkjennelse av at enhver identitet bygger på tidligere erfaringer og diskurser man allerede har posisjonert seg i. En viss grad av kontinuitet og stabilitet vil derfor opprettholdes fordi individet konstruerer sin arbeidsidentitet innen arbeidslivsinstitusjoner som ikke på er å betrakte som totalt fragmenterte, grenseløse og flytende. Institusjonene har derimot fått en mer fleksibel karakter, og dette gir individene et større handlingsrom i forbindelse med å finne seg selv og sin plass i arbeidslivet.

Umiddelbart kan den diskursive identitetsforståelsen synes å ha et arrogant forhold til individets egne erfaringer. Alt ligger i diskursene, men dekonstruksjonen av disse blir ikke erstattet med forsøk på å forstå hvordan folk faktisk opplever sin situasjon. Når man velger å posisjonere seg innefor en diskurs, blir man satt i en situasjon hvor man ikke lenger kan velge fritt - men må konstruere sin identitet innenfor de grensene diskursen setter. Individet kan da oppleve en form for *tvang* eller fare for utkastelse om det posisjonerer seg på en måte som ikke kan forstås eller aksepteres. Dette forklarer hvorfor særlig den nyutdannede akademiker synes å være *tilpasningsdyktige* i begynnelsen av sitt arbeidsliv. Diskursen grenser kan imidlertid redefineres, og utvidede grenser viser at man ikke automatisk aksepterer de posisjonene eller rollene man blir tilbudt. Dette så vi eksempel i fortellingen til Vilde, som utvidet grensene for den akademiske diskursens gyldighet blant annet ved å bruke et filosofisk begrepsapparat til konkret kompetanseheving i næringslivet.

Identitet er i seg selv er et abstrakt fenomen som vanskelig lar seg innholds feste på nye måter med praktiske konsekvenser. Noen teoretiske kategorier er også lettere å kjenne seg igjen i en andre. Teoriens forklaringskraft ligger imidlertid i at de gir innhold til identitetsbegrepet på ulike måter, og belyser hver på sin måte samtidig en dagsaktuell identitetsproblematikk som i denne oppgaven relateres til nyutdannede akademikere og arbeidsidentitet. Jeg mener at eklektisk teoribruk på flere nivåer har tilført denne oppgaven mer enn én av teoriene kunne gjort alene. Tiltross for at jeg har sett på flere kart og beveget meg innenfor ulike landskap, var fordi de på ulike måter problematiserte og begrepsfestet identitet. Med sine ulike ontologiske premisser konkluderer jeg med at en kombinasjon av disse perspektivene forklarer mer enn noen av dem

kan gjøre hver for seg. Jeg har slik gjennom oppgaven forsøkt å synliggjøre hvordan smale empiriske dypdykk og stor teori kan ha relevans for hverandre (Krange 2004).

6.4 Oppgavens innsikter relatert til arbeidsidentitet

De empiriske fortellingene er interessante både fordi de er typiske for en bestemt gruppe aktører i dagens arbeidsliv, men også fordi hver og en fortelling er et unikt og individuelt dokument. De er dessuten menneskelige illustrasjoner på mer allmenne sannheter som allerede er utviklet i generelle teorier. Det de forteller om, er hvordan nyutdannede akademikere navigerer i samfunn og arbeidsliv for å ”realisere seg selv”(jf Beck).

Arbeidsidentiteters ”natur” tilsier at de blir til i prosesser når individ møter arbeidsliv, snarere enn å være et ”ferdig produkt” som nyutdannede akademikere har med seg når de trer inn i arbeidslivet. Derfor har oppgaven heller ikke produsert klare funn på hvordan arbeidsidentitet konstrueres hos den enkelte nyutdannede akademiker, men valgt å belyse problemstillingen gjennom fortellinger, dilemmaer, spenningsfelt og synliggjøring av forhandlingsprosesser. Det konstruksjonistiske utgangspunktet har gitt at oppgavens hensikt har vært å belyse måter identitetskonstruksjon kan skje på og hvilke prosesser som er involvert. Det empiriske materialet har imidlertid gitt visse innsikter som både direkte og indirekte er koblet til arbeidsidentitet som et fenomen og et organiserende prinsipp i dagens samfunn.

Den første innsikten er at individet i arbeidssammenheng og i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv forsøker å opprettholde en form for *stabilitet* gjennom å konstruere en sammenhengende fortelling om seg selv. På tvers av situasjon, relasjon og kontekst syntes det viktig for den enkelte å inneha en gjenkjennelig kjerne. Dette stabile element i identiteten kan aksentueres både som en fremtredende rolleidentitet, som en grunnleggende akademisk eller faglig posisjon akademikeren har identifisert seg totalt med – eller som en egenskap som man har i seg på tvers av kontekst, som for eksempel endringsorientering eller tilpasningsdyktighet. Tiltross for at flere av informantene gav uttrykk for en følelse av splittethet, kan denne følelsen også utgjøre en form for stabilitet – slik jeg argumenterte for kontinuitet ved hjelp av brudd i avsnitt 6.2.2.

For det andre er senmodernitetens forestilling om den totale individuelle frihet kun en *begrenset frihet* i forhold konstruksjon av arbeidsidentitet. Friheten begrenses både av arbeidslivets grenser, men også gjennom den enkeltes opplevelse av mening i arbeidet. Det siste først. Det kan synes som om informantene i stor grad konstruerer en følelse av å ha et meningsfylt arbeid ut fra

hvorvidt arbeidet oppleves som relevant i forhold til utdanningsbakgrunn. Flere omtalte jobben sin som meningsfull, men det er grunn til å påpeke at flertallet jobbet midt i sitt spesialiserte kunnskapsfelt. Fire av seks jobbet relatert til eller innenfor det kunnskapsfeltet de fordypet seg i på hovedfag. Kun David har et divergerende arbeidsfelt og faglig interessefelt – men dette skaper i hans tilfelle også utfordringer. Jons bemerkninger om hvordan man i løpet av kort tid blir fanget i sitt eget kunnskapsfelt er et apropos i denne sammenheng. Samtidig vil arbeidsplassen utgjøre et sosialt rammeverk med en eller flere diskurser som den enkelte må forholde seg til, og som i seg selv begrenser den individuelle frihet. Både arbeidsinstitusjonene og diskursene vil stille individet ovenfor et ytre press i form av forventningssett fra flere kanter. Men det nye arbeidslivet er i sine tilknytningsformer og organisering mer fleksibelt enn tidligere, og denne fleksibiliteten forventes også på individnivå. Dette innebærer på den ene side en fare for grenseløshet, men på den andre side kan individet konstruere sin arbeidsidentitet i en kontekst med mer bevegelige grenser og derav større frihet til å utforme seg selv.

For det tredje vil arbeidslivet alltid til en viss grad være preget av *iscenesettelse av rolleidentiteter*. Arbeidslivet er i seg selv forbundet med roller, forestillingen om at man spiller en ”yrkesrolle” som man tar av seg når man kommer hjem fordi er illustrerende. Dette tilsier på den ene side en oppsplittet identitet der ikke arbeidsrollen og hvem man er som person kan sammenfattes i en koherent fortelling. Rolleidentiteter kan imidlertid syntetiseres over tid med personlig identitet, slik Engelstad (1999) har påpekt. Dette finner vi eksempler på også i det empiriske materialet. Rolleidentiteten som markedsfører er både for Anders og David en rolle de har tilpasset seg selv og sine egne interessefelt, og derfor legger de også ulikt innhold i markedsførertittelen i sin selvpresentasjon. Å være seg selv og realisere seg selv gjennom arbeid, synes å være vår tids mantra for arbeidslivet (Beck 2003). Realiteten er at slett ikke alle får muligheten til å realisere seg selv gjennom drømmejobben, Dette bekreftes i arbeidsmarkedsstatistikk for høyere utdannede samfunnsvitere og humanister, som viser at henholdsvis 19 % og 24 % føler seg eller er mistilpasset i arbeidslivet¹⁵. Kun to av seks informanter følte at de hadde eller hadde hatt noe som kunne i nærheten av en drømmejobb.

For det fjerde uttrykker informantene en *bevissthet i forhold til kunnskapsorientering* i sitt identitetsprosjekt. Dette kan være en indikator på at oppgavens antagelse om kunnskapens

¹⁵ Kandidatundersøkelsen NIFU 2003

sentrale plass i akademikerens arbeidsidentitet var holdbar. Bevisstheten ble relatert til forskjeller og likheter, både mellom kunnskapsdiskursen under utdanning kontra i arbeidsliv – men også ulike kunnskapsdiskurser de hadde møtt i sitt arbeidsliv. Mona illustrerte dette gjennom koblingen mellom kunnskap og informasjon, likeens Jon i sine tanker om den spesialiserte og generelle kunnskapens omsettelighet på arbeidsmarkedet. Det kan også synes som om arbeidslivsdiskursen for denne gruppen generelt tar utgangspunkt i en praksislogikk. Slik bekreftes en mode 2 organisert kunnskapsorientering i det kunnskapsintensive arbeidslivet som informantene befinner seg i.

For det femte uttrykte flere informanter en endringsorientering som et grunnleggende element i sitt arbeidsidentitetprosjekt. I sine fortellinger uttrykker flere av informantene, særlig Kari og David, er forventningen om at det skal gå fremover, eller i det minste bevege seg. Mona uttrykte dette gjennom sine refleksjoner rundt at ”selv spennende arbeidsoppgaver blir rutine – når man har gjort utført dem tilstrekkelig mange ganger”. Dette er kanskje en av de grunnleggende holdningene akademikere tar med seg fra den akademiske utdannelsen. Det flerfaglige og de mange perspektiv er en del den akademiske diskurs som de forsøker å sette i spill også i sitt arbeidsliv. Endring kan slik tolkes som noe kontinuerlige element i deres fortellinger om seg selv, samtidig som at fem av de seks informantene hadde fast jobb.. Nyutdannede akademikere er kanskje i så måte *endringsorienterte* i forhold til arbeidets innhold, men stabilitetsorienterte i forhold til arbeidets tilknytningsformer.

Arbeidsidentitet blir til i et samspill mellom individ, arbeidsliv og i høyere utdannedes tilfelle – kunnskap. Kjennskap til hvordan identitetsprosesser settes i spill hos nyutdannede akademikere gir selvsagt ikke svar på samtlige utfordringer i det senmoderne samfunn og arbeidsliv. Det kan imidlertid understreke behovet for et bredere kunnskapsgrunnlag om akademikere i arbeidslivet. De er en gruppe arbeidstakere som investerer i høyere utdanning, og arbeider i et kunnskapsintensivt arbeidsliv som er i stadig endring og utvikling. Hvordan de konstruerer en arbeidsidentitet, blant annet gjennom sin kunnskapsorientering, vil kunne si noe generelt om hvilke kunnskapsdiskurser som gjør seg gjeldende i dagens arbeidsliv.

KAPITTEL 7: OPPSUMMERENDE KOMMENTARER

7.1 Et personlig tilbakeblikk på prosessen

På samme måte som informantene har vist at de er påvirket av flere og ulike diskurser og virkelighetsanskuelser i sin identitetskonstruksjon, er den samme prosessen betegnet for min utøvelse av forskerrollen i arbeidet med denne oppgaven. De diskursene jeg har befunnet meg i har påvirket mine tenkemåter, mine valg og min forskningspraksis. Som mennesker har vi en tendens til å innordne oss etter de kategorier vi blir tilbudt (Säljö 2000).

Jeg befinner meg klart innenfor den akademiske diskurs, og dette har rammet inn og stilt krav til hvordan denne oppgaven ble konstruert. Oppgaven er derfor farget av akademiske begreper og kategorier, ut fra det faktum at jeg er student og skal vurderes etter vitenskaplige vurderingskriterier. I forhold til oppgavens tema og informantene identifiserer jeg meg med begge - jeg er (snart) en nyutdannet akademiker på vei over i arbeidslivet. Det var derfor nødvendig å finne strategier for å distansere seg noe fra egen virkelighet og egne erfaringer, og slik unngå å selv bli fanget det man skal undersøke (Nerland 2003:121). Teoretiske perspektiv må derfor legges til grunn for å generere ny kunnskap, slik at man ikke kun videreutvikler sin egen forforståelse eller forutinntatthet. Teorier skaper slik en fruktbar distanse til materialet og åpner for nye spørsmål:

Det er ved at se verden gjennom en bestemt teori, at man kan fremmedgøre sig fra nogle af sine selvfølgeligheder og stille andre spørgsmål til materialet, end hva man kan gøre ud fra sin hverdagsforståelse (Winther Jørgensen & Phillips 1999:33).

Samtidig har det vært viktig for meg å skrive en oppgave med en viss praktisk interesse. Jeg er i likhet med Vilde, en av mine informanter, opptatt av denne ”brobyggingen” mellom akademia og nærings- eller arbeidsliv”. Dette var bakgrunnen for at jeg tok Prosjektforum høsten 2001, og i løpet av dette studiet bekreftet at teori og praksis ikke behøver å være motsetninger i universitetssammenheng. Læringsformen stiller imidlertid krav til oversettelse og aktualisering. Temaet for oppgaven ble slik konstruert ut fra et interessefelt som hadde etablert seg gjennom erfaringer både fra både jobb og studier. Den praktiske interessen resulterte i valget om å gjennomføre en kvalitativ empirisk undersøkelse. Oppgavens fortellinger er derfor å regne som et

resultat av de diskursene jeg befinner meg innenfor, og derav mine konstruksjoner og fortolkninger.

7.2 Viktig å vite – men for hvem?

Oppgaven avrundes med noen refleksjoner angående oppgavens relevans. Et dypdykk inn kunnskaps- og arbeidsverden til nyutdannede akademikere kan være nyttig kunnskap for flere. Jeg skisserer opp tre aktuelle målgrupper for kunnskapen som er konstruert gjennom denne oppgaven om temaet akademikere i arbeidslivet, deres kunnskapsorientering og arbeidsidentitet.

I overgangen mellom utdanning og arbeidsliv står **den nyutdannede** foran or en rekke utfordringer og valgmuligheter som det ikke finnes noe fasitsvar på (se også Beck 2003, Castells 2004). I løpet av den perioden jeg jobbet på Karrieresenteret i Bergen, snakket jeg med flere hundre studenter på vei over i arbeidslivet. Hovedsakelig humanister og samfunnsvitere, de aller fleste med fullført hovedfag. De hadde ulike behov, men et gjennomgående fellestrekk var behovet for å snakke med noen for å få hjelp og råd til å konstruere en sammenhengende ”fortelling om seg selv” (jf Giddens 1996). Ofte trengte de bare noen som lyttet, som stilte spørsmål og som var et slags bevisstgjørende spill. I jobbsøkings- og karrierelitteratur handler det om å besvare spørsmålene *hvem er jeg, hva kan jeg og hva vil jeg*. Det er akkurat de samme spørsmålene arbeidsgivere stiller til søknadsbunker eller i en intervjusituasjon. Overgangen mellom utdanning og arbeidsliv føles for mange som en slags usikker fase. Man *er* ingenting, verken student eller arbeidstaker. Den samme følelsen kan også oppstå i arbeidslivet. Derfor kan andres eksempler på hvordan identitetsprosesser setter i spille bevisstgjøre den enkelte om sin egen identitet, og hvilke dimensjoner eller spenninger som spiller inn. Illustrasjoner og fortellinger kan i perioder preget av usikkerhet fungere inspirerende. For å kunne snakke om hvem man er trenger man et repertoar av begreper som kan fungere bevisstgjørende for sammenligning og identifikasjon, oppdagelse av muligheter men også kanskje realisering av begrensninger knyttet til egen identitetskonstruksjon. Det er opp til den enkelte å generalisere fortellingene i denne oppgaven over til egen virkelighet. Min påstand er imidlertid at det vil føles mer troverdig å støtte seg på en annen nyutdannet akademikers fortelling fra sin arbeidshverdag enn generell arbeidsmarkedsstatistikk når man søker ”å finne seg selv”.

Utdanningsinstitusjonen, i dette tilfellet universitetet er neste målgruppe. Hva informantene påpekte om kunnskapskultur i arbeidslivet kontra under sin utdanning, bør være av interesse for aktørene i utdanningssystemet. Informantene nevner konkrete ferdigheter som de føler at de mangler, som for eksempel å presentere, tverrfaglighet, å ta ordet i større forsamlinger, å hevde

sitt kunnskapssyn i forhold til andre utdanningsgrupper (som økonomene). Dette beskriver de som nødvendige kompetanser i dagens arbeidsliv. Samtidig er de bevisste på sine faglige spisskompetanser og styrken ved den generelle akademiske kompetansens bruksområder. Gjennomgående synes det som at deres arbeidsliv henter sine problemstillinger og utfordringer fra en praksislogikk. De bekrefter dermed bildet av utdanning og arbeidsliv som to institusjonelle praksiser med ulike diskurser. Den akademiske diskurs fungerer innad i akademia, men flertallet nyutdannede akademikere arbeider imidlertid utenfor akademia. ”Viktige samfunnsendringer og endringer i forventninger fra studenter og fra samfunns- og arbeidsliv utfordrer institusjonene og den etablerte politikken for høyere utdanning og forskning. Institusjonene samvirker nært med samfunns- og arbeidsliv, og de må fylle sin rolle som spydspisser i kompetansesamfunnet”, konstaterer stortingsmeldingen som ligger til grunn for Kvalitetsreformen¹⁶. Reformen initieres ofte på bakgrunn av et erklært endringsbehov. For at Kvalitetsreformens målsetning ikke bare skal bli retorikk, bør den operasjonaliseres tydelig på individnivå. Universitetet som utdannings- og ikke bare forskningsinstitusjon, må da våge å ta diskusjonen på hva som skal være deres rolle i samfunnet. Skal de utdanne forskere, eller medarbeidere til arbeidslivet utenfor akademia? Er teori tilstrekkelig, eller bør det suppleres med praktiske problemstillinger og illustrasjoner? For å aktualisere teorien for studenten, ville et enkelt grep vært å ta utgangspunkt i mønsterbrytere som fungerer innad i universitetsmiljøet. Prosjektforum er eksempel som bekreftes både av høye søkertall og studenttilfredshet¹⁷. Et av ”funnene” i denne oppgaven, er at Prosjektforum- studiet ble omtalt som en positiv opplevelse av informantene, som gav dem arbeidsverktøy de anvender i sitt arbeidsliv og som var i bevisstgjørende i forhold til hvordan akademisk utdanningskunnskap kunne anvendes i praksis. Jeg mener derfor at akademia trenger flere fagmiljøer som Prosjektforum – som har ”stukket hull på Blindernbobla”, som Anders omtalte det. Bakgrunnen for at universitetet bør utfordres på hvordan de ruster sine studenter til livet etter utdannelsen, er en oppfordring om å ta sammenhengen mellom teori og praksis på alvor - og ikke overlate det til studenten i overgangen til arbeidslivet. Å tilby flere arbeidsverktøy enn den generelle akademiske metode ville vært et skritt i riktig retning i en tid der universitetets viktigste oppgave er å forberede kandidater på et samfunn som er i kontinuerlig endring (Kivinen 2002).

¹⁶ St.meld 27 (2000-2001): Gjør din plikt – krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning.

¹⁷ Prosjektforum fikk Universitetet i Oslo sin *Læringsmiljøpris* for 2003.

Ansvar for å redusere utfordringene knyttet til overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, ligger ikke uavkortet på utdanningsinstitusjon og kandidat. Det handler grovt fortalt om en generell oversettelses- og omsettelighetsproblematikk. Markedsplassen de nyutdannede akademikere skal "omsettes" i er arbeidslivet. I dette bildet befinner også **arbeidsgiveren** seg. Arbeidsgivere ansetter jevnt over konservativt, eller som David omtalte "Det er lettere å vurdere det man kjenner enn det man ikke kjenner". Det er naturligvis ikke slik å forstå at den akademiske utdanning er ukjent for arbeidsgivere. Akademikere jobber i stadig flere sektorer av arbeidslivet. Det er kanskje større grunn til å tro at den akademiske utdanning fortsatt fortoner seg som litt "ullen" for arbeidsgivere – noe som kanskje ikke er så rart når ikke engang akademikeren selv alltid klarer å artikulere hva han kan. Kjennskap til bruksområder tillater å tenke mangfold i ansettelsesprosesser, fordi mangfold sies å drive utviklingsprosesser fremover i et kunnskapsintensivt arbeidsliv. På nasjonalt politisk nivå er det en økende bevissthet om at Norge må følge på i sin innovasjonspolitik for å kunne konkurrere med andre europeiske land. Å ligge på utdanningstoppen i Europa (OECD 2005) er tydeligvis ikke tilstrekkelig for å drive kunnskapssamfunnet fremover alene, fordi kunnskapssamfunnet videreutvikles i et samspill mellom individ, arbeidsliv og samfunn.

LITTERATURLISTE

- Alvesson, M. (1995). *Management of knowledge-intensive companies*. Berlin, Walter de Gruyter.
- Alvesson, M. and K. Sköldbberg (1994). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund, Studentlitteratur.
- Arnesen, C. Å. (2005). *Utviklingen på arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere*. Arbeidsnotat 12/2005, NIFU STEP.
- Barker, C. (2000). *Cultural studies*. London, SAGE.
- Barnett, R. (1997). *Higher education: a critical business*. Buckingham, Open University Press.
- Barnett, R. and Society for Research into Higher Education (2000). *Realizing the university in an age of supercomplexity*. Buckingham, Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press.
- Bauman, Z. (2001). *The individualized society*. Cambridge, Polity Press.
- Bauman, Z. and B. Vecchi (2004). *Identity: conversations with Benedetto Vecchi*. Cambridge, Polity.
- Beck, U. (1992). *Risk society: towards a new modernity*. London, Sage.
- Beck, U. (2002). *Fagre nye arbeidsverden*. København, Hans Reitzels forlag.
- Beck, U. (2003). *Globalisering og individualisering*. Oslo, Abstrakt forlag.
- Beck, U. (2004). *Conversations with Ulrich Beck*. Cambridge, Polity Press.
- Berulfsen, B. (1993). *Fremmedordbok - blå ordbok*. Oslo, Kunnskapsforlaget.
- Bouij, C. (1998). *"Musik - mitt liv och kommande levebröd": en studie i musklärares yrkessocialisation*. Doktoravhandling. Göteborg, Institutionen för musikkvetenskap, Göteborgs universitet.
- Bourdieu, P. (1998). *Practical reason: on the theory of action*. Cambridge, Polity Press.
- Bråten, I. (red.)(2002). *Læring i sosialt, kognitivt og sosial-kognitivt perspektiv*. Oslo, Cappelen Akademisk Forlag.

- Burr, V. (1995). *The Introduction to Social Constructionism*. London, Routledge.
- Calhoun, C. (1994). *Social Theory and the Politics of Identity*. Oxford, Blackwell.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Oxford, Blackwell.
- Castells, M. (2004). *The Power of identity*. Oxford, Blackwell.
- Christiansen, B. (2002). *Sykepleieryrket - i spenningsfeltet mellom rolle og person: en analyse av fire sykepleierstudenters læringsløp*. Doktoravhandling ved Pedagogisk Forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo.
- Collins, R. (1979). *The credential society an historical sociology of education and stratification*. New York, Academic Press.
- Damrosch, D. (1995). *We scholars: changing the culture of the university*. Cambridge, Harvard University Press.
- Deichmann-Sørensen, T. (2001). *Grenser for kunnskap. Kunnskapsarbeid, kunnskapsdistribusjon og maket*. Notat Arbeidsforskningsinstituttet 9/01.
- Denzin, N. K. and Y. S. Lincoln (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks Calif, Sage.
- Eikeland, O. (1999). *Mot et nytt kunnskapsforvaltningsregime?* Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Einarsen, S., A. Skogstad, et al. (2000). *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer: et festskrift til Odd H. Hellesøy*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Engelstad, F. (1991). *Hva mener vi med arbeid? noen begrepsmessige refleksjoner*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Englund, T. (2004). *Skilnad och konsekvens: mötet lärare-studerande och undervisning som meningserbjudande*. Lund, Studentlitteratur.
- Fog, J. (1994). *Med samtalen som utgangspunkt: det kvalitative forskningsinterview*. København, Akademisk Forlag.
- Fossestøl, K. (2004). *Relasjonsmestrene: om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Garsten, C. S.-M., Miriam (2004). "Innledning: Jakten på identiteter" i *Nordiske OrganisasjonsStudier* (2-2004).

-
- Gergen, K. (1991). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life*. New York, Basic Books.
- Gibbons, M. (1994). *The New production of knowledge: the dynamics of science and research in contemporary societies*. London, Sage.
- Giddens, A. (1990). *The consequences of modernity*. Cambridge, Polity Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge, Polity Press.
- Giddens, A. (1996). *Modernitet og selvidentitet: selvet og samfundet under sen-moderniteten*. København, Hans Reitzels Forlag.
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig: en studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo, Pax.
- Gullestad, M. (1996). *Hverdagsfilosof: verdier, selvforståelse og samfunnsyn i det moderne Norge*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Hagoel, L., Kalekin-Fishman, D. (2002). "Crossing Borders: Towards a trans-disciplinary scientific identity." *Studies in higher education* 27(3 - 2002).
- Hall, S. and P. Du Gay (1996). *Questions of cultural identity*. London, Sage.
- Hall, S. and B. Gieben (1992). *Formations of modernity*. Cambridge, Polity Press in association with the Open University.
- Henkel, M. (2000). *Academic Identities*. London, Jessica Kingsley Publishers.
- Hylland-Eriksen, T. (2004). "Drømmen om en europeisk identitet" i *Nordiske OrganisasjonsStudier* (2-2004).
- Illeris, K. (2002). *Ungdom, identitet og uddannelse*. Roskilde, Center for Ungdomsforskning.
- Illeris, K. (2004). *Læring i et spændingsfelt mellem uddannelse og arbejde*, Roskilde Universitetsforlag.
- Jensen, K., Lahn, Leif (in press). "The binding role of knowledge. An analysis of nursing students' knowledge tie" i *Journal of Education and Work*.
- Jensen, T. E. (2004). "Hvad er en fri agent? - identificeringsprocesser i tid og rum " i *Nordiske OrganisasjonsStudier* (2-2004).
- Kivinen, O., Ristela, P. (2002). "Even Higher learning takes place by doing: form postmodern critique to pragmatic action" i *Studies in higher education* Vol 27 (4 - 2002).

- Krange, O. (2004). *Grenser for individualisering: ungdom mellom ny og gammel modernitet*. Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi Nova.
- KUNNE (2003). *KUNNE. Kilder til kunnskapsledelse - innsikter, erfaringer og løsninger*. Trondheim, Sintef KUNNE.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Ad notam Gyldendal.
- Larsen, C. J. (2003). *Skeive identiteter og homofile erfaringer. Et nytt seksuelt landskap?* Hovedoppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Leholt, A. (2004). *Kunnskapsarbeid i fleksible omgivelser: deling og utvikling av kunnskap i prosjektgrupper hos Telenor på Fornebu*. Hovedfagsoppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Leiulfsrud, H., Frisvold, B. (2003). "Samtidsdiagnoser i sosiologien - forestillinger om 'det nye arbeidslivet'" i *Sosiologisk Tidsskrift* (02 - 2003).
- Mead, G. H. (1962). *Mind, Self & Society from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Merriam, S. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetode*. Lund, Studentlitteratur.
- Molander, B. (1996). *Kunnskap i handling*. Göteborg, Daidalos.
- Nerland, M. (2003). *Instrumentalundervisning som kulturell praksis: en diskursorientert studie av hovedinstrumentundervisning i høyere musikkutdanning*. Doktoravhandling ved Pedagogisk Forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo, Unipub.
- Neumann, I. B. (2001). *Mening, materialitet, makt: en innføring i diskursanalyse*. Bergen, Fagbokforlaget.
- NOU (1999:34). "Nytt millenium - nytt arbeidsliv. Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv."
- OECD (2005). *OECD Factbook 2005*.
- Petersson, M. (2003). *Identitetsforestillinger: performance, normativitet og makt ombord på SAS og AirHoliday*. Göteborg, MARA.
- Phillips, D.C. (2000). *The Social Scientist's Bestiary*. Oxford, Pergamon.
- Prieur, A. (2002). "Frihet til å forme seg selv? En diskusjon av konstruktivistiske perspektiver på identitet, etnisitet og kjønn" i *KONTUR - køn & kultur* (6 - 2002).

-
- Rasmussen, B., Johansen, B. (2002). "Å sage over den greina man sitter på?" i *Sosiologisk Tidsskrift* 04 - 2002).
- Repstad, P. (1998). *Mellom nærhet og distanse*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York, W.W. Norton.
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Sirnes, T. (1999). Alt som er fast, fordamper? Normalitet og identitet i endring, i *Normalitet og identitetsmakt i Norge. Makt- og demokratiutredningen 1995-2003*. S. Meyer. (red.) Oslo, Gyldendal.
- Solheim, J., A. L. Ellingsæter, et al. (2002). *Den Usynlige hånd? kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal akademisk forlag.
- St.meld 27 (2000-2001): *Gjør din plikt – krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning*
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm, Prisma.
- Sørensen, B. Å. (1999). "Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det "nye" arbeidslivet." *Kvinneforskning* 23.
- Sørhaug, H. C. (1996). *Om ledelse: makt og tillit i moderne organisering*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Taylor, P. G. (1999). *Making sense of academic life: academics, universities and change*. Buckingham, Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Thaagard, T. (1998). *Systematikk og innlevelse*. Bergen-Sandviken, Fagbokforlaget.
- Try, S. (2000). *Veksten i høyere utdanning: et vellykket arbeidsmarkedspolitisk tiltak?* Oslo, Norsk institutt for studier av forskning og utdanning NIFU.
- Vedeler, L. (2000). *Observasjonsforskning i pedagogiske fag: en innføring i bruk av metoder*. Oslo, Gyldendal akademisk forlag.
- Wadel, C. (1991). *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten*. Flekkefjord, Seek.
- Weitzmann, E. A. (1999). "Analyzing Qualitative Data with Computer Software" i *Health Services Research* (12/1/1999).
- Widerberg, K. (1995). *Kunnskapens kjønn: minner, refleksjoner og teori*. Oslo, Pax.

Winther Jørgensen, M. and L. Phillips (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag.

Ziehe, T., J. Fornäs, et al. (1989). *Kulturanalyser: ungdom, utbildning, modernitet*. Stockholm, Symposion.

Østerrud, S. (1998). "Relevansen av begrepene validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning" i *Norsk Pedagogisk Tidsskrift* (3-1998).

Aamodt, P. O. (1996). *Arbeidsmarkedet for akademikere: en kortfattet statusoversikt og drøfting*. Bergen, Det norske universitetsråd.

VEDLEGG 1: INFORMASJONSSKRIV TIL INFORMANTENE

[navn på informant]

1. desember 2004

Takk for at du har stilt deg positiv til å være med i intervjuundersøkelse i forbindelse med min masteroppgave i pedagogikk ved Pedagogisk Forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo. For å fylle oppgaven med interessant innhold er avhengig av *deg* som informant. Jeg ønsker å sette fokus på hvordan relativt nyutdannede akademikere forholder seg til og tenker om egen kunnskap og kunnskapsutvikling i arbeidslivet. Jeg skal foreta kvalitative forskningsintervjuer, og utvalget består av seks tidligere Prosjektforumstudenter. Utvalget er valgt ut fra interesse og pragmatiske hensyn; jeg tok selv Prosjektforum høsten 2001 og kjenner derfor faget og dets arbeidsmåter godt. Jeg tror at akademikere med Prosjektforumballast har interessante perspektiv å dele med andre, blant annet fordi de allerede under utdanning testet ut koblingen mellom teori og praksis.

Hensikten med intervjuet er å få et innblikk i hvordan din arbeidshverdag ser ut. Spørsmålene vil dreie seg om overgangen til arbeidslivet, hvordan du ser på kunnskap og kunnskapsutvikling, om hvordan du presenterer deg i forbindelse med jobben din, om hva du opplever som interessante og mindre interessante arbeidsoppgaver m.m.

Litt om det praktiske og formelle:

Jeg kommer til å ta opp intervjuene i sin helhet. Intervjuet vil ta omtrent en time. Det du sier vil selvsagt bli anonymisert, og du får muligheten til å lese gjennom sitatene fra ditt intervju for godkjenning av egne utsagn. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og jeg vil gi deg et fiktivt navn og arbeidssted i rapporten. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis - uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2005. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S. Dersom du fortsatt er villig til å delta i undersøkelsen, er det fint om du signerer den vedlagte samtykkeerklæringen og tar den med på avtalt intervjutidspunkt [dag og klokkeslett]. Har du spørsmål til noe av dette, ring meg eller send en e-post (se adresse nedenfor). Du kan også kontakte min veileder Monika Nerland ved Pedagogisk Forskningsinstitutt, UiO på telefon xx xx xx xx eller e-post:

monika.nerland@ped.uio.no

Med vennlig hilsen

Kristin Lundtveit, Masterstudent i pedagogikk, Pedagogisk Forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo

Vedlagt samtykkeerklæring.

VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE

I. Bakgrunn og jobbrelatert informasjon:

- 1) Hvordan har du kommet dit du er - de store linjer?
Hvorfor slo du inn på denne utdanningsveien?
- 2) Hvordan var overgangen til jobb for deg?
Hvordan var dette i forhold til andre du studerte sammen med?
- 3) Hvordan presenterer du deg til nye mennesker du møter?
Hva snakker du med venner om fra jobb?
- 4) Hva gjør du i jobben din i dag? Har arbeidsoppgavene endret seg siden du begynte å jobbe? Nevn de mest sentrale arbeidsoppgavene.
- 5) Hvilke oppgaver er mest interessante å jobbe med? Hva er det som gjør disse spennende?
- 6) Er det noe du får skikkelig ”kick” av? Noe du synes er drepene kjedelig?
- 7) Hvordan (arbeidsformer, metoder, organisering) liker du aller best å jobbe? Kan du si noe mer om det? Hva er det som gjør det, tror du?

II. Kunnskap i fokus: utvikling, orientering, bruk:

- 1) Kan du gi eksempler på mer utfordrende oppgaver eller situasjoner der du føler du kommer til kort? Hvordan håndterer du det – hva gjør du?
- 2) Får du brukt kunnskap fra utdannelsen i slike situasjoner?
Hvis ikke, hva skyldes dette? Trenger du andre kunnskaper?
- 3) Hvor er pensum- og faglitteraturen din nå?
Brukes den til noe? Hvorfor/hvorfor ikke?
- 4) Hva er de tre viktigste tingene du har med deg fra utdannelsen?
- 5) Er det noe du ønsker å lære mer om for å ”bli bedre” i jobben din?
- 6) Initiativet til å søke kunnskap kan komme fra flere kilder, du kan selv ta initiativ eller arbeidsgiver kan etterspørre det. Hvordan er din aktivitet på denne fronten? Kan du si litt om hva som eventuelt får deg til å søke ny kunnskap? Når tar du selv initiativ?

- 7) Hva leser du av faglige ting i forbindelse med jobben din (innhold, medium, sjanger, type kunnskap)? Hender det at du leser noe faglig utenom jobben? Hva – hvorfor? Bruker du det i jobben? Hvordan?
- 8) Er det noe av dette du forteller til / snakker om med kolleger? Hva?
- 9) Kvalitetssikrer du andres arbeid - f. eks i prosjektgrupper der dere har felles ansvar for resultatet? Hender det / har det hendt? Hvordan – utfordringer ved det?
- 10) Jobber du i tverrfaglige arbeids/prosjektgrupper, eller mest med folk som har samme utdanningsbakgrunn som deg selv? Har du vært i situasjoner der du selv må stilling hva som er ditt kunnskapssyn og hevde dette? Eksemplifiser, hvordan gjorde du det og hva innebar dette for deg?
- 11) Er det ulike syn på hva som er statusgivende kunnskap – og hvordan kommer dette til uttrykk på din arbeidsplass?
- 12) Du har hovedfag i / tatt fag som [navn på fagområde]:
Holder du deg oppdatert om hva som skjer på fagfronten/ forskningsfronten i ditt fag? I så fall hvordan? Hvordan utvikler du deg på andre måter utover det som er fagrelatert? (praktisk deltakelse i nye arbeidsoppgaver, kurs, å følge med i tidsskrifter, faglitteratur eller andre distribuerte kilder (nettet)).
- 13) Har du tid til å fornye din kunnskap i det daglige? Hvordan tenker du om det?
- 14) Er det stort eller lite fokus på kunnskapsutvikling på din arbeidsplass? Hva syns du om det? Mas eller morsomme utfordringer?

III. Kunnskap og arbeid?

- 1) Innenfor ditt arbeidsområde, tror du kunnskapskravene vil ha endret seg om f eks fem år? Hvilke konsekvenser vil det ha for deg som arbeidstaker? Hva syns du om det?
- 2) Innenfor ditt arbeidsområde, tror du arbeidsformene vil endre seg i løpet av fem år? Hvorfor og hvordan?
- 3) Er det noen egenskaper eller ferdigheter du spesielt ønsker å videreutvikle hos deg selv – hva vil du bli bedre på? Hva gjør du for å få utviklet slike egenskaper/ferdigheter?
- 4) Hvis du skulle valgt en helt ny jobb på øverste hylle, hvor ville du vært da? Hvor er du om ti år?
- 5) Hvorfor?

- 6) Nå ønsker jeg at du skal reflektere rundt noen uttrykk som ofte knyttes til det å ha en akademisk utdanning (for eksempel: analytisk kompetanse? kritisk holdning?)
- 7) Hvordan anvender du det akademiske relatert til ditt eget arbeid?
- 8) Det sies at vi lever i et kunnskapssamfunn og at vi jobber i et kunnskapsintensivt arbeidsliv. Hva legger du i slike uttrykk?
- 9) Er du stolt av jobben din?

V. Avrunding:

- 1) Er det noe annet vi ikke har snakket om som du ønsker å tilføye?