

Lojalitet og tilhørighet til hva?

En kvalitativ studie om opplevelsen av midlertidighet, og dens påvirkning på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon.

Marie Aanjesen Eide og Linn Slåttun



Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Våren 2017

Lojalitet og tilhørighet til hva?

En kvalitativ studie om opplevelsen av midlertidighet, og dens påvirkning på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon.

© Marie Aanjesen Eide og Linn Slåttun

2017

Lojalitet og tilhørighet til hva? En kvalitativ studie om opplevelsen av midlertidighet, og dens påvirkning på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon.

Marie Aanjesen Eide og Linn Slåttun

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: CopyCat, Oslo

Sammendrag

Denne studien handler om hvordan midlertidige ansettelse påvirker forskeres tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon. Målet er å belyse hvordan tilhørighet og lojalitet kan tenkes å utfordres i møtet med midlertidige ansettelse som en løsere tilknytningsform til organisasjoner. Med løsere tilknytningsformer virker antakelsen å være at lojalitet og tilhørighet vanskeligere vokser frem, ved at tilknytning til egen organisasjon blir svakere og tidsbegrenset. Funnene i denne oppgaven belyses gjennom et teoretisk hovedskille: forskere som kosmopolitisk eller lokalt orientert. I dette ligger en avveining mellom egne og organisatoriske interesser og målsettinger. Implisitt i en slik todeling ser vi et skille mellom profesjonstilhørighet og organisasjonstilhørighet. For å belyse hvordan midlertidige ansatte i forskningsorganisasjoner selv opplever tilhørighet og lojalitet er følgende problemstilling utarbeidet:

Hvordan oppleves midlertidighet blant forskere, og hvordan spiller dette inn på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon?

Denne oppgaven er en casestudie av to forskningsorganisasjoner. Forskningsorganisasjonene er valgt på bakgrunn av ulike ansettelsesstrategier, der den ene har større utbredelse av midlertidige ansettelse enn den andre. Her er en forskningsorganisasjon fra universitets- og høyskolesektoren, og en fra instituttsektoren. I forskningsorganisasjonene er det stillinger som doktorgrads- og postdoktorstillinger som gjerne er midlertidige stillinger over en lengre tidsperiode. Disse stillingene utgjør i all hovedsak denne oppgavens fokus. På bakgrunn av dette er det gjennomført ni dybdeintervjuer med både faste og midlertidige ansatte i begge organisasjoner for å belyse både institusjonelle og individuelle ulikheter og likheter.

Midlertidig ansettelse synes ikke å være en direkte påvirkende faktor for hvordan våre informanter opplever tilhørighet og lojalitet til egen arbeidsgiverorganisasjon. Likevel virker det som en indirekte årsak, ved at en er mer utsatt og har lavere terskel for å oppleve å bli behandlet urettferdig i en midlertidig stilling. Enkelte faktorer som spiller inn på dette er opplevelsen av å ikke få delta i avgjørelser i organisasjonen, uklare ansettelsesforhold og framtidsutsikter, samt en følelse av at organisasjonen ikke gir noe tilbake. Våre midlertidige ansatte informanter synes også å ha en annen forståelse av mangel på tilhørighet og lojalitet til organisasjoner, og dette utgjør oppgavens hovedfunn: Forskere er i utgangspunktet

kosmopolitisk orientert og opplever i størst grad tilhørighet og lojalitet til faget, et større felt, og/eller seg selv. Våre midlertidig ansatte informanter opplever tilhørighet og lojalitet når organisasjoner tilrettelegger for at en kan fremme egne interesser, og når egen fagutvikling og målsettinger er i tråd med organisasjonens. Forskerne framstår dermed som anti-organisatoriske, men tilhørighet og lojalitet til organisasjoner kan likevel å vokse fram når en organisasjon lar forskere være nettopp kosmopolitisk orientert. Forskerne virker dermed lojale til seg selv innenfor organisasjonens rammer- og er lojale til egne ferdigheter og har tilhørighet til egen organisasjon.

Forord

Det å kunne skrive en ferdig masteroppgave på under fem måneder, er både veldig lærerikt og til tider svært frustrerende. Det er mange som fortjener en takk for å ha støttet og guidet oss gjennom denne perioden slik at vi har klart å gjennomføre dette prosjektet.

En stor takk rettes til vår dyktige veileder Lars Erik Kjekshus for gode faglige diskusjoner og inspirerende innspill, råd og tilbakemeldinger. Takk for god veiledning på alt fra utforming av oppgaven til konstruktive tilbakemeldinger og inspirasjon rundt temaet.

Vi vil også takke våre to organisasjoner som har deltatt i studien, spesielt rettet til våre informanter som har tatt seg tid i en travel arbeidshverdag til å ta snakke med oss. Uten deres bidrag hadde denne oppgaven ikke blitt til.

Vi vil også takke familie og venner for god støtte og tålmodighet gjennom studietiden. Spesielt vil vi takke Håkon for oppmuntrende ord i en travel tid, og Carina og mammaen til Marie for korrekturlesing og konstruktive tilbakemeldinger. Vi vil også takke de flinke, smarte og utrolig hyggelige medstudentene våre på organisasjon, ledelse og arbeid, som hele veien har vist støtte og gjort prosessen enklere å gjennomføre.

Til slutt ønsker vi å takke hverandre for å komme opp med ideen om å skrive sammen, den klart beste avgjørelsen vi gjorde for masterarbeidet. Dagene har vært fylt med mye gode samtaler både innenfor og utenfor temaet for oppgaven, og gjennom diskusjoner mener vi oppgaven har formet seg til å bli noe vi begge er stolte av, som vi begge føler er blitt et bedre produkt gjennom vårt samarbeid.

Oslo, Mai 2017

Marie og Linn

Innholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Innledning | 1 |
| 1.1 | Hva er midlertidig ansettelse? | 2 |
| 1.2 | Dikotomien i norsk sammenheng | 2 |
| 1.2.1 | Springbrett-teorien..... | 2 |
| 1.2.2 | Marginaliseringstesen..... | 3 |
| 1.3 | Problemstilling | 3 |
| 1.4 | Oppgavens struktur | 4 |
| 2 | Feltet midlertidighet | 7 |
| 2.1 | Forskningsorganisasjoner og midlertidighet | 7 |
| 2.2 | Trekk ved forskningsorganisasjoner | 8 |
| 2.2.1 | Overordnede mål og finansiering..... | 9 |
| 2.2.2 | De ulike stillingene..... | 11 |
| 2.3 | Lovverket rundt midlertidighet..... | 12 |
| 2.3.1 | Arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser | 13 |
| 2.3.2 | Det statlige lovverket..... | 13 |
| 2.3.3 | Universitets- og høyskoleloven | 14 |
| 3 | Forskning på feltet..... | 15 |
| 3.1 | Midlertidighet blant høyt utdannede | 15 |
| 3.2 | Tilhørighet og lojalitet blant midlertidig ansatte..... | 16 |
| 3.2.1 | Tilhørighet og lojalitet blant høyt utdannede midlertidige..... | 17 |
| 3.3 | Opplevelsen “Midlertidig midlertidighet”, “Midlertidig permanent” og “Permanent midlertidig” | 19 |
| 4 | Teoretisk rammeverk..... | 20 |
| 4.1 | Grunnleggende behov for tilhørighet..... | 20 |
| 4.1.1 | Kompliserende faktorer: fleksibilitet og midlertidighet..... | 21 |
| 4.2 | Tilhørighetens og lojalitetens rolle i og utenfor organisasjoner | 23 |
| 4.2.1 | De kosmopolitisk orienterte | 23 |
| 4.2.2 | De lokalt orienterte | 25 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4.3 | Betydningen av humankapital..... | 28 |
| 4.4 | Forventninger på bakgrunn av teori..... | 29 |
| 5 | Data og metode..... | 31 |
| 5.1 | En kvalitativ fenomenologisk tilnærming | 31 |
| 5.2 | Å sammenligne to case..... | 32 |
| 5.3 | Utvalg | 33 |
| 5.4 | Den praktiske gjennomføringen | 34 |
| 5.4.1 | Semistrukturerte dybdeintervju | 34 |
| 5.4.2 | Opptak og transkribering..... | 36 |
| 5.5 | Analyse av data | 37 |
| 5.5.1 | Koding..... | 37 |
| 5.6 | Etiske betraktninger | 38 |
| 5.7 | Validitet, reliabilitet og generalisering | 39 |
| 5.8 | Metodiske avveininger og begrensninger | 41 |
| 5.8.1 | Problematisering av det å intervjuere forskere | 42 |
| 6 | Resultater | 44 |
| 6.1 | Universitetets særtrekk | 44 |
| 6.1.1 | Rigid men rettferdig | 44 |
| 6.1.2 | Fokus på seg selv..... | 45 |
| 6.1.3 | Å være en del av universitetet | 45 |
| 6.2 | Instituttets særtrekk | 47 |
| 6.2.1 | Fleksibilitet..... | 47 |
| 6.2.2 | Økonomi som stressmoment | 48 |
| 6.2.3 | Uklarheter | 48 |
| 6.3 | Om likheter på tvers av forskningsorganisasjonene | 50 |
| 6.3.1 | Egen videreutvikling i fokus | 50 |
| 6.3.2 | Del av et større forskningsfelt | 51 |
| 6.4 | Delkonklusjon/oppsummering..... | 52 |
| 7 | Lojalitet og tilhørighet til hva?..... | 54 |
| 7.1 | Autonomi og kompetanse: individuelt fokus..... | 55 |
| 7.1.1 | Lojal til seg selv | 58 |
| 7.1.2 | Feltets legitimitet..... | 61 |
| 7.2 | Midlertidighet som mulighet eller avhengighet | 64 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 7.2.1 | Midlertidighet som mulighet..... | 65 |
| 7.2.2 | Organisasjonsavhengighet..... | 67 |
| 7.3 | Både kosmopolitisk og lokal | 70 |
| 7.3.1 | Ny tolkning av Gouldner..... | 70 |
| 7.3.2 | Både organisasjonens og forskerens fokus på lojalitet til faget..... | 73 |
| 7.3.3 | Et videre ønske om “ikke-ledelse”? | 74 |
| 8 | Konklusjon: tilhørighet til organisasjon og lojalitet til egne ferdigheter | 76 |
| 8.1 | Videre forskning | 79 |
| | Litteraturliste | 81 |
| | Vedlegg / Appendiks | 89 |

1 Innledning

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse (Arbeidsmiljøloven, 2005, §14-9(1)). I 2015 ble det i Arbeidsmiljøloven åpnet for økt bruk av midlertidig ansettelse på et generelt grunnlag (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017). Reglene i tjenestemannsloven er på andre siden foreslått å innstrammes, delvis for å gjøre lovene likere (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2017, s. 10). Dette betyr likevel ikke at det er enighet rundt bruken av midlertidige ansettelser i Norge. Norge har et relativt sterkt stillingsvern, som først og fremst er til for å verne den ansatte mot urettferdig behandling. Det sterke stillingsvernet medfører at det å si opp og å ansette arbeidskraft blir mer kostnadskrevenne, noe som kan gjøre midlertidige ansettelser mer forlokkende (Bergene, Egeland, Bonde Hansen og Wathne, 2015, s. 15,65).

Et arbeidsmarked som etterspør tilpasningsdyktige og fleksible organisasjoner, krever også en fleksibel arbeidskraft (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 6; Atkinson, 1984, s. 3-4). Norge har et godt etablert system for velferdsordninger som for eksempel permisjoner til ansatte. Utstrakt bruk av disse ordningene skaper et midlertidig behov for å fylle disse stillingene, noe som igjen medfører økt bruk av atypiske ansettelsesformer som midlertidige stillinger (Olsen, 2006, s. 391-392).

I 2016 utgjorde midlertidig ansatte ca 9% av arbeidstakere i Norge - et tall som har vært relativt stabilt de siste 15 årene (Statistisk Sentralbyrå, 2017; Nergaard, 2016, s. 15). Midlertidig ansettelser kan anses som middel for å sikre en tilpasningsdyktighet og øke produktivitet i bedrifter. Dette kan imidlertid problematiseres ved at løsere tilknytningsformer i ytterste konsekvens kan svekke den ansattes lojalitet og produktivitet i bedrifter (Jahn et al., 2012, ref.i Bergene et al., 2015, s.25). Midlertidighet som et svar på et ønske om mer fleksibilitet i arbeidslivet, kompliserer med andre ord hva som skjer med begrepene tilhørighet og lojalitet og dets betydning for de ansatte. Tilhørighet og lojalitet framstår dermed som komplekse begrep, som kan tenkes å svekkes i møtet med midlertidig ansettelser og et kortere tidsperspektiv (Sennet, 2001, s.30,39).

1.1 Hva er midlertidig ansettelse?

Skillet mellom midlertidig og fast ansettelse innebærer hvorvidt ansettelsen er tidsbegrenset eller ikke. En definisjon på midlertidige ansettelser tar derfor utgangspunkt i at det er klargjort at ansettelsesforholdet er tidsbegrenset, mens fast ansettelse innebærer et ubegrenset tidsrom (Nergaard og Stokke, 1996, s.15). Arbeidstakere kan deles inn i ulike grupperinger fordelt på to dimensjoner: type ansettelseskontrakt og kompleksitet. Dersom en kun har en relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som parter, er dette å regne som et ikke komplekst standard toparts ansettelsesforhold. Dette forutsetter fast ansettelseskontrakt. Ansettelsesforhold knyttet til en tredjepart, altså aktører utenfor det standard ansettelsesforholdet slik som henholdsvis et bemanningsbyrå, er å anse som komplekse da de ikke representerer det standard topartsforholdet. Midlertidige ansettelser som et atypisk ansettelsesforhold kan være både toparts- og trepartsforhold (Olsen, 2006, s. 389-390). I denne oppgaven vil vi undersøke midlertidigheten i forbindelse med et toparts ansettelsesforhold.

1.2 Dikotomien i norsk sammenheng

Betydningen av bruken av midlertidighet er omdiskutert. Hvilken påvirkning denne kan ha på tilknytning til arbeidslivet er det uenighet rundt blant partene i arbeidslivet. Hovedskillet i debatten handler om at en bør se på midlertidighet som en mulighet for å komme inn i arbeidslivet, eller som et hinder for varig tilknytning (Bergene et al., 2015, s. 1; Nergaard, 2005, s. 14). I norsk kontekst finnes det dermed en dikotomi som på den ene siden fremmer økt bruk av midlertidige ansettelser og på den andre siden gir et mer negativt syn på midlertidighet (Olsen, 2006, s. 391). Disse to teoriene vil nå belyses hver for seg.

1.2.1 Springbrett-teorien

I springbrett-teorien hevdes det at midlertidige ansettelser kan fungere som en forløper inn i faste jobber. Her pekes det gjerne på behov for mer fleksibilitet i arbeidslivet, der flere vil kunne prøve seg i arbeid, og flere eventuelt vil kunne gå inn i faste jobber på sikt (Olsen 2006, s. 391; Nergaard, 2005, s. 14). Dette er blitt forsket på i norsk sammenheng, og studier har funnet at en har mellom 3-4.5 % høyere sjanse etter fire kvartal for å få seg fast jobb ved å jobbe midlertidig fremfor å være arbeidsledig. Disse resultatene var tydelige kun i noen grupper i samfunnet: de med lav utdanning, de over 30, og menn. Dette ses i sammenheng

med humankapital, der en arbeidstaker kan opparbeide seg kunnskap gjennom arbeidet som midlertidig og dermed øker sannsynligheten for en fast stilling i framtiden. Dette kan virke som en av grunnene til at midlertidigheten gir et springbrett i forhold til arbeidsledige (Engebregtsen, Salvanes og Vassengen 2012, s. 36-37). Det påpekes her at effekten i stor grad gjelder unge arbeidstakere. Samtidig påpekes det at midlertidig ansettelse for noen også kan virke som en felle, der en blir værende i midlertidighet over lengre perioder, uten mulighet for fast ansettelse (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 99-100).

1.2.2 Marginaliseringstesen

Marginaliseringstesen bygger på en tanke om at atypiske ansettelser er overrepresentert i den mer utsatte delen av arbeidsmarkedet med mindre muligheter og mindre grad av påvirkning. Dette kalles gjerne sekundærsegmentet. Dette kan ha innvirkning på både nåværende jobbsituasjon og hvilke muligheter en har for å få jobber i fremtiden. Dermed stiller en svakere i arbeidsmarkedet med færre muligheter og lavere jobbkvalitet. Olsen finner at midlertidig ansatte i topartsforhold har mindre jobbsikkerhet og autonomi enn fast ansatte (2006, s. 391, 407-408). Problemene med tesene er delvis at de ikke er utarbeidet med tanke på det norske systemet, der velferdsordninger i større grad gir arbeidstakere flere rettigheter (Olsen 2006, s. 388-389). Det er også problematisk å sette alle som jobber innenfor atypiske ansettelser og alle som jobber midlertidig i samme gruppe og anta at alle vil oppleve samme grad av marginalisering uansett alder, kjønn, utdanning m.m. Dikotomien blir med andre ord lite hensiktsmessig, så lenge en ikke definerer tydelig hvem av de midlertidig ansatte en snakker om, og tydelig definerer deres forutsetninger, opplevelser med og forståelse av midlertidighet. Nyere forskning på feltet om atypiske ansettelser påpeker i denne forbindelse hvordan atypiske ansatte som jobber i kjerneaktiviteten til en organisasjon, og de som jobber innenfor høyt kvalifisert arbeid, ikke opplever det atypiske som negativt (Olsen, 2006, s. 394).

1.3 Problemstilling

Hvor mange og hvem de midlertidig ansatte i Norge er, sett i lys av kvantitative studier er et forskningstema det er utarbeidet en rekke forskningsartikler og statistikk rundt, noen av dem også med fokus på forskere.¹ Det å forstå opplevelsen av midlertidighet blant disse

¹ Se for eksempel Nergaard 2016; SSB 2017; Folkvord, 2015.

arbeidstakerne selv er et tema som for oss synes å være belyst i mindre grad. Vi har derfor valgt å gjennomføre et kvalitativt studie med av midlertidig ansatte forskere i fokus. Med en høy andel midlertidig ansatte i universitets- og høyskolesektoren er dette et interessant startsted (Bergene et.al 2015, s.12). Videre har vi også valgt å ha fokus på et privat institutt der graden av midlertidige ansettelse er lav. Målet blir derfor å kunne belyse ulike sider ved opplevelsen av å være midlertidig ansatt forsker og å se dette i lys av om dette kan prege tilhørigheten og lojaliteten til egen organisasjon.

Med økende fleksibilitet hevder forskere at arbeids- og ansettelsesforhold er blitt mer preget av usikkerhet, og at grensene mellom organisasjon og omgivelser er blitt mer utydelige (Olsen, 2006, s. 388; Olsen, 2016). Verdier som tilhørighet og lojalitet er dermed omdiskutert i et arbeidsliv preget av løsere tilknytningsformer og uklare omgivelser. Likevel forblir studiene av disse relevante: Lojale og tilhørende ansatte utgjør en viktig del også i det mer fleksible arbeidslivet. Om dette ikke rettes til organisasjoner, er dette noe en utvikler naturlig og som ennå eksisterer i beste velgående (Meyer og Allen, 1997, s. 4-5). Argumentene for bruken av midlertidige ansettelse omhandler med andre ord tilknytning til arbeidslivet generelt. Men hva vil dette gjøre med tilknytningen og tilhørigheten til organisasjonen en arbeider i? Vil midlertidigheten kunne påvirke hvilken tilhørighet de ansatte føler overfor egen organisasjon og eget yrke? Dette danner grunnlag for oppgavens problemstilling:

Hvordan oppleves midlertidighet blant forskere, og hvordan spiller dette inn på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon?

Gjennom intervjuer med informanter som representerer både fast og midlertidig ansatte i forskningsorganisasjoner i privat og offentlig sektor ønsker vi å belyse om ulike typer ansettelse påvirker ansattes tilhørighet i organisasjoner.

1.4 Oppgavens struktur

I kapittel 2 vil vi gi et innblikk i feltet midlertidighet. I denne delen av oppgaven ønsker vi å gi et bilde av hvem de midlertidig ansatte er mer generelt, for så å gå inn på midlertidighet i forskningsorganisasjoner. Videre vil vi kort belyse noen sentrale deler av forskningsorganisasjoners oppbygning, med fokus på overordnede mål og finansiering samt gi en beskrivelse av de ulike stillingene oppgaven vil ha fokus på. Den siste delen av dette

kapittelet vil fokusere på lovverket rundt midlertidighet og hvordan dette synes å spille inn på utbredelsen i bruken av det.

I kapittel 3 gjennomgår vi den metodiske fremgangsmåten som er brukt. Her ønsker vi blant annet å belyse valg av case, gi et bilde av den praktiske gjennomføringen av studien samt belyse hvordan vi gikk frem i analysen av datamaterialet. Siste del av dette kapittelet vil handle om utfordringene knyttet til etiske betraktninger, validitet, reliabilitet og avsluttes med en problematisering av det å intervju forskere.

I kapittel 4 ønsker vi å gi en kort framstilling av tidligere forskning på feltet med fokus på tilhørighetsbegrepet og lojalitetsbegrepet, og hvordan det er liten grad av forskning innenfor disse temaene som fokuserer på midlertidig ansatte. Deretter ønsker vi å se på begreper vi mener kan bidra til å belyse problemstillingens fokus på opplevelsen av midlertidighet, der opplevelsen av midlertidighet er uavhengig av den faktiske stillingsbeskrivelsen (Bergene et al., 2015).

I kapittel 5 vil vi belyse de teoretiske perspektivene som er brukt i oppgaven. Fokuset her vil være på selvbestemmelsesteorien som et utgangspunkt og analyseverktøy en kan forstå forskere ut fra (Hetland og Hetland, 2011). Deretter vil vi se på hva som kan utfordre tilhørigheten og belyse selvbestemmelsesteorien gjennom å se på Atkinsons teori om den fleksible bedrift (1984). Her vil fokuset være på midlertidighet som en del av den fleksible delen av organisasjoner. Videre vil vi presentere Gouldners teori om latente roller i organisasjoner der fokuset vil være rettet mot begrepene kosmopolitisk og lokal orientering og hva dette har å si for tilhørighet til både organisasjoner og fag eller et større felt (1957). Den neste delen av teorikapittelet vil ha fokus på Becker og hans forståelse av begrepet humankapital. Dette for å kunne belyse typen kunnskap en kan inneha, og hva dette kan ha å si for graden av tilhørighet og lojalitet. Avslutningsvis vil vi belyse våre antakelser på bakgrunn av teori, som vil brukes som et utgangspunkt for selve analysen.

I kapittel 6 ønsker vi å gi et deskriptivt bilde av de to casene vi har brukt. Her vil vi ha fokus på det komparative gjennom å deskriptivt se på ulikheter mellom organisasjonene samt noen likheter vi mener er interessante å belyse. Kapittel 7 vil delvis bygge videre på våre deskriptive resultater, samt presentere nye funn og analysere disse mot det teoretiske rammeverket. Denne delen er delt inn i tre hoveddeler. Først ønsker vi se på empirien opp

mot selvbestemmelsesteorien for å få et bilde av informantenes egen forståelse og opplevelse av og med midlertidighet. Deretter ønsker vi å ta for oss våre informanter tilsynelatende anti-organisatoriske karakter. Etter dette ønsker vi å se på visse faktorer som likevel kan sies å utfordre denne antakelsen. I kapittel 8 vil vi gi en oppsummering og avslutning av funnene i oppgaven og deretter gi en konklusjon med fokus på å svare konkret på problemstillingen samt de grunnleggende antakelsene fremmet i teorikapittelet. Til slutt ønsker vi å kort gi forslag til videre forskning.

2 Feltet midlertidighet

I dette kapittelet er målet å belyse feltet midlertidighet. Dette skal vi gjøre gjennom å gi et kort innblikk i tall på midlertidige. Deretter vil vi belyse utbredelsen og forståelsen av midlertidighet i forskningsorganisasjoner ettersom disse vil representere våre case. Vi vil i denne delen fokusere på mål, finansiering og de midlertidige stillingene en har innenfor hver av forskningsorganisasjonene. Avslutningsvis gir vi en kort forklaring på hvordan de ulike casene kan sies å være ulike i bruken av midlertidig ansatte, på bakgrunn av hvilket lovverk de følger.

Antallet midlertidig ansatte i Norge har likevel vært relativt stabilt de siste 15 årene, dog med noe nedgang (Nergaard, 2016, s. 15). Gjennomsnittet for 2016 lå på ca. 9 % men vi ser at tallene på midlertidighet fra 1. kvartal 2017 er omtrent tilsvarende tallet samme kvartal året før, på ca. 8%. I antall utgjør dette omlag 189 000 arbeidstakere. De midlertidig ansatte utgjør dermed en betydelig del av den norske arbeidsstokken. Prosentandelen var høyest innen undervisning med ca 14 %, personlig tjenesteyting ca 12 % og overnattings- og serveringsvirksomhet ca 11 % (Statistisk Sentralbyrå, 2017). Samlet sett er prosentandelen av midlertidig ansatte på 11% i offentlig sektor høyere enn i privat sektor med sine 7% (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 23). De midlertidig ansatte er oftere kvinner enn menn, og omfatter gjerne unge arbeidstakere (Nergaard, 2016, s. 33).

2.1 Forskningsorganisasjoner og midlertidighet

Ansatte med løsere tilknytning til arbeidslivet, slik som midlertidig ansatte, forbindes vanligvis med lavtlønnede yrker. Dette har imidlertid med tiden gjort seg gjeldende også i profesjonsyrker og i kunnskapssektoren (Ross, 2008, ref. i Bergene et al., 2015, s. 12). I Norge er midlertidighet mest utbredt i universitets- og høyskolesektoren (Bergene et al., 2015, s. 12). Tall på midlertidig ansettelse varierer mellom privat og offentlig statlig sektor. Dette skyldes til dels at disse sektorene følger ulike lover. Andelen langvarige midlertidige ansettelser er også høyere i staten, der tjenestemannslovens og universitets- og høyskolelovens bestemmelser regulerer adgangen til å ansette midlertidig (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 23).

Universitets- og høyskolesektoren anses ofte som “verstingen” i bruk av midlertidige ansettelser. I instituttsektoren er midlertidighet først og fremst et tema som kommer opp ved ansettelser i stillinger som stipendiater og postdoktorer, men utbredelsen av disse er mindre her. I instituttsektoren utgjør dermed de midlertidige en lavere andel av arbeidsstokken, da denne sektoren gjerne har relativt få slike utdanningsstillinger (Norges forskningsråd og forskningsinstituttene fellesarena 2013, s. 12).

Ifølge forskerforbundet hadde hele 18.7 % av alle som arbeidet i statlige utdannings- og forskerstillinger midlertidig ansettelse i 2016 (Forskerforbundet, 2016a). Disse stillingene er stillinger som det gjerne er enighet rundt at skal være midlertidige. Dette fordi disse er å anse som “rekrutteringsstillinger”, eller leder- eller bistillinger. (Bergene et al., 2015, s. 12). Stillinger som stipendiat og postdoktor er ment å gi fleksibilitet. Status knyttet til disse yrkene kan medføre at flere er villige til å arbeide midlertidig, på tross av at sikkerheten knyttet til faste ansettelser forsvinner (Norges forskningsråd og forskningsinstituttene fellesarena 2013, s. 12; Bergene et al., 2015, s. 12). Våre case utgjøres av to forskningsorganisasjoner: ett fra universitets- og høyskolesektoren og ett fra instituttsektoren, og de midlertidig ansatte består dermed av kunnskapsarbeidere (Bergene et al., 2015, s. 3).

2.2 Trekk ved forskningsorganisasjoner

Kunnskapsorganisasjoner er organisasjoner der de ansatte er tjenesteytere av kunnskap (Dette er bare en måte å si det på.² Slike organisasjoner baseres på komplekse problemer som ikke lett kan løses av andre. Forskningsorganisasjoner kan dermed sies å falle inn under definisjonen av en kunnskapsorganisasjon, ettersom disse har som mål å gi forklaringer og løsninger på komplekse problemer. Kunnskapen de ansatte har i en kunnskapsorganisasjon lar seg vanskelig standardisere, og fordi de er unike har kunnskapsmedarbeidere ofte stor grad av autonomi i arbeidet sitt. Autonomi i form av mye beslutningsmyndighet og rom for å utføre arbeidet sitt slik en ønsker, kan derfor anses som et identitetstegn. Det samme gjelder kunnskap som kjerneverdien i organisasjonen. Dersom en ansatt anser organisasjonen en arbeider i som høystatus og attraktiv, er det større sannsynlighet for at den ansatte identifiserer seg med organisasjonen (Colman, 2014, s. 18-19)

² Se Colman, 2014, s. 137.

Forskningsorganisasjoner med hovedfokus på å produsere forskning kan deles inn i tre kategorier: universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. I offentlig sektor med høyskoler og universiteter er det også et krav om undervisning, ettersom disse også er høyere utdanningsvirksomheter (Norges forskningsråd, 2016; Hansen, 2016a).

Store norske leksikon definerer et universitet som en “institusjon som har til formål å gi høyere undervisning i forskjellige fag og profesjoner, meddele akademiske grader etter avlagte prøver og være senter for vitenskapelig forskning” (Hansen, 2016b). En slik utdanningsinstitusjon slik Becker definerer det, er en institusjon som spesialiserer seg i produksjon av læring, der noen er mer spesifikke enn andre. Et universitet kan dermed ha større variasjon av ferdigheter en kan læres opp i. En markedsrettet organisasjon vil heller fokusere på kunnskap i forbindelse med produksjonen av varer og/eller tjenester (Becker, 1962, s. 25).

Forskning produseres hovedsaklig ved universitetene og høyskolene, da dette er hovedoppgaven ved siden av undervisning, eller fra forskningsinstitutter (Hansen, 2015). Forskningsinstitutter er frittstående organisasjoner og kan være offentlige og private. De fleste private institutter er organisert som stiftelser, aksjeselskaper eller som statlige virksomheter, og har som oppgave å produsere forskning av samfunnsrelevans (Forskerforbundet, 2015; Hansen, 2017). Det finnes også andre organisasjoner som driver med forskning, blant annet helseinstitusjoner, men ettersom disse også i større grad har andre oppgaver, og faller utenfor forskningsrådets definisjon, velger vi å se bort i fra disse i vår oppgave (Norges forskningsråd, 2016; Hansen, 2016a).

2.2.1 Overordnede mål og finansiering

Norges forskningsråd, gjennom sin tilknytning til Kunnskapsdepartementet, følger opp forskningspolitikken fastsatt av regjeringen og stortinget, og er rådgivende organ i forskningspolitiske saker (Kunnskapsdepartementet, 2013). Norges forskningsråd forvalter den statlige basisbevilgningen, som fordeles mellom 48 forskningsinstitutter i Norge. Dette gjøres på bakgrunn av krav til instituttens kvalitet, kompetanse, organisering, relevans for norsk kontekst mm (Norges forskningsråd 2016; Kunnskapsdepartementet 2013). På bakgrunn av type forskning og hvem forskningen retter seg mot i form av brukere, kan instituttene det gis grunnbevilgning til inndeles i fire overordnede fordelingsarenaer: miljøinstitutter, primærnæringsinstitutter, teknisk-industrielle institutter og

samfunnsvitenskapelige institutter (Kunnskapsdepartementet, 2013). 22
samfunnsvitenskapelige institutter mottar grunnfinansiering (Norges Forskningsråd, 2017a).

På Kunnskapsdepartementets nettside heter det at “formålet med den statlige basisfinansieringen av forskningsinstitutter er å sikre en sterk instituttsektor som kan tilby næringsliv og offentlig sektor relevant kompetanse og forskningstjenester av høy internasjonal kvalitet”. Basisfinansiering omhandler grunnbevilgning til forskningsinstitutter og finansiering av instituttsatsninger, og styres av departementene gjennom bevilgninger til Norges forskningsråd (Kunnskapsdepartementet, 2013). På tross av at forskningsinstitusjonene delvis finansieres av det offentlige, inngår dette som en del av privat sektor, da disse er utenfor universitetene og høyskolene (Olsen, 2012, s. 17).

Grunnbevilgningen innebærer en fast del, og en resultatbasert finansiering. Den resultatbaserte finansieringen skal motivere forskningsinstituttene til å levere kvalitetsforskning, og måles etter oppnåelsen på visse indikatorer omhandlende forskningens relevans (Norges forskningsråd, 2017b). Grunnbevilgningen varierer noe, men tilsvarer i gjennomsnitt 11 % av instituttens finansiering, noe som er lavt sett i forhold til europeisk standard. Resten av inntjeningen er basert på ansattes egen inntjening gjennom å søke på prosjekter. Instituttene kan sies å befinne seg i en tøff situasjon der de konkurrerer med hverandre, med universitets- og høyskolesektoren og med konsulentbransjen både nasjonalt og internasjonalt. Instituttsektorens konkurransepress kan medføre høyere arbeids- og inntjeningspress og gi mindre rom for faglig utvikling. Også med tanke på et internasjonalt marked kan det å måtte fokusere på egen inntjening virke som en barriere for å fokusere på egen kunnskapsutvikling og nettverksbygging (Forskerforbundet, 2015).

Universitets- og høyskolesektoren finansieres gjennom statsbudsjettet, som gir en rammebevilgning til hver institusjon, som igjen blir forvaltet av styret i den aktuelle organisasjonen. Gjennom denne formen for finansiering får denne sektoren også pålagt visse krav til blant annet kvaliteten på utdanning og forskning. Her har en blant annet fokus på samfunnsansvaret om å være et kunnskapssamfunn der målet er å ha et effektivt, bredt og godt utdannings- og forskningstilbud (Kunnskapsdepartementet, 2016b, s. 10,47).

Prioriteringene internt er med andre ord institusjonene selv ansvarlig for, og innenfor dette kommer dermed også vurderingen om hvordan en skal forvalte midlene gitt til utdanning og forskning. Sektoren er i likhet med instituttsektoren noe resultatbasert i sin finansiering, for å

stimulere til bedre resultater. Innenfor finansieringen gitt til forskning er det en lukket budsjetttramme, og oppnåelsen av forskningen måles opp mot hva andre har oppnådd. Indikatorer brukt innenfor forskningsdelen av finansieringen er antallet som har gjennomført doktorgrad, midler mottatt fra EUs rammeprogram, tildelinger fra Norges forskningsråd og regionale forskningsfond. I tillegg kan oppnåelsen måles mot antallet og kvaliteten på publiseringer (Kunnskapsdepartementet, 2016b, s. 6-11; Kunnskapsdepartementet, 2016a; Regjeringen u.d).

2.2.2 De ulike stillingene

Gjennom Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret kommer det frem at det i dag finnes rundt 14.000 personer i Norge registrert med yrket forsker (Utdanning, 2017b). I denne oppgaven vil fokuset være på forskere i både offentlige og private organisasjoner. En forsker er en person som driver med forskning, og tittelen er i utgangspunktet ikke beskyttet. Det finnes likevel ofte noen krav der det vanligste, sett fra den akademiske tolkningen av begrepet, en fullført doktorgrad. Den vanligste formen for doktorgrad er den som tas ved ulike offisielle utdanningsinstitusjoner, men en doktorgrad kan også tas uten å delta i et organisert doktorgradsprogram, ved at en kvalifiserer seg til doktorgrad uten formell veiledning (Utdanning, 2017a; Universitetet i Oslo, 2017).

Doktorgradsstipendiat og postdoktorstilling

Som stipendiat er man ansatt ved en høyskole, et universitet, et institutt eller en annen forskningsinstitusjon. Målet er som regel å oppnå en doktorgrad etter endt stillingsperiode som vanligvis er på 3-4 år. Stipendiatstillingen er en form for forskerutdanning, og all eller hovedandelen av tiden skal brukes på forskning. Etter oppnådd doktorgrad, og spesielt i tilfeller der en kun har publisert doktoravhandlingen sin, er det vanlig å gå inn i postdoktorstillinger for å kunne kvalifisere seg videre til faste stillinger (Utdanning, 2017a).

Postdoktorstillinger er stillinger en vanligvis finner i universitets- og høyskolesektoren på universiteter og høyskoler som utsteder doktorgrader (Utdanning, 2017a). Formålet med postdoktorstillinger er at de skal være en form for rekrutteringsstilling inn i vitenskapelige toppstillinger (Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. stillinger, 2006, §1-2(2)). I forskriften er det ikke tydelige retningslinjer for stillingens innhold, noe som gjør at bestemmelsene for vitenskapelige midlertidige stillinger blir mer generell. Gjennom den økte bruken av midlertidighet i denne formen for stilling, er det blitt vanskeligere å se hvordan målet med

stillingene, som er fast ansettelse i toppstillinger skal nås. Dette fordi få av institusjonene som tilbyr slike stillinger har et reelt ansettelsesbehov i disse stillingene. Det er viktig å påpeke at stilling som postdoktor ikke er en nødvendighet for å oppnå en høyere stilling, men anses å være en måte å rekrutteres inn av institusjonene og en måte for forskere til å vise sine ferdigheter (Forskerforbundet, 2013). Det er denne type stilling som vil få størst fokus i vår oppgave. Dette fordi det for oss virker som en interessant “mellomposisjon” der en verken kun er i utdanning eller fast stilling.

Faste stillinger som forsker

Tittelen professor er en beskyttet tittel og for å oppnå denne formen for kompetanse stilles det strenge krav til forskningsarbeid og publisering av forskningsresultater. Dette er den høyeste vitenskapelige stillingen en kan ha ved norske undervisnings- og forskningsinstitusjoner. De ulike instituttene organiseres på forskjellig måte, men en fellesnevner er at de gjerne også her i likhet med det offentlige har stillingsgrader. Eksempler på dette er stillinger som forsker og seniorforsker, eller forsker I, forsker II og III. Forsker I og II har gjerne krav om doktorgrad, mens de med forsker III-stilling gjerne har en mastergrad. Seniorforsker og forsker I har gjerne en tilsvarende kompetanse som professor, men ettersom professor er en beskyttet tittel kvalifiserer seg til i høyskole- og universitetssektoren, blir stillingstitlene ulike mellom sektorene (Forskerforbundet, 2016b, s. 6, 11, 23; Universitetet i Tromsø, u.d).

2.3 Lovverket rundt midlertidighet

I Norge er det bred enighet om at flest mulig bør arbeide. Dette baserer seg for det første på en tanke om at en velferdsstat er avhengig av skattebetalere som gir skatteinntekter som igjen kan dekke offentlige tjenester. Det er også bred enighet om at arbeid kan fremme det enkelte individ. I arbeidsmiljøloven (2005, §1.1a) poengteres fokus på både fysisk og psykisk helse, samt inkludering. Arbeid er med andre ord ikke bare en måte å sikre seg selv og samfunnet økonomisk og velferdsmessig stabilitet og bærekraft, men også en måte å oppnå sosialisering og selvrealisering (NOU 2016:1, 2016, s. 11, 16).

Hovedregelen ved ansettelser er fast ansettelse (Arbeidsmiljøloven, 2005 §14-9(1)). Denne loven gjelder for alle både i privat og offentlig sektor, med noen unntak gitt i lov for blant annet statlig ansatte. Noe av det politiske grunnlaget for dette er at arbeidslivet skal være preget av trygge arbeidsvilkår (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 23). Midlertidige

ansettelser kan tolkes som et unntak fra regelen, og kan kun inngås om det oppfyller ett eller flere minstekrav framstilt i lov (Arbeidsmiljøloven, 2005). Det finnes likevel forskjeller i ordlyd og forståelse av lovverkens adgang til bruk av midlertidig ansettelse i de ulike lovene. Dette kan igjen sies å ha konsekvenser for utbredelsen av midlertidig arbeid. (Olsen og Kalleberg, 2004, ref. i Folkvord, 2015, s. 11-12). Dette synes å skape et uklart bilde av forventningene rundt bruken av midlertidige ansettelser.

2.3.1 Arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser

I arbeidsmiljøloven er det åpnet for midlertidig ansettelse når arbeidet er av midlertidig karakter (eksempelvis når en arbeider med gitte prosjekter), når det gjelder vikariater, praksisarbeid, idrett, kunst, arbeidsmarkedstiltak eller forskning (Arbeidsmiljøloven, 2005, §14-9 (1)). Det ble også åpnet for utvidet bruk av midlertidighet i arbeidsmiljøloven den 01.07.2015. Dette innebærer at en kan jobbe midlertidig i inntil 12 måneder uten at arbeidsgiver må oppfylle ovennevnte krav, noe som åpner for en generell adgang til å ansette midlertidig, dette uten at det må foreligge særskilte grunner. Slike ansettelser må imidlertid ikke overskride tidsrommet, og ved ansettelsesforholdets slutt kan arbeidstaker tre inn i ansettelsesforhold av fast karakter, midlertidig stilling på et ikke generelt grunnlag - eller ansettelsesforholdet kan opphøre (Arbeidstilsynet, u.d; Arbeidsmiljøloven, 2005). Tidsrommet for bruk av midlertidig ansettelse er fire år sammenhengende for arbeid av midlertidig karakter, mens det er maksimum tre år når det er snakk om vikariater eller når det faller under den nye generelle åpningen for midlertidig ansettelse (Arbeidsmiljøloven, 2005, §14-9(6)). I §14-9 (3) åpner loven videre opp for at landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner kan inngå tariffavtaler om midlertidig arbeid med fokus på gitte grupper som for eksempel forskere (Arbeidsmiljøloven, 2005).

2.3.2 Det statlige lovverket

Tjenestemannsloven gjelder for alle statlig ansatte, og omhandler dermed også universitets- og høyskolesektoren. I tjenestemannsloven §3 finner en unntakene for bruk av midlertidig ansettelse. Unntakene gjelder tidsbestemt arbeid, når arbeidet enda ikke er fast organisert, vikariater, som en del av utdanning eller utdanningsstillinger og når en tjenestemann skal tjenestegjøre i åremålsstillinger (Tjenestemannsloven, 1983). Da Arbeidsmiljøloven ble endret i 2015, og åpnet for en mer generell bruk av midlertidig ansettelse, var ikke tjenestemannsloven inkludert i endringene. Noe av grunnen til dette var at tjenestemannsloven allerede er mer åpen enn arbeidsmiljøloven. Tjenestemannsloven åpner

for midlertidighet ved ”tidsbestemt arbeid”, et vagere og mer åpent begrep enn tilsvarende paragraf i arbeidsmiljøloven (Fasting og Ulserød, 2014).

På bakgrunn av “for” utbredt bruk av midlertidige ansettelse ved spesielt høyskoler og universiteter, i tillegg til statlig sektor i seg selv, fremmet regjeringen den 5. april 2017 et lovforslag om endring fra Tjenestemannsloven til en ny lov for ansatte i staten (Kommunalmoderniseringsdepartementet, 2017a, s. 13). Loven skal bli mer lik i ordlyd som Arbeidsmiljøloven, slik at reglementet for å ansette på midlertidig basis blir strengere og samkjøres mer med det øvrige arbeidslivet. Videre foreslås det at midlertidig ansatte her får rett på fast ansettelse etter tre år, og ikke fire slik det er per dags dato i tjenestemannsloven (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2017b).

2.3.3 Universitets- og høyskoleloven

I lov om universiteter og høyskoler av 2005 gjelder i utgangspunktet de samme reglene for ansettelse som i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, men med noen unntak (Universitets- og høyskoleloven, 2005). Loven skal tilrettelegge for at universitets- og høyskolesektoren blant annet skal kunne utføre forskning på internasjonalt nivå. §6-3 tar for seg det som skiller en ansettelse i en undervisnings- og forskerstilling fra den “normale” ansettelsesprosessen i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, med fokus på styrets rolle i avgjørelsen om ansettelse og innstilling, intervju og prøveforelesning som viktige deler av denne formen for ansettelsesprosess. I §6-4 kommer de utvidede reglene for bruk av åremålsstillinger der stillingstitler som postdoktor, stipendiater og vitenskapelig assistent nevnes. Åpningen for midlertidige stillinger for disse stillingstitlene er med andre ord ansett som mer legitim (Universitets- og høyskoleloven, 2005).

3 Forskning på feltet

I dette kapittelet vil vi presentere tidligere forskning med fokus på midlertidig ansettelse, lojalitet og tilhørighet. Dette vil vi gjøre gjennom en kort gjennomgang av forskning på feltet midlertidighet og midlertidighet blant høyt utdannede. Videre rettes fokus på studier omhandlende midlertidig ansettelse i kombinasjon med tilhørighet og lojalitet. Endelig vil vi presentere tilknytningshierarkiet for midlertidig ansatte.

I Norge er det et relativt sterkt stillingsvern både for fast og midlertidig ansatte. Likevel ser en at begrunnelsene rundt bruk av midlertidighet har endret seg. Der en tidligere snakket om midlertidige ansettelse som et svar på midlertidige behov og aktivitet, har en de senere år heller snakket om midlertidige ansettelse og fleksibilitet, noe vi skal komme tilbake til i teorikapittelet. Faste og midlertidige ansettelse kan med andre ord synes å bli likere hverandre (Bentolila et al., 1994 ref. i Bergene et al., 2015, s. 19).

3.1 Midlertidighet blant høyt utdannede

Folkvord påpeker i sin studie av høyt utdannede midlertidig ansatte at midlertidighet er relativt konsentrert innenfor en viss aldersgruppe mellom 25 og 55 år. Midlertidig ansatte med høyere utdanning er også mer etablert enn de lavere utdannede. Det er da viktig å poengtere at utdanningen skjer over et visst tidsrom og det er derfor naturlig at denne gruppen starter på en høyere alder, og dermed er innenfor et annet stadium i livsløpet (Folkvord, 2015, s. 62-63). Når det gjelder andelen arbeidsledige i løpet av det første året som arbeidstaker, er den største andelen av disse lavt utdannede. Blant høyere utdannede ansatte jobber hele 60 % i staten, mens gjennomsnittet for hele utvalget av befolkningen ligger på 18 %. I de næringene der midlertidighet er utbredt, er de høyt utdannede overrepresentert, noe som tilsvarer skillet mellom offentlig og privat sektor. Videre framstilles det at hele 77 % av alle midlertidige ansatte befinner seg i gruppen “akademiske yrker” som betyr at en har en høyere utdanning som krever minst fire år (Folkvord, 2015, s. 65-66). De med høyere grads utdanning skiller seg fra de med lavere grad av utdanning også på det at de har lavere overgang fra midlertidig til fast i løpet av 2 år, med 70 %, der gjennomsnittet generelt er på 85 % (Folkvord, 2015, s. 94).

Folkvord påpeker i sin studie at humankapital en opparbeider seg i en midlertidig stilling er det som kan gjøre midlertidigheten mer forlokkende, ettersom det kan øke sannsynligheten for en framtidig fast ansettelse innenfor et spesifikt felt. Videre trekkes det frem hvordan høyt utdannede ikke trenger å ta en midlertidig jobb, men velger det for å kunne investere videre i en selv og egne interesser. Samtidig virker tilgangen på høyt utdannede spesielt i samfunnsvitenskapelige utdanninger å være høy, noe som gjør konkurransen om de faste jobbene hard (Folkvord, 2015, s. 95-96, 102). Muligheten for å oppnå fast stilling i universitets- og høyskolesektoren avhenger av konkurransen om stillingene, hvorvidt det er ledige stillinger og tilgang på nye stillinger og satsinger på nye fagområder. På bakgrunn av en økning av antall kvalifiserte forskere, synes etterspørselen etter disse i universitets- og høyskolesektoren å ikke henge med på utviklingen. Dermed er det mer tilgang på kvalifiserte forskere enn stillinger det er tilgang på. På bakgrunn av dette er også postdoktorstillinger opprettet, som en mulighet for videreutvikling samt i påvente av muligheter for fast stilling (Olsen, 2004, s. 3-4).

3.2 Tilhørighet og lojalitet blant midlertidig ansatte

Mennesket antas å ha grunnleggende behov for å føle tilhørighet, og å knytte bånd til andre mennesker. Ved at slike behov møtes kan bedre helse, trivsel og kreativitet framkomme som positive følger. Viktigheten av gode ledere og kollegaer samt en tilhørighetsfølelse kan videre bedre prestasjoner og relasjoner (Hetland og Hetland, 2011, s. 108-109). Tilhørighet til en organisasjon refererer både til en leders ansvar overfor sine ansatte og ansattes egen forståelse av tilknytning og engasjement overfor en organisasjon. Det finnes ifølge Gallagher og Parks en todeling innenfor litteraturen om tilhørighet, der den ene siden nesten utelukkende fokuserer på en ansatts tilhørighet overfor en organisasjon. Fokuset i denne grenen av forskning på tilhørighet omhandler typer av tilhørighet, samt hvilke utfall de ulike formene kan ha for en organisasjon. Den andre siden åpner for at tilhørighet ikke bare er relatert til organisasjoner, men kan også være til arbeid i seg selv og egen profesjon. Dette omhandler gjerne også tilhørighet til et større felt, gjerne utgjort av andre med samme yrkestittel (Gallagher og Parks, 2001, s. 182-183).

For å beholde ansatte i en organisasjon, samt ha ansatte som presterer bra, er tilhørighet til arbeidsgiver viktig. Flere studier har rettet søkelys mot hvordan midlertidig ansettelser kan ha innvirkning på både holdninger, trivsel, atferd og forpliktelse (De Cuyper, de Jong, De Witte,

Isaksson, Rigotti og Schalk, 2008, s. 25). Studier på feltet har imidlertid ofte tatt utgangspunkt i at ansatte på midlertidig basis gjerne har lavere tilhørighet til organisasjoner enn de som er ansatt på fast basis (Olsen, 2016).

Det finnes påpekte svakheter ved forskningen om tilhørighet (Gallagher og Parks 2001, s. 182; De Cuyper et al., 2008, s. 25). En av disse svakhetene er ifølge blant annet Kidder (1996), at det forutsettes at jobb er vedvarende, noe som på flere måter er urealistisk. Som fast ansatt er en kun ansatt så lenge en er lønnsom for bedriften og bedriften har ressursene til å ha deg. En annen svakhet innenfor studier omhandlende tilhørighet er hvor lite fokus som rettes mot midlertidig ansatte. At fokus innenfor feltet kun rettes mot permanent arbeid, er noe en kan argumentere for er lite hensiktsmessig ettersom intet arbeid er i bunn og grunn “permanent”. Dette åpner med andre ord opp for at forskningen skal inkludere midlertidig arbeid mer, samtidig som definisjonen av fast arbeid kan problematiseres (Kidder, 1996 ref. i Gallagher og Parks, 2001, s. 183). Tilhørighetsbegrepet beholder dermed sin relevans også i studier av midlertidige ansettelser. I denne oppgaven vil fokuset være på dette mindre belyste forskningsområdet slik den er blitt representert av Gallagher og Parks (2001) og Kidder (1996), og vil dermed ha fokus på tilhørighet i direkte sammenheng med midlertidig arbeid.

Forskning på midlertidighet og tilhørighet preges ifølge De Cuyper et al., av usammenhengende og uklare resultater (De Cuyper et al., 2008, s. 25). Resultatene peker i ulike retninger: Noen avdekker sammenheng mellom faste ansettelser og sterkere tilhørighet, mens andre peker på at midlertidig ansatte også i noen tilfeller kan ha sterkere tilhørighet. Andre studier har igjen ikke avdekket noen sammenheng mellom disse. Ulike resultater kan ses i sammenheng med ulike lengder på kontraktene en ansettes ved, samtidig som hvilken ansettelsesform en selv foretrekker kan påvirke hvordan en trives i en organisasjon. Ved forskning på feltet tilhørighet er det derfor viktig å skille tydelig mellom de med toparts- og trepartsforhold, hvor lenge en kontrakt varer, samt hvilke muligheter det er for videre ansettelser. Midlertidig ansettelse og hva dette kan ha å si for effektene i arbeidsmarkedet, er med andre ord et forskningsfelt som preges av usikkerhet (De Cuyper et al., 2008 ref. i Olsen, 2016).

3.2.1 Tilhørighet og lojalitet blant høyt utdannede midlertidige

I det moderne arbeidsmarkedet preget av fleksibilitet kan den enkelte arbeidstaker bli individualisert og bli nødt til å være “sin egen lykkes smed”. Ved at en selv gjennom egne

handlinger og erfaringer er ansvarlig for egenutvikling rettes i større grad fokus på de oppgavene som utfordrer og utvikler en selv (Maccobys, 1989; Kanter, 1983 ref. i Rasmussen, 2001, s. 2). Dermed skjer gjerne egen identitetsbygging og selvrealisering gjennom utdanning og arbeidserfaring som et middel for videreutvikling. Selvrealisering skjer med andre ord gjennom de valg en selv foretar, og bygger opp om "identitetsprosjektet" (Sørhaug, 1998 ref. i Rasmussen, 2001, s. 1-2; Rasmussen, 2001, s. 2). Som en reaksjon på det fleksible arbeidsmarkedet blir en dermed også mer åpne for å flytte på seg etter de oppgaver som fremmer en selv, og kan som følge av dette også bli mindre opptatt av fast ansettelse (Hellevik, 1996; Tulgan, 1986 ref. i Rasmussen, 2001, s. 3). På bakgrunn av dette fremmes kunnskapsarbeidere som "CV-arbeidere" som har mer lojalitet mot egen CV enn organisasjonene en arbeider i (Drucker, 1993 ref. i Rasmussen, 2001, s. 3).

Når kunnskapsarbeiderne ikke føler at en organisasjon tilfredsstiller ønskene om egen videreutvikling og muligheter i organisasjoner, kan de med andre ord ta med sin kunnskap og forlate bedrifter (Drucker, 1993 ref. i Rasmussen, 2001, s. 3) Ved at kunnskapsarbeidere har høyere mobilitetsatferd, kan organisasjoner bli mer utsatt da kunnskapsarbeiderne gjerne er i besittelse av kunnskap en trenger i organisasjoner. Dette krever fra organisasjonens side at den må gjøre seg attraktiv for arbeidstakerne (Rasmussen, 2001, s. 3-4). For å beholde de ansatte i det fleksible arbeidsmarkedet må organisasjoner dermed se sine ansatte, samt gi de ansatte rom for å videreutvikles. Ved å lytte til de ansattes behov, og ha fokus på langsiktige relasjoner, kan organisasjoner dermed også få lojale kunnskapsarbeidere (Rasmussen, 2001, s. 3,6).

Olsen peker på hvordan midlertidig ansatte kan oppleve lavere grad av autonomi enn fast ansatte (2004, s. 120). Dette bildet blir nyansert i møtet med høyt utdannede midlertidige ansatte slik Thorstad fremstiller det (2005). Thorstad viser at en ved å ha høy utdanning og midlertidig ansettelse, fortsatt opplever høy grad av autonomi i arbeidslivet. Høyere utdanning kan med andre ord gjøre at en opplever seg sikrere og arbeider friere. Høy utdanning medfører mer jobbsikkerhet, ettersom en ved å være er sikrere på egen kompetanse også oppleves som mindre sårbar. Disse faktorene er imidlertid lavere for midlertidig ansatte enn fast ansatte, men blant de midlertidige synes graden av utdanning å påvirke hvor tilfredsstillende en er med tanke på sikkerhet og autonomi (Thorstad, 2005, 63,67,76-79).

3.3 Opplevelsen “Midlertidig midlertidighet”, “Midlertidig permanent” og “Permanent midlertidig”.

Bergene et al. (2015) viser til hvordan en kanadisk studie om institusjonalisering av midlertidighet kan være relevant for en norsk kontekst. Ved at midlertidigheten blir mer “vanlig” og det gis økt tilgang til bruken av denne, kan det i denne forbindelse oppstå nye måter å oppleve midlertidighet på, som kan påvirke tilhørigheten en får til en organisasjon. Når ansatte som er tilsatt på midlertidig basis selv opplever at de er i besittelse av “rette” egenskaper, kan en snakke om “*midlertidig midlertidighet*”. Dette kan gjøre at midlertidigheten i seg selv oppleves som mindre problematisk og belastende. Mer belastende er det ved mangel på en slik opplevelse. Dette gjør at en kan snakke om “*permanent midlertidighet*”. Med en slik midlertidighet vil en med liten sannsynlighet opparbeide seg permanent tilknytning til organisasjonen en befinner seg i. I ytterste konsekvens kan en her også snakke om faste ansatte som får svekket sin tilknytning som følge av nedbemanning eller usikre fremtidsutsikter som “*midlertidig permanente*”. Dermed kan også de faste få svekket eierskapet til eget arbeid - og tilknytningen til arbeidsplassen kan oppleves mindre permanent enn den faste stillingsbeskrivelsen skulle tilsi (Rajkumar et al., 2012 ref. i Bergene et al., 2015, s. 15, 25; Bergene et al., 2015, s. 25,64).

Spesielt interessant for oss er opplevelsen av “midlertidig midlertidighet” som bygger på en opplevelse av å være kompetent. Som forsker er det nærliggende å tro at denne formen for opplevelse av midlertidighet derfor vil kunne være gjeldende innenfor vår studie. Både fokuset på tilhørighet og lojalitet en kan ha i arbeidslivet, er ting vi vil gå nærmere inn på i denne oppgaven i sammenheng med teorien som er valgt for å belyse problemstillingen.

4 Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil vi presentere det teoretiske rammeverket vi har valgt for å belyse vår problemstilling, og hvordan vi ønsker å bruke dette i den videre analysen. Først i denne delen vil vi vise hva vi legger til grunn i vår forståelse av behovet for tilhørighet, som en del av selvbestemmelsesteorien (Hetland og Hetland, 2011). Deretter vil vi problematisere dette noe ved å se på hvordan midlertidighet kan sees i sammenheng med fleksibilitet i samfunnet. Vi vil deretter gå mer inn på det vi anser som vår hovedteori om kosmopolitisk og lokalt orienterte ansatte (Gouldner, 1957). For å belyse vår tolkning av det å være kosmopolitisk orientert retter vi fokus mot det å ha tilknytning til en profesjon. I vår framstilling av det å være lokalt orientert har vi valgt å konkretisere dette ved å se på ulike former en kan være lokal, ved å se på emosjonell, vedvarende og normativ forpliktelse slik de er beskrevet av Meyer og Allen (1997). Deretter vil vi gi en kort beskrivelse av humankapital slik det er beskrevet av Becker, med fokus på hva slags humankapital vi antar at våre informanter besitter (1962). Målet er også her å kunne si noe mer om hvorfor en kan tenkes å ha eller mangler tilhørighet og lojalitet, spesielt rettet mot organisasjoner. Til slutt vil vi si noe om våre forventninger på bakgrunn av teorien vi har belyst.

4.1 Grunnleggende behov for tilhørighet

Med et arbeidsmarked i endring, preget av utvikling i teknologi og nye tilnærminger i måten bedrifter organiseres på, vokser også nye behov frem. Organisasjoner må være tilpasningsdyktige og kunne endres etter skiftende forhold utenfor organisasjonen for å være konkurransedyktige. Dermed rettes fokus mot effektivitet og fleksibilitet i organisasjoner, noe som kan gjøre at jobber virker mer usikre. Det å forplikte seg til organisasjoner kan medføre at mye tid brukes der fremfor på andre arenaer, og en kan bli mindre opptatt av utvikling av egen kunnskap og ferdigheter. Ansatte rådes derfor til å ikke bli for tilknyttet arbeidsgiver og organisasjon, men heller å sikre egen framtid og attraktivitet. Dermed hevdes det at det å være tilhørig og lojal har mistet sin attraktivitet både fra arbeidsgiver og arbeidstakers side (Meyer og Allen, 1997, s. 3-5).

Mennesker har imidlertid grunnleggende behov som kan påvirke hvorvidt en trives i en organisasjon. Hvorvidt ansatte trives avhenger dermed av om disse behovene møtes. Et grunnleggende behov i denne forbindelse er tilhørighet. Dette ønsker vi nå å belyse i

sammenheng med to andre grunnleggende behov, slik de er beskrevet i selvbestemmelsesteorien (Hetland og Hetland, 2011, s. 108-109). Da blir spørsmålet om ikke tilhørighet til organisasjoner kan ha en viktig plass i arbeidslivet likevel? Selvbestemmelsesteorien vektlegger tre ulike behov: autonomi, kompetanse og tilhørighet. Ved å delta i en sosial sammenheng slik en gjør i arbeidslivet, kan behovene dekkes, noe som igjen medfører positive konsekvenser for helse, trivsel og engasjement i jobben. Med *autonomi* menes en følelse av å ha påvirkningskraft og fri vilje i arbeidet en gjør. Dette betyr med andre ord at en har valgmuligheter, og gjerne også muligheter for å påvirke utformingen av egne arbeidsoppgaver (Hetland og Hetland, 2011, s. 104-106). *Kompetanse* omhandler ikke bare ferdighetene en har, men også ønsket om mestring og påvirkning på omgivelsene. En opplevelse av å være kompetent avhenger imidlertid av at det tilrettelegges for det - også i organisasjonen en arbeider i (Hetland og Hetland, 2011, s. 108,114). Ved å være kompetent kan en oppleve å takle utfordringer og å videreutvikle en selv. Autonomi og kompetanse ses gjerne i sammenheng med indre motivasjon, og kan ha positiv påvirkning på produktivitet og organisasjonsengasjement samt senke ansattes intensjon om å slutte i jobben. Hvis en slik motivasjon forsvinner, er det vanskelig for ledelsen å påvirke den ansatte til videre arbeid og en framtid innad i organisasjonen (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129, 131; Brochs-Haukedal, 2011, s.65).

En grunnleggende antakelse om forskere er at de er og opplever at de er *kompetente*. Antakelsen bygger på forventningene for de fleste om å oppnå doktorgrad eller tilsvarende, og på bakgrunn av at de har en forståelse av hvilken relevans og nytte arbeidet vil ha for samfunnet. *Autonomi* som behov nummer to inngår også i en grunnleggende forståelse av forskere som kunnskapsarbeidere, ved at de er enkeltindivider som selv gjennomfører og er ansvarlige for arbeidet de produserer. Autonome arbeidere føler seg ofte mindre avhengig av arbeidsgiveren enn andre arbeidstakere (Brochs-Haukedal, 2011, s. 65). *Tilhørighet* som det tredje behovet er derimot det vi føler det knyttes mer tvil til, og som vil være vårt hovedfokus i denne oppgaven. Dette dreier seg om et behov for å kunne være tilknyttet andre mennesker og oppleve at en har gode relasjonelle bånd til andre (Hetland og Hetland, 2011, s. 108-109). Dette vil imidlertid belyses i form av organisasjonstilhørighet framfor en mer individuell tilnærming slik det framstår her.

4.1.1 Kompliserende faktorer: fleksibilitet og midlertidighet

Med et fleksibelt arbeidsmarked følger kortere tidsperspektiver. Dette kan en se i sammenheng med blant annet atypiske ansettelsesformer, som midlertidige ansettelser, da disse gjerne er innenfor et kortere tidsrom. Mangelen på langsiktighet vil ifølge Sennet kunne undergrave tillit, lojalitet og gjensidig forpliktelse (2001, s. 30,39). Dette er i tråd med nyere forskning der det gjerne foreligger en antakelse om at ansatte på midlertidig basis, med et kortere tidsperspektiv, gjerne har lavere tilhørighet til organisasjoner enn fast ansatte (Olsen, 2016). De sosiale båndene en skaper seg kan ses i forbindelse med en gjensidig avhengighet. Dette er i seg selv ikke ettertraktet, da avhengighet til organisasjoner ikke bidrar til egen selvrealisering. Dette kan gjøre at en føler seg utsatt, og tåler mer urett mot en selv - og etablerer tillit nærmest som en refleks. Ved at organisasjoner retter fokus mot autonomi - som synes å være tilfelle i det fleksible arbeidslivet - kan de ansatte fremfor å føle seg frigjort, kanskje heller føle seg sårbare og utsatt (Sennet, 2001, s. 173,177).

Atkinson skiller mellom tre typer fleksibilitet som gjerne etterstrebes av bedrifter: gjennom *funksjonell fleksibilitet* søker en lettest mulig å omstrukturere arbeidskraften mellom ulike arbeidsoppgaver. Implisitt i dette ligger en tro på at de ansatte i bedriften endres i tråd med bedriften selv. *Finansiell fleksibilitet* omhandler lønssystemer og ansattkostnader som gjenspeiler markedet. *Numerisk fleksibilitet* etterstrebes for å lettere kunne tilpasse seg sine omgivelser, gjennom løsere ansettelses- og oppsigelsesrutiner. Dette forenkler hvordan en kan øke eller minske arbeidsstokken og hvordan en kan tilpasse dette etter etterspørsel (Atkinson, 1984, s. 4). De som gjennomfører de mer generelle oppgavene utenfor kjernen er gjerne mer numerisk fleksible og arbeidet har liten grad av funksjonell fleksibilitet. Midlertidig ansatte er med andre ord ifølge denne teorien en del av periferien og preges av mindre jobbsikkerhet og mulighet enn kjernen av faste ansatte (Atkinson, 1984, s. 7-10).

På tross av Atkinsons vedvarende aktualitet, mener vi noen elementer ved teorien som kan problematiseres. Arbeid utført i periferien framstilles som generelle oppgaver, som kanskje ikke krever mye utdanning eller spesifikke ferdigheter. På bakgrunn av dette tror vi forskere skiller seg fra den perifere gruppen Atkinson beskriver, ved at disse er høyt utdannede midlertidig ansatte. Dermed antar vi at disse ikke på samme måte vil oppleve de negative sidene, som mindre jobbsikkerhet og muligheter (Atkinson, 1984, s. 7-10). Atkinson danner i denne forbindelse en forståelse for den fleksible bedrift som en del av et fleksibelt arbeidsmarked. Dette vil danne et teoretisk bakteppe, framfor å utgjøre en av oppgavens hovedteorier.

4.2 Tilhørighetens og lojalitetens rolle i og utenfor organisasjoner

Mennesket kan påstås å ha et behov for å forplikte seg til noe - enten dette er organisasjon eller noe annet. I møtet med organisasjoner kan imidlertid en slik forpliktelse avhenge av at organisasjonen også forplikter seg tilbake. Dersom dette ikke skjer, kan det tenkes at den ansattes forpliktelse heller styres over på yrkesretning eller profesjon, med et større fokus på egne ferdigheter og erfaringer for å sikre egen markedsverdi og framtid utenfor organisasjonen - framfor framtiden innad. (Meyer og Allen, 1997, s. 5-6). Å identifisere seg med en organisasjon er knyttet til et ønske om å bidra, ha tilhørighet og å være lojal (Colman, 2014, s. 84). Identitet formes gjennom en forståelse av hvilke sosiale grupper en tilhører, eksempelvis en organisasjon en arbeider i eller en profesjon, og påvirker atferd i organisasjoner (Colman, 2014, s. 18-19). Rollen og identiteten en har i en organisasjon vil kunne påvirke graden av tilhørighet og hvem i organisasjoner en føler tilknytning til. Gouldner knytter rollebegrepet til forventninger som settes til mennesker i en spesiell posisjon, der posisjonen utgjør identiteten en får i et sosialt system (1957, s. 283).

Det finnes tre komponenter som kan brukes for å analysere roller i organisasjoner. Disse er *lojalitet* til organisasjon, *tilhørighet* til ferdigheter og verdier, og hvem en identifiserer og sammenligner seg med i eller utenfor organisasjonen. Sistnevnte omtales heretter som *referansegruppe*. På bakgrunn av dette kan en skille mellom to typer latente roller som er nyttige for å kunne forstå organisasjoner: de kosmopolitiske og de lokale. Disse har ulik grad av innflytelse, deltakelse og aksept for regler og relasjoner i organisasjoner. Rollene kan ha verdier og forpliktelser som står i motsetning til organisasjonens, og de tre komponentene kan fungere på bekostning av hverandre. Likevel kan det ved å skille rollene virke som at en ved å ha tilhørighet til egne ferdigheter ikke er lojal til organisasjon (Gouldner, 1957, s. 281,290). Et slikt skille vil være relevant for oss for å avdekke hvorvidt kunnskapsarbeidere er lojale til organisasjon eller profesjon – og for å avdekke om skillet mellom rollene er like klare som i Gouldners fremstilling (1957)

4.2.1 De kosmopolitisk orienterte

De *kosmopolitisk orienterte* har gjerne lav grad av lojalitet til organisasjoner, har heller tilhørighet til egne ferdigheter og verdier, og de identifiserer seg med grupper utenfor organisasjoner de arbeider i (Gouldner, 1957, s. 290). Muligheten til å arbeide med det en

selv ønsker og å ha høy grad av autonomi, synes å gjøre de kosmopolitisk orienterte tilfreds med arbeidshverdagen, noe som også samsvarer med vår forståelse av selvbestemmelsesteorien. Ifølge teorien er de kosmopolitisk orienterte gjerne eksperter som bærere av kunnskap som ikke allerede finnes i en organisasjon. *Ekspertene* omfatter gjerne de som innehar en rådgivende funksjon i organisasjoner, men som gjerne holdes atskilt fra øverste hold i organisasjoner og er uten reell beslutningsmakt. Gjennom lang formell trening har ekspertene opparbeidet seg komplekse ferdigheter og tilknytning til arbeidet de utfører fremfor til organisasjonen de arbeider i. Disse har gjerne også større karrieremuligheter i flere organisasjoner, og bytter oftere jobber enn de som er mer lokale. Referansegruppen for ekspertene vil gjerne befinne seg utenfor organisasjonen de arbeider i og de vil gjerne søke anerkjennelse hos en gruppe likesinnede. Innad i egen organisasjon antas det at de ansatte gjerne ikke har nok kunnskap til å forstå ekspertenes stilling, noe som fører til at aksept gjerne etterstrebes av en referansegruppe utenfor organisasjonen selv (Gouldner, 1957, s. 288-289). Referansegruppen utenfor organisasjonen antar vi at kan bidra med en forståelse av at en er en del av et større felt både nasjonalt og internasjonalt, og også en forståelse av at en er en del av en profesjon.

Å tilhøre en profesjon er knyttet til en forståelse av hva slags kunnskap en besitter og et sett verdier som forklarer hva det vil si å være en del av profesjonen (Colman, 2014, s. 148). Denne forståelsen av profesjon samsvarer med vår tolkning av begrepet. Det er imidlertid ikke gitt at det å være forsker entydig samsvarer med det å være del av en profesjon. Likevel ønsker vi å bruke en slik teori som tilnærming da en profesjon innebærer yrkesgrupper med en felles yrkesetikk, og som forvalter en spesiell type tjeneste. Slike grupper framstilles som forvaltere av en kunnskap som er "eksklusiv", noe som for oss virker å samsvare med hvordan forskere framstår som kunnskapsarbeidere (Molander og Aven, 2011). Dermed tolkes denne yrkesretningen her innenfor rammene av en "profesjon" på tross av at dette ikke er en entydig definisjon. Samfunnsforskere vil eksempelvis kunne identifisere seg med graden og typen utdanning en deler med andre forskere, og også de verdimeslige føringene som ligger i det å utføre gyldig og moralsk forskning.

Profesjonstilknytning kan dermed tenkes å eksistere internt i en organisasjon, men også fungere utover organisasjoners grenser. Hvem en anser som sine kollegaer, kan dermed tenkes å bli mer uklart. Referanserammen kan da slik vi tolker det gå utover en organisasjons grenser, og ut i et større, kanskje internasjonalt felt. Profesjon kan med andre ord sies å være

lokalt orientert i noen kontekster, mens det kan være kosmopolitisk orientert i andre. Dette kan spille inn på tilhørighet og om denne ligger i organisasjonen eller utenfor.

4.2.2 De lokalt orienterte

I motsetning til de kosmopolitisk orienterte har de lokalt orienterte høy grad av lojalitet til organisasjon, mindre tilhørighet til ferdigheter og verdier, og identifiserer seg gjerne med grupper internt i en organisasjon. Ved at de sammenligner seg med grupper internt i organisasjonen, blir de sett på som ”bedriftens menn”, som er mer tilknyttet organisasjonen og muligheter internt. Dermed ønsker gjerne disse å bli i organisasjonen over lengre tid og kanskje gjennom hele sin karriere. I motsetning til ekspertene innehar de lokalt orienterte ofte ikke like mange ferdigheter som kan overføres til andre organisasjoner. En antakelse i denne sammenheng er at tilknytning til en organisasjon blir mer verdifull for en som er lokalt orientert (Gouldner, 1957, s. 290). Det å identifisere seg og ha en personlig tilknytning til arbeidsplassen kan teoretisk deles inn i tre kategorier: normative, emosjonelle og vedvarende forpliktelser (Wiborg, 2005, s. 9). Den videre drøftingen vil fokusere på ulike typer tilhørighet, og hvordan dette påvirker forholdet til en organisasjon.

Meyer og Allens teori om “work commitment” kan oversettes til “jobbforpliktelse” på norsk (1997). Dette begrepet mener vi ikke favner nok av det vi ønsker å belyse i denne oppgaven. Dette fordi en forpliktelse slik vi tolker det handler om noe en er bundet av, mens det vi ønsker å belyse er om en også kan opparbeide seg et faktisk ønske om å bli i en organisasjon på bakgrunn av tilhørighet. Vi mener derfor at tilhørighet er et begrep som belyser vår problemstilling og innholdet i teorien på en bedre måte.

Ved fokus på organisasjonstilhørighet ligger en hensikt om å avdekke den ansattes “tilknytning til, identifikasjon med og engasjement for” eget arbeid (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 297). Meyer og Allen foretar på bakgrunn av dette en tredeling av organisatorisk tilhørighet. Disse er komponenter som kan oppleves samtidig og i varierende grad (Meyer og Allen, 1997, s. 12-13). Dersom en ansatt identifiserer og har tro på en organisasjons verdier og mål, kan en anta at den ansatte ønsker å forbli, og dermed yter mer på vegne av egen organisasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 297). Motivatorer en har i en organisasjon kan også øke den midlertidig ansattes tilhørighet. Motivatorer omhandler gjerne tilgang på fast ansettelse i fremtiden. Ved å anse ansettelsesforholdet som en mulighet til å opparbeide seg erfaring og prøve ut varierte arbeidsoppgaver på veien mot fast ansettelse, kan den

midlertidig ansattes tilhørighet øke (von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman, Skoglund, 1997, s. 100-101).

Emosjonell tilhørighet

Emosjonell tilhørighet omhandler hvordan en gjennom følelser og deltakelse i en organisasjon oppnår en form for tilknytning som gjør at ansatte selv ønsker å bli (Vennesland, 2011, 12). Ansatte utvikler gjerne en emosjonell tilhørighet ut fra en oppfatning om en støttende organisasjon, og en følelse av tilhørighet gjennom identifisering og involvering i organisasjonen. Ansatte med mulighet til å være med på avgjørelser og som opplever arbeidsplassen som rettferdig antas å ha større grad av emosjonelt engasjement (Meyer og Allen, 1997, s. 11,42,66). Ved at en ansatt identifiserer seg med sin organisasjons verdier og målsettinger, vil den emosjonelt tilhørende ansatte i større grad yte mer for at de sammenfallende interessene nås (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 297).

Ansatte bør informeres om baksiden ved en stilling, samt gi god informasjon om denne slik at arbeidstakere ikke opparbeider seg urealistiske forventninger (Meyer og Allen, 1997, s. 70). Forventninger er noe en går inn med i en organisasjon, og som vil kunne forme faktiske erfaringer med organisasjonen. Nylige norske funn understreket viktigheten av hvilke forventninger en går inn i en jobb med, og gjør denne teoretiske tilnærmingen aktuell for vår fremstilling i denne oppgaven. Hvor fornøyd en er med eget arbeid kan også knyttes til hvilke forventninger en har til jobben en går inn i. Olsen viser til at midlertidig ansatte, på tross av dårligere arbeidsbetingelser, fortsatt ofte er fornøyd med sitt arbeid (2016). Dette kan preges av at en går inn i jobben med et kortere perspektiv, eller at fremtidige muligheter blir viktigere enn selve innholdet i jobben en går inn i (Meyer og Allen, 1997, s. 70).

De Gilder påpeker at midlertidig ansatte gjerne har lavere grad av emosjonell forpliktelse overfor en organisasjon. Når et arbeidsforhold er tidsavgrenset allerede fra oppstart i en organisasjon kan forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver bære mer preg av noe transaksjonelt, da oppholdet er tidsbegrenset uavhengig av den ansattes intensjon (De Gilder, 2003, s. 588,592).

Vedvarende tilhørighet

Vedvarende tilhørighet omhandler en avveining av kostnadene ved å forlate en organisasjon. Kostnader representerer gjerne noe en har investert og som en risikerer å miste ved å forlate

organisasjonen, og kan medføre at ansatte forblir i en organisasjon fordi de føler de må. (Meyer og Allen, 1997, s. 56,66). Slike kostnader kan knyttes til et ønske om å bevare gode kollegaer, samt opparbeidet stabilitet og rutine (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 297). Vedvarende tilhørighet deles i to elementer:

Investering: Å forlate en bedrift blir vanskeligere jo mer tid og jo flere ytelser en har lagt inn i arbeidet. Dermed blir det en avveining av hvor mye en har investert og hvor mye en taper ved å forlate organisasjonen. Noen investeringer kan oppleves som kun av verdi i bedriften de er opparbeidet i, og vil dermed være av liten verdi i andre bedrifter (Meyer og Allen, 1997, 58-59,64; Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 297).

Alternativer: Grad av forpliktelse overfor en organisasjon kan også styres av hvor attraktiv en arbeidstaker føler seg. Hvorvidt en er i besittelse av overførbar og oppdatert kunnskap kan være en faktor som påvirker følelsen av attraktivitet. Dersom en ansatt føler det vil være enkelt å bytte jobb og anser seg selv som en attraktiv arbeidstaker, kan tilhørigheten til organisasjonen en arbeider i minskes (Meyer og Allen, 1997, s. 57).

Forskning viser i denne forbindelse hvordan valgmuligheter kan tenkes å påvirke graden av tilhørighet til en organisasjon. Det er først når en ansatt *opplever* det som at investeringene er for store eller det er få eller ingen alternativer andre steder at en utvikler sterk vedvarende tilhørighet (Meyer og Allen, 1997, s. 58). Det kan med denne formen for tilhørighet også lettere oppstå en motvilje mot organisasjonen da en kan føle seg tvunget til å bli værende. Dette kan medføre at det faktiske bidraget til en organisasjon minskes (Meyer og Allen, 1997, s. 24-25,38).

Normativ tilhørighet

Gjennom sosialiseringprosesser opparbeider en seg en forståelse av hva som er akseptert og hva som forventes, og den normative tilhørigheten vokser frem ved en oppfatning av en organisasjon som forventer lojale ansatte (Meyer og Allen, 1997, s. 65-66). En normativt forpliktet ansatt vil kunne preges av andres reaksjoner, og kan også utvikle en pliktfølelse for å bli i en organisasjon i frykt for andres reaksjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 297). Den ansatte kan dermed tenkes å forbli i en organisasjon fordi en opplever at det er noe en skylder organisasjonen (Meyer og Allen, 1997, s. 61). Normativ tilhørighet vil kunne påvirke oppnåelse og oppmøte positivt, ved at en imiterer andre og forstår konsekvensene av å ikke følge hva som forventes. Denne typen forpliktelse skiller seg fra en emosjonell forpliktelse,

ved at en følelse av plikt gjerne gjør at en føler mindre entusiasme (Meyer og Allen, 1997, s. 25).

4.3 Betydningen av humankapital

Hva slags kunnskap og ferdigheter en velger å fokusere på og bygge videre på, blir viktig for å kunne si noe om hvorfor visse typer tilhørighet vokser frem. Hvordan en kan dele opp kunnskap vil nå bli belyst gjennom humankapitalteorien, med fokus på det som er mest relevant for å kunne svare på vår problemstilling (Becker, 1962).

Humankapital omhandler aktiviteter som tillegger mennesker ressurser, og som en vil tjene på i framtiden. Det handler med andre ord om å investere i mennesker, gjennom blant annet jobbrelatert kunnskapsbygging og kunnskap en opparbeider seg gjennom utdanning (Becker, 1962, s. 9-10). Jobbrelatert kunnskapsbygging er kunnskap en tilegner seg i en organisasjon og som kan være både generell og organisasjonsspesifikk. Realiteten er den at kunnskap som regel ikke er verken eller, og at begge typer kunnskap kan oppleves samtidig (Becker, 1962, s. 11-12:17). Med *generell kunnskap* menes kunnskap som er av verdi for flere organisasjoner. Dette tilegnes i følge teorien gjerne gjennom relativt dårlig betalte jobber i organisasjoner, men er noe en er villig til å gjøre fordi en får muligheten til å investere i egen framtid gjennom en stilling som gir rom for videreutvikling (Becker, 1962, s. 13).

Organisasjonsspesifikk kunnskap er kunnskap som ikke anses som relevant for andre bedrifter (Becker, 1962, s. 17). Denne formen for kunnskap kan ses i sammenheng med vedvarende tilhørighet, da fokuset er på investeringen en gjør internt i en organisasjon og hvordan en ved å slutte der kan oppleve høye kostnader (Becker, 1962, s. 18). Tapet gjelder da også for organisasjonen som har investert i den ansatte.

Noen av våre informanter er i utdanningsstilling som doktorgradsstipendiat. Vi vil likevel argumentere for at også denne formen for stilling er å anse som arbeid, ettersom en får betalt for den. Dermed kan stillingen anses som en jobb og ikke kun som en utdanningsstilling, i tråd men hvordan Becker skiller utdanning og arbeid, da skillet Becker fremstiller mellom disse er om en får betalt eller ei. Det gjør det dermed vanskeligere å argumentere for at disse faller innenfor kategorien utdanning (Becker, 1962, s. 26). Vi antar for at samtlige av våre informanter har jobbrelatert og generell humankapital. Kunnskapen i et institutt kan dermed virke mer generell, da denne drives av andres ønsker, men er innenfor en viss ramme av hva

en har spesialisert seg i, og synes å være relevant også utenfor organisasjonens grenser. I universitetssektoren virker det vanskeligere å gi et klart bilde av typen kunnskap, da denne virker generell og kan brukes flere steder. Samtidig kan den oppleves mer spesifikk ettersom en ved universiteter får en mulighet til å spesialisere seg mer, også innenfor temaer og felt som er smale eller en er alene om. Vår tolkning er at denne likevel skal forstås som generell. Becker mener at en ved å ha en fast kontrakt kan argumentere for at all kunnskap blir bedriftsspesifikk (1962, s. 23). Dermed kan en argumentere for at midlertidige kontrakter gjør en friere til å bygge opp den kunnskapen en selv ønsker. Vi har derimot tolket Beckers forståelse av den faste ansettelsen mindre strengt. Vi antar at en som forsker jobber mer inn mot organisasjonens interne mål, med et vedvarende mål om å produsere generell kunnskap.

Konsekvensen av å ha fokus på mer generell jobbrelatert humankapital er at en som arbeidstaker synes å investere mindre i organisasjonen. Organisasjonen ser samtidig ut til å kunne investere mindre i en som ansatt fordi de kan finne en annen person med tilsvarende kunnskap. Det er når kunnskapen er mer bedriftsspesifikk at kostnadene ved å miste en blir større (Becker, 1962, s. 21). Hvis en ansetter en med generell humankapital i en organisasjon, er vår tolkning at en da kan fokusere mindre på tilhørighet og lojalitet til organisasjoner. Dette er noe vi er interessert i å diskutere videre i oppgaven og undersøke om det samstemmer med teorien om generell jobbrelatert humankapital.

Gjennom løsere tilknytning og midlertidig ansettelse kan en tenkes få svekket sin lojalitet til organisasjoner. Dette kan gjøre den bedriftsspesifikke kunnskapen mindre attraktiv for den midlertidig ansatte, og gjøre en mindre villig til å tilegne seg denne. Som resultat kan dette medføre at den ansatte minker sin produktivitet (Jahn et al., 2012 ref. i Bergene et al., 2015, s. 25)

4.4 Forventninger på bakgrunn av teori

På bakgrunn av overnevnte teorier har vi følgende forventninger til funnene i denne oppgaven:

På bakgrunn av selvbestemmelsesteorien (Hetland og Hetland, 2011) antar vi at våre informanter vil oppleve behov for autonomi og kompetanse, dette fordi det for oss framstår som grunnleggende behov og naturlige egenskaper ved det å være forsker og

kunnskapsarbeider. Vi tror videre at våre informanter vil ha noen grad for tilhørighet til organisasjonen de arbeider i. Dette fordi dette gjennom teori framstår som et grunnleggende behov en ønsker å få tilfredsstilt for å forbli motivert i arbeidet (Hetland og Hetland, 2011). Likevel antar vi at dette behovet vil være mer begrenset enn behovet for autonomi og kompetanse. Dette på bakgrunn av en forventning om at våre informanter kanskje heller vil føle tilhørighet til profesjon, eller slik vi tolker teorien, en tilhørighet til medfølgende verdier fra egen yrkesretning. På bakgrunn av dette har vi utformet følgende antakelse som vil belyses i oppgavens analyse: *Våre informanter vil oppleve å være autonome og kompetente. Tilhørighet vil være til ferdigheter og verdier og profesjon framfor organisasjon, og gjøre organisasjonens rolle mindre viktig og forskerfellesskapet viktigere.*

Videre antar vi på bakgrunn av tidligere forskning og teori, at opplevelsen av midlertidighet først og fremst vil anses som en “Midlertidig midlertidighet”, der en opplever å ha de rette egenskapene og ferdighetene, noe som gjør at midlertidigheten oppleves mindre problematisk (Bergene et al., 2015). Vi forventer videre at denne opplevelsen av midlertidighet også bygger på forventninger om stillingen som en investering for fremtiden. Dermed tror vi at det å tre inn i en midlertidig stilling kan anses som en investering i egen humankapital slik Becker fremstiller det (1962). Videre antar vi på bakgrunn av dette at våre informanter vil oppleve å ha sterk markedsverdi som autonome og kompetente forskere, og at disse disse er mer uavhengig av organisasjoner. Følgende grunnleggende antakelse er utarbeidet: *Våre informanter vil oppleve midlertidigheten som midlertidig, noe som gjør den lettere å håndtere da disse bruker stillingen som midlertidig ansatt som en investering for fremtiden.*

På bakgrunn av Gouldners teori om kosmopolitiske og lokale forventer vi at våre informanter vil være kosmopolitisk orientert (1957). Dette forventer vi fordi vi antar at forskere har mer tilhørighet til egne ferdigheter og verdier, fremfor en lojalitet til organisasjon. Dette antar vi på bakgrunn av hypotesen vi fremmet som følge av selvbestemmelsesteorien (Hetland og Hetland, 2011). Vi forventer å finne trekk ved Gouldners teori og bruk av de tre komponenter som kan sies å gi et bilde av forskere som både kosmopolitiske og lokale. Dette kan nyansere bildet av midlertidig ansatte forskere og graden av deres tilhørighet, og hvor den er plassert. På bakgrunn av en forventning av våre informanter som hovedsakelig kosmopolitisk orientert har fremmer vi følgende antakelse: *Vi antar at våre informanter vil være kosmopolitisk orientert, og at de baserer sine valg på hva som er best for faget og videreutvikling. Vi forventer at disse som eksperter har flere karrieremuligheter og høye karrieremål.*

5 Data og metode

I dette kapitlet ønsker vi å klargjøre hvilke metodiske valg vi har tatt gjennom undersøkelsesprosessen. Dette for å sikre gjennomsiktighet og etterprøvbarhet av våre funn. Innledningsvis ønsker vi å begrunne valget av kvalitativ metode og valget av to case, med fokus på utvalget innenfor hvert av casene. Deretter tar vi for oss tilnærmingene og analysestrategiene som er benyttet i oppgaven med spesielt fokus på kodearbeidet. Vi vil avslutningsvis greie ut om etiske betraktninger, validitet og reliabilitet, før vi helt til slutt presenterer en kort problematisering av det å intervju forskere.

5.1 En kvalitativ fenomenologisk tilnærming

Hvilket forskningsdesign en velger påvirkes i stor grad av hva en skal undersøke. Ved valg av en kvalitativ tilnærming søker en etter mening og forklaring, gjerne med fokus på et begrenset antall studieobjekter for å kunne gå i dybden og skaffe rikelig informasjon om objektene (Ringdal, 2013, s. 111,104-105). Med utgangspunkt i et kvalitativt forskningsdesign mener vi det er mulig å få frem den type data vi er ute etter, som fokuserer på personlige tanker og følelser rundt temaet. Ettersom fokuset i denne oppgaven er hvordan ansatte selv opplever tilhørighet og lojalitet til organisasjoner, sett i lys av type ansettelse, har vi valgt å gjennomføre en kvalitativ studie med en fenomenologisk tilnærming. For vår oppgave er dermed fenomenet midlertidige ansettelser. Fenomenologi i kvalitativ forskning er et begrep som omhandler: “en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter” (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 45). Målet med tilnærmingen blir dermed å få frem de ulike sidene ved fenomenet og få frem det viktigste ved våre informanternes opplevelser av dette (Ringdal, 2013, s. 109).

I kvalitativ forskning er ofte en *induktiv* tilnærming å foretrekke. I denne tilnærmingen har en nærhet til dem en forsker på og er empirisk drevet. I en *deduktiv* tilnærming vil fokuset heller være på teorier eller hypoteser som en vil teste opp mot empirien. Denne todelingen av fremgangsmåter blir av flere ansett som en forenklet fremstilling, som sjelden lar seg gjennomføre i praksis. I den *abduktive* tilnærmingen starter en gjerne i empirien, mens teorier spiller inn fra starten og også gjerne gjennom hele prosessen. I forskningsprosessen vil en dermed bevege seg frem og tilbake mellom empiri og teori, induksjon og deduksjon. (Tjora,

2012, s. 19,26). I prosessen fra rådata til temaer og konsepter ser en etter foreliggende samt nye temaer som har dukket opp i empirien. Ved å åpne for mer enn det som fremkommer i teori, mener vi en kan unngå forskerbias da forskningen også ledes av empirien (Gioia, Corley og Hamilton, 2013, s. 21).

5.2 Å sammenligne to case

Et case er én analyseenhet eller et avgrenset system som er gjenstand for en intensiv undersøkelse. Ved valg av casestudier ønsker en å finne forklaringer på hvorfor hendelser forekommer. På bakgrunn av oppgavens problemstilling falt valget raskt på casestudier, for å kunne gi dybdebeskrivelser av komplekse fenomener i sin egen kontekst (Yin, 2014, s. 4,10,16). I denne oppgaven vil vi ta for oss to case med fokus på å dybdekunnskap i hvert case. Målet er dermed en intensiv undersøkelse av et lite antall caser, som i denne sammenheng utgjøres av forskere i to forskningsorganisasjoner. På bakgrunn av dette ble dermed en komparativ tilnærming naturlig (Ringdal, 2013, s. 169-170).

En komparativ tilnærming omfatter gjerne få, men komplekse enheter. Valget av en slik tilnærming ble for oss begrunnet med et ønske om å sammenlikne to case (Ringdal 2013, s. 108; Grønmo, 2016, s. 404). Med et caseperspektiv innenfor komparativ tilnærming er formålet å forstå en eller flere caser for å kunne gå i dybden og søke etter mønstre mellom disse (Ringdal, 2013, s. 182). Ved bruk av et caseperspektiv som utgangspunkt, har en ofte et ønske om å forstå eller fortolke spesifikke case fordi de har egenverdi (Ragin, 2014, s. 35). Målet ved denne typen tilnærming er å avdekke egenskaper ved casene som kan brukes til å forklare fenomenet vi undersøker (Ringdal, 2013, s. 171). Har man muligheten til å gjøre en flercasestudie eller et “to-case” studie vil videre noen mene at sjansene for å gjøre en god studie er bedre, framfor ved å bruke “enkeltcasedesign” (Yin, 2014, s. 63-64). Vi anser det å kunne sammenligne to case som en styrke idet vi får et bredere innblikk i fenomenet vi ønsker å studere, samtidig som en avgrensning til to case tillater oss å gå i dybden. Studier med flere enn ett case antas å være mer “robuste”, samtidig som disse også kan være mer tidkrevende og omfattende. I en slik tilnærming må derfor hvert case nøye utvelges slik at det enten forutsier like resultater, eller kontrasterende resultater men av forventede grunner (Yin, 2014, s. 57,63-64). Ved å sammenlikne like case prøver en å forklare hvorfor en får ulikt utfall selv om casene tilsynelatende er like. Dermed vil en kunne finne de få variablene som er ulike og som dermed kanskje kan forklare forskjellen (Ringdal 2013, s. 170). I vårt tilfelle

har det vært viktig for oss å finne case som er sammenlignbare. Vi ønsket derfor å se på case som produserer samme type produkt/tjeneste.

I denne oppgaven har vi basert vår utvelgelse av case på graden av midlertidige ansettelser. Utbredelsen av midlertidige ansettelser er større i universitetssektoren som en del av statlig sektor, enn i privat sektor der vi har valgt et institutt som representant. Vi syntes det virket interessant å sammenligne case som i utgangspunktet fremstår som relativt like, men som representerer ulike ansettelsesstrategier (Nergaard, 2017, s. 9). Dette legger grunnlaget for vår undersøkelse om tilhørighet til organisasjoner, og om dette kan påvirkes av ansettelsesforhold.

5.3 Utvalg

På bakgrunn av et mindre antall case og en komparativ tilnærming i denne oppgaven valgte vi en strategisk utvalgsstrategi, noe som også er mest naturlig ved kvalitative undersøkelser (Ringdal, 2013, s.178). Ved en slik utvalgsstrategi kan en enten velge case som er mest mulig ulike, eller mest mulig like. Av disse endte vi opp med sistnevnte, da vi ønsker å undersøke to organisasjoner som er relativt like, men som er ulike når det kommer til ansettelsesstrategi. (Grønmo, 2016, s. 404).

Norges forskningsråd gir en basisbevilgning til forskningsinstitutter i Norge. Denne baseres på relativt strenge krav for kvalitet og relevans (Norsk forskningsråd, 2016). Innenfor instituttsektoren deles videre instituttene i fire kategorier der vi har valgt å se på samfunnsvitenskapelige institutter. Her finnes det 22 ulike institutter som får statlig basisfinansiering, og vi har valgt å ta utgangspunkt i et av disse som vårt case fra privat sektor (Norsk forskningsråd, 2016). Vi har fra offentlig sektor valgt et universitet, som representerer den delen av denne sektoren som har størst utbredelse av midlertidige ansettelser. Innenfor universitetet valgte vi å holde oss til et institutt som representerer den samme typen forskning som de private instituttene.

For å kunne si noe om forskjeller i tilhørigheten og lojaliteten mellom midlertidige og faste ansatte var det viktig å ha et utvalg som representerte hver av gruppene. Valget ble dermed tatt på bakgrunn av hvilken av organisasjonene informantene tilhørte, der den private organisasjonen hovedsakelig representerte de fast ansatte, og den offentlige først og fremst

representerte de midlertidig ansatte. Utvalget har også representanter med tilknytning til begge organisasjonene på ulike måter. Dette er opplysninger vi ikke kommer til å sette sammen, da vi mener dette vanskeliggjør kravet om anonymisering. Videre utvalg er tatt på bakgrunn av stillingstittel. Det finnes stillinger i begge organisasjonene som representerer en del av utdanningen en tar som forsker, som for eksempel doktorgradstillinger. På bakgrunn av dette gjennomførte vi 9 individuelle intervjuer med forskere - fire fra instituttet og fem fra universitetssektoren. Informantene er kategorisert slik:

- to av informantene er fast ansatt i det private forskningsinstituttet
- to av informantene er midlertidig ansatt i det private forskningsinstituttet
- en av informantene er fast ansatt i den offentlige organisasjonen
- fire av informantene er midlertidig ansatt i den offentlige organisasjonen

Tre av de til sammen seks midlertidig ansatte hadde hatt en fast stilling før, og to av de fast ansatte hadde hatt karriere innenfor både det private og det offentlige. Fem av våre midlertidige ansatte informanter er i rekrutteringsstillinger, og en er ansatt i en annen type midlertidig stilling. I begge organisasjoner ble det intervjuet både menn og kvinner i tilnærmet lik grad. Informantene fra instituttet ble kontaktet gjennom HR-ansvarlig i organisasjonen. Selv om vedkommende stod fritt til å velge informanter, la vi ved noen ønsker for antall og at vi gjerne ville ha noen som var faste og noen midlertidige. Deretter kontaktet vi informantene som hadde sagt seg villige til å delta. Etter det første utvalget ble kjent, følte vi det manglet en midlertidig informant og vi gikk da igjen gjennom HR-ansvarlig og klarerte at vi kunne kontakte en informant til. I universitetssektoren ble informantene valgt på bakgrunn av ulike stillingstitler, og disse kontaktet vi selv. Det å ha ulike tilnærminger kan være med å forme våre funn, men ettersom vi står igjen med et utvalg som viser til tilsvarende stillinger i begge case mener vi de representerer et godt utvalg for oppgavens tema og problemstilling. Det at utvalget i oppgaven er basert på frivillighet opplever vi som etisk riktig, og ble en viktig del av vurderingen da vi kontaktet våre informanter.

5.4 Den praktiske gjennomføringen

5.4.1 Semistrukturerte dybdeintervju

Gjennom kvalitative intervju ønsker en å forstå de en intervjuer og hvordan de opplever verden. Det er med andre ord informantens egne forklaringer og beskrivelser av et tema en

ønsker å utforske. Vi ser at for vår problemstilling og ønsket om å danne oss et bilde av hvordan informantene selv beskriver og opplever midlertidighet, vil dybdeintervjuer vil være en nyttig metode for å samle inn data (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 20-21).

Gjennom bruk av semistrukturerte intervjueskjema kunne vi snakke løsere rundt gitte temaer, og samtalen liknet en dagligdags samtale, men med et klart formål . Denne intervjuformen gir rom for oppfølgingsspørsmål, noe som er viktig i situasjoner der intervjueren ikke har fullstendig oversikt over temaet. Gjennom forskningsintervjuer vil en kunne registrere reaksjoner hos informanten gjennom å observere mer enn kun det som blir sagt, en kan også se på kroppsspråk og stemmeleie hos informanten (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 46-47,170). Ulemper ved en slik tilnærming kan være at intervjusituasjonen kan preges av et asymmetrisk maktforhold. Dette omhandler som regel at intervjueren sitter med mer informasjon og makt enn informanten (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 52). Etersom vi er studenter går vi inn i intervjusituasjonen med en antagelse om at det asymmetriske forholdet vil heller være utjevnet i vårt tilfelle. Temaet vi har valgt vil også kunne legge opp til at informantene vil fungere som “eksperter”, og det asymmetriske vil kunne jevnes ut (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 175.)

I starten av arbeidet med oppgaven kontaktet vi en informant som har vært ansatt innenfor både privat og offentlig sektor, som har hatt både midlertidige og faste stillinger, og som i tillegg interesserer seg for tematikken. Vi gjennomførte en kort oppstartsamtale for å få innsikt i temaet og et startpunkt for arbeidet. Deler av vårt arbeid, blant annet utformingen av flere spørsmål i intervjuguiden, er blitt til gjennom informasjonen vi tilegnet oss gjennom denne samtalen. Med semistrukturerte intervjuguider drives imidlertid intervjuet ut fra vår erfaring mer av samtalen i seg selv, framfor spørsmålene som er foreslått i skjemaet. Dermed kom det frem nye problemstillinger underveis i intervjuprosessen, noe som gjorde at vi vurderte det som nødvendig å forbedre intervjuguiden deretter (Grønmo, 2016, s. 172) (Se vedlegg 1). Når temaer vi ikke hadde berørt i eget intervjueskjema kom frem, har vi derfor lagt disse inn til neste intervju for å kunne innhente rike beskrivelser fra flere informanter. Etersom de fleste intervjuene ble gjennomført med noen dagers mellomrom og selve innhenting av intervjudata til sammen gikk over flere uker, har vi hatt tilstrekkelig tid til å diskutere og redigere intervjuguiden underveis.

Fordelen med å være to på samtlige intervjuer var at den ene kunne ha ansvar for spørsmålsstilling til informanten, mens den andre tok ansvar for eventuelle uklarheter og utdypninger av svar informanten gav. På denne måten kunne vi også være sikrere på at vi tolket og forsto informanten rett. Intervjuene ble også relativt effektive, ettersom den ene alltid førte samtalen videre mot intervjuets formål, mens den andre fokuserte på gode oppfølgingsspørsmål. Gjennom å lytte til informanten og fokusere på hvordan noe ble formulert, ble det for oss begge enklere å finne de gode oppfølgingsspørsmålene som ledet samtalen videre (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 170). Intervjuene varte derfor som regel i litt over en halvtime, men noen ble lengre enn en time. Med relativt kort tid til rådighet ble spørsmålene utformet med et klart fokus på å svare på problemstillingen med minst mulig rom for diskusjoner utenfor temaet. Vi opplever at dette gav oss tilstrekkelig informasjon. Det er likevel mulig at det kunne lønnet seg med lengre intervjuer for å gi informantene mer tid til å reflektere rundt noen av temaene.

5.4.2 Opptak og transkribering

Det har vært et mål å ta opp alle intervjuene på lydbånd. Dette fordi en da kan gå tilbake og høre på opptakene for få med seg det som ble sagt samt måten det ble sagt på med hensyn til tonefall, pauser og lignende (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 206,212). Det er viktig å påpeke at en båndopptaker kan påvirke en informants svar, ved at de kan begrense seg noe. Ettersom vi intervjuer forskere mener, vi likevel at dette har liten effekt, da disse i større eller mindre grad er vant med å samle inn data på denne måten i sitt eget arbeid og forstår nødvendigheten av det (Tjora, 2012, s. 139).

Alle intervjuene ble transkribert og omgjort fra muntlig samtale til en skriftlig tekst. Dette gjøres for å lettere kunne bearbeide stoffet videre (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 206). Transkriberingen ble gjennomført av oss, og ettersom vi er to ble det viktig å bli enige på forhånd hvordan det skulle gjøres. Vi har valgt å transkribere svært detaljert og så nær det originale opptaket som mulig. Vi har skrevet det meste ordrett, og kun utelatt noen fyllord og tydelig omstart på setninger. Vi har lagt inn tydelige pauser og forklaringer på eventuelle gestikuleringer vi mente kunne være av betydning. En helt objektiv transkripsjon er imidlertid vanskelig å oppnå, og er ikke nødvendigvis hensiktsmessig. Kvaliteten på transkriberingen er likevel viktig for det videre arbeidet med oppgaven. Hvor detaljert det er, kvaliteten på opptaket, forklaringer på ikke-verbale gestikuleringer og tegnsetting kan spille inn på forståelsen av det en har transkribert (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 205,212).

5.5 Analyse av data

Bearbeidelsen og analysen av kvalitative data er, i motsetning til kvantitative data, ikke noe som følger standardiserte teknikker eller fullstendige oppskrifter (Ringdal, 2013, s. 265). Analyseprosessen kan likevel deles i tre deler: datareduksjon, datapresentasjon og konkludering. Fremstillingen legger til grunn at arbeidet er interaktivt og en beveger seg frem og tilbake i prosessen. Gjennom datapresentasjon vil vi kunne forenkle fremstillingen av dataene. Gjennom å samle dataene ønsker vi å gi en tydeligere beskrivelse av informantene i sin helhet og hvordan de varierer i svarene sine - og også forhåpentligvis hvorfor (Miles og Huberman, 2014, s.12,14).

5.5.1 Koding

Gjennom datareduksjon kunne vi trekke ut de delene av transkripsjonene som hadde relevans til vår studie, for å gjøre materialet mer håndterbart (Ringdal, 2013, s. 249). En viktig del av dette arbeidet var å kode stoffet, noe som i stor grad ble et abduktivt arbeid mellom teori og data. Gjennom ulike teorier kunne vi kode deler av stoffet, men for å ikke miste viktig og interessant informasjon ble det også laget koder ut ifra hva som faktisk ble sagt av informantene. Gjennom å se på teori og data parallelt har målet vært å kunne vise til tidligere forskning uten i for stor grad å bli styrt av det (Gioia, Corley og Hamilton, 2013, s. 21).

Gjennom kodearbeid har vi kunnet forenkle datamaterialet, gjennom å finne overordnede stikkord eller temaer som kan sammenfatte større deler av transkripsjonene. Gjennom å bruke kodeprogrammet Nvivo har vi kunnet kode dataene for holde orden, omorganisere kodet tekst og gjøre det enklere for oss å gjennomføre selve analysearbeidet. Kodearbeidet er gjennomført i flere runder, der vi i hver runde har hatt som mål å produsere nye underkoder, før vi til slutt endte opp med en håndterbar mengde utsagn. I denne delen av prosessen har vi jobbet sammen for å diskutere oss frem til koder og underkoder/kategorier. Kodearbeidet i praksis er gjennomført ved at vi har valgt ut noen overordnede koder, som i seg selv gjerne var deskriptive basert på selve innholdet i tekstutsnittene. I alt hadde vi 4 overordnede koder. Et eksempel på disse er koden "karriere", en kode som var åpen og styrt av dataene i seg selv. Underkodene ble imidlertid basert dels på teori og dels på empiri. Dette resulterte i at en underkode av "karriere" eksempelvis "alternativer". Her gikk vi inn og tolket datamaterialet før vi puttet utsnittene inn i det som i hovedsak var teoristyrte underkoder (Grønmo, 2016, s. 266-268).

Vi har arbeidet oss gjennom alt stoffet hver for oss og til slutt har vi sett på kodingene sammen for å sammenligne og finne ut hvor mye vi har gjort likt og ulikt. Ved overordnede deskriptive koder gikk kodearbeidet relativt raskt og vi opplevde at vi i stor grad var enige i kodearbeidet. Når vi derimot kodet mer fortolkende og forklarende, så vi at vi ble mer uenige, da disse gjerne baseres på vår forståelse og forklaring av meningsinnholdet i tekstutsnittene. Dermed drøftet vi oss i fellesskap frem til innholdet i kodene, og kodene i seg selv har dermed gjennomgått en grundig prosess med mye diskusjon og endringer underveis, for å avdekke tendenser i materialet. Dette opplever vi at har vært en styrke for kodingen i seg selv, og et arbeid som også la grunnlaget for videre analysearbeid (Grønmo, 2016, s. 266-268).

Basert på vår forståelse av teoriene vi har brukt i oppgaven, har det for oss vært naturlig å drøfte disse mer overordnet opp mot temaene i analysen. Dette mener vi har gjort analysen mindre oppstykket og mindre formet av teorien, og har gitt oss en friere innstilling til tolkningen av funnene våre. Etersom blant annet tredelingen normativ, vedvarende og emosjonell tilhørighet er vanskelig å skille helt klart fra hverandre, har det vært hensiktsmessig å finne utsagn og sette dem opp mot ulike deler av teorien fremfor å isolere svarene til kun å gjelde en del av teorien. Gjennom å fortolke de ulike utsagnene som har vært kodet inn i ulike temaer, har vi ønsket å rekontekstualisere informantenes opprinnelige utsagn slik at de kan forstås i en bredere sammenheng (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 234).

5.6 Etiske betraktninger

Studien er blitt meldt inn til og tilrådet av Norsk senter for forskningsdata, NSD. Før intervjuene startet ble det delt ut et samtykkeskjema (se vedlegg 2) som ble lest og signert av samtlige deltakere i studien. Informasjonsskrivet inneholdt blant annet informasjon om formålet med studien og kontaktinformasjon dersom det skulle være spørsmål eller forespørsler i ettertid. I informasjonsskrivet ble det også opplyst at studien er frivillig og at en kan trekke seg når som helst, uten å oppgi grunn. Det ble også opplyst om at informantenes informasjon ville bli behandlet konfidensielt så langt dette lar seg gjøre (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 104-106).

I denne oppgaven brukes direkte sitater for tydeligere å kunne vise informantenes

beskrivelser. Gjennom arbeidet med utvelgelse av sitater ble det da desto viktigere å passe på informantenes anonymitet. En måte vi kontrollerer dette på, er å la de informantene som ønsker det gjennomføre en sitatsjekk der de får se sine egne utsagn, og gi dem mulighet til å komme med tilbakemeldinger på om vi har forstått utsagnene rett, og om de føler det som er sagt fortsatt kan sies å være tilstrekkelig anonymisert. Her har vi gitt informantene rom for eventuelt å endre egne utsagn, noe vi mener kan bidra til å veie opp for eventuelle feilkilder (Tjora, 2012, s. 161).

5.7 Validitet, reliabilitet og generalisering

Reliabilitet handler om den interne logikken gjennom hele forskningsprosjektet. Her er det blant annet viktig å reflektere og redegjøre rundt egne holdninger og kunnskaper om temaet en studerer, for ikke å la dette legge føringer for forskningsarbeidet. Målet er at en både gjennom det empiriske, analytiske og teoretiske arbeidet er bevisst og hele tiden viser hvorfor en tar konkrete valg. Derfor har vært spesielt viktig for oss å vise tydelig skillet mellom hva som er data og hva som er vår analyse av disse (Tjora, 2012, s. 202-205).

På bakgrunn av mindre standardiserte metoder i kvalitative tilnærminger og et mindre strukturert undersøkelsesopplegg, kan det å teste reliabiliteten være vanskeligere enn i kvantitative tilnærminger. En datainnsamling som preges av forskerens tolkninger, og som foregår og formes av analysearbeid og funn i seg selv, kan gjøre dette vanskeligere å måle. På tross av at funnene kan preges av konteksten de samles inn i, må disse representere virkelige forhold. Datainnsamlingen bør derfor etterstrebtes å gjennomføres systematisk, og ikke kun baseres på skjønn (Grønmo, 2016, s. 248-249). Reliabilitet kan deles i to: stabilitet og ekvivalens. Stabilitet omhandler at prosjektet testes igjen, og avhenger av samsvaret mellom funnene på ulike tidspunkt, noe vi ikke har hatt mulighet til i denne oppgaven. Likevel har vi i ulike faser av forskningsprosjektet gått tilbake til transkripsjonene og gått kritisk gjennom disse for å sikre at vi ikke mister viktige poenger og at vi fortolker disse på rett måte. Vi sjekket dermed at våre utsagn er i samsvar med det informantene faktisk har sagt (Grønmo, 2016, s. 242-243,249-250).

Ekvivalens omhandler et datamateriale og et forskningsopplegg som ikke er preget av hvem som utfører det, og sammenligning av data som er innsamlet på samme tidspunkt. Ved å sammenligne våre tolkninger av hva informantene har sagt, mener vi at oppgavens reliabilitet

og ekvivalens styrkes. Gjennom koding hver for oss, og sammenligning av koder, har vi drøftet og argumentert oss frem til framstillinger vi sammen mener er riktige i henhold til det som framkom gjennom intervjuer. Dette gjorde at vi kunne sjekke for eventuelle feilkilder, og ga rom til refleksjon rundt egne valg - spesielt i de tilfellene der vi hadde ulik koding. Dermed har vi systematisk gjennomgått våre tolkninger av rådataene etter disse er gjennomgått uavhengig av hverandre (Grønmo, 2016, s. 243-244,250).

Validitet handler om hvorvidt en har målt det en faktisk ønsket å måle, og for oss om vi belyser hvordan midlertidige ansettelse kan påvirke tilhørighet og lojalitet i forskningsorganisasjoner (Ringdal, 2013, s. 248). Validiteten vurderes ikke på et gitt punkt i forskningsprosessen, men er noe en må vurdere kontinuerlig (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 277). Valg av metode og datamateriale bør derfor, for å sikre validitet, passe til hva vi har intensjon om å belyse. Åpenbar validitet er tilfredsstillende dersom en gjennom datainnsamling og framstillingen av disse besvarer oppgavens problemstilling. Dette opplever vi at vi gjør i denne oppgaven, og valg av undersøkelsesopplegg har vist seg egnet for oppgavens formål (Grønmo, 2016, s. 251-252).

Opgavens indre validitet handler videre om at datainnsamlingen har resultert i relevant informasjon for vår problemstilling, og om dataene er tolket rett. (Jacobsen, 2015, s. 228-229). Vi har kontinuerlig revurdert måten vi innhenter informasjon fra informantene mellom møtet med hver informant ved å gå tilbake til intervjuguiden og oppdatere og spisse denne etter erfaringene vi gjorde underveis i innsamlingsprosessen. Dette mener vi sikret relevant data som svarer på problemstillingen. Videre opplever vi at vi fikk rikelig og god informasjon fra informantene som belyser vår problemstilling. Måten vi har tolket dataene gjør at vi opplever oppgavens validitet som sikret. Vi har hver for oss tolket samtlige rådata før vi sammen har diskutert oss frem til det vi mener er rett tolkning og framstilling av disse. Gjennom sitatsjekk til de som ønsket dette anser vil framstillingen som ytterligere sikret. Da fikk vi bekreftet eller eventuelt avkreftet forståelse av informantenes svar, og sikret at informantenes uttalelser stemte overens med deres faktiske meninger rundt temaet (Grønmo, 2016, s. 255).

Direkte bruk av sitater gjør at informantenes stemme klart kommer frem, uten at vår fortolkning styrer hvordan de fremstilles. Sitatene er blitt valgt ut for å understreke poenger, og vi føler at det som ikke vises i sitater likevel er godt representert gjennom teksten. Ved å

vide det informantene faktisk har sagt gjennom direkte sitater styrkes oppgavens pålitelighet og validitet (Tjora, 2012, s. 205). Gjennom at informantene har fått mulighet til å godkjenne vår bruk av sitater, opplever vi at den interne samt kommunikative validiteten er styrket. Likevel var det få av våre informanter som ønsket sitatsjekk, noe som medfører lavere grad av faktisk kommunikativ validitet. En annen form for kommunikativ validitet er kollegavalidering, dette har vi ikke hatt mulighet til å gjennomføre, men føler likevel at vi har hatt en fordel av å være to som kan drøfte sammen (Grønmo, 2016, s. 255-256). På bakgrunn av dette anser vi denne oppgavens validitet som sikret.

Oppgavens eksterne validitet kan anses som lav da vårt valg av undersøkelsesopplegg ikke anses som egnet for et slikt formål. Målet i denne oppgaven er med andre ord ikke å generalisere funnene til å gjelde andre enn de som er fokus i denne undersøkelsen (Jacobsen, 2015, s. 237). Framfor et ønske om å generalisere, har vi i denne oppgaven hatt et mål om å belyse tendenser for informantene i vårt utvalg. Det å finne frem til kontekstavhengig kunnskap har for oss vært et hovedfokus, og målet er da mangfoldet i kunnskapen heller enn overførbarheten. Generalisering har med andre ord ikke vært et fokus i vår oppgave (Kvale og Brinkman, 2015, s. 289). Ved valg av metode og et avgrenset utvalg til relativt få informanter ble det for oss viktigere å få rike beskrivelser fra færre informanter, framfor mye informasjon fra flere. Spesielt i denne sammenheng tenker vi at funnene i denne oppgaven kan ha relevans i andre forskningsorganisasjoner, men mer som et startpunkt for videre forskning, enn sannheter.

5.8 Metodiske avveininger og begrensninger

Vi har ikke valgt en komparativ metode, men heller ønsket en komparativ tilnærming for å belyse, kontrastere og sammenligne institusjonelle forhold ved casene. En annen utfordring har vært å klargjøre om organisasjonene er *like nok*. Dette fordi vi har valgt to organisasjoner som hovedsakelig er ulike på én faktor: ansettelsesstrategi. Likevel er organisasjonene også ulike ved at en er offentlig og en privat, noe som kan være en utfordring, da funn knyttet til ulikhet i ansettelsesstrategi kan tenkes å skyldes også andre ulikheter mellom organisasjonene. Det kan med andre ord være at det finnes andre potensielle andre påvirkningsfaktorer innad i organisasjonene enn kun stillingsbeskrivelsen i seg selv. (Grønmo, 2016, s. 404-405).

Ettersom oppgaven tar for seg opplevelsen av midlertidighet i forskningsorganisasjoner, mener vi at de to casene informantene er valgt ut ifra er hensiktsmessige for å belyse vår problemstilling. Vi har fokusert noe mer på midlertidig enn på fast ansatte, noe vi mener belyser flere sider av saken og gir et tilstrekkelig helhetlig bilde. Vi har gjennom våre 9 informanter fått mye informasjon, og opplevde etterhvert i intervjusituasjonen at informasjon begynte å gjenta seg. Vi skulle likevel gjerne hatt mulighet til å intervju flere av de fast ansatte i universitetssektoren, da vi tror dette kunne gitt oss et bedre komparativt grunnlag og mer nyanserte beskrivelser fra de ansatte.

Det kunne også alternativt vært mulig å gjennomføre denne oppgaven ved bruk av spørreundersøkelser, som er den andre tilnærmingen vi vurderte. Ved en slik tilnærming hadde vi kanskje fått belyst mer fra flere informanter. Vi vurderte også kvantitative undersøkelser som tidkrevende, og i dette tilfellet ønsket vi at informantene skulle snakke mer åpent om et tema og gi rike beskrivelser fremfor å sette et kryss ved et svaralternativ (Ringdal, 2013, s. 105). Likevel ser vi verdien av en slik tilnærming, og tenker at denne oppgaven også kunne videreføres av et kvantitativt forskningsopplegg. Forslag til dette presenteres i oppgavens siste kapittel om videre forskning.

5.8.1 Problematisering av det å intervju forskere

Gjennom vårt studie har vi intervjuet samfunnsforskere som til daglig arbeider med nettopp det vi har gjort i denne perioden (på et mer profesjonelt nivå). I en intervjusituasjon er det dermed mer sannsynlig at en forsker vil kunne skjønne våre resonnement, og kanskje også følge dette sporet. Dette kan ha både positive og negative sider. Dette belyses i følgende problematisering.

Det utfordrende med å intervju forsker opplevde vi var at disse kunne være opptatt av å gi “riktige” svar, gjerne på bakgrunn av egen kunnskap om teori på feltet. Temaet for oppgaven kom gjerne også opp som en del av svaret selv når dette ikke konkret stod i fokus, dette mest sannsynlig fordi forskerne vet hvor viktig det er å få svar på problemstillingen (Kvale og Brinkman, 2015, s. 176). Dette gir noen ganger noe forvirrende svar, som ikke helt følger spørsmålsstillingen. Det vil også kunne gi svar som virker mer generelle og upersonlige, noe som kan gjøre det vanskelig å skille egne meninger fra generelle antakelser og teorier om temaet. Eksempler på slike svar fra vår datainnsamling er: “Nei altså, teorien bør jo være at jo sterkere du føler deg selv faglig, jo mer uavhengig er du av din arbeidsplass ...”. Også valget

om å intervju samfunnsforskere er noe som kan problematisere i denne sammenheng, da disse til en viss grad har felles referanseramme som oss. Etersom de kan kjenne igjen teoriene som ligger bak studiet, kunne det kanskje ha vært mer hensiktsmessig for oss å intervju forskere uten denne felles forståelsen. (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 276). For å begrense vår påvirkning og til tider ledende spørsmål i denne sammenheng har vi forsøkt å være konkrete i innledningen av intervjuet og presisert at fokuset er på egne erfaringer. Videre har vi forsøkt å være bevisst på slike formuleringer, og prøvd å rette oppfølgingsspørsmålene inn mot personlige erfaringer igjen. Vi mener likevel ikke dette spiller mye inn på reliabiliteten, da vi mener svarene en forsker vil gi alltid vil kunne være drevet av forkunnskaper, og svarene vil dermed ikke nødvendigvis variere hvis spørsmålene stilles i en annen setting (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 276).

Noen av temaene i vår oppgave synes informantene våre å ha reflektert rundt, men det er ikke alt en gjør like bevisst. I en slik situasjon opplever vi at våre informanter er noe nølende til å svare. Dette kan en oppleve i alle intervjusituasjoner, men vi har merket oss at det å la noen av våre informanter reflektere rundt et tema de ikke er kjent med eller ikke føler seg kompetente i, gjør at resonnementer ofte ender med “nei, jeg vet ikke, jeg”. Denne skepsisen til å si noe om et tema uten noe forberedelse virker for oss å være preget av at en er forsker av yrke, der det å være for bastant i svarene virker verre enn å undergrave eller forminske betydningen av et resonnement.

6 Resultater

I møte med våre informanter opplever vi at noen hovedfunn er gjentakende. I denne delen av oppgaven vil målet være å deskriptivt belyse noen av disse hovedfunnene, for å kunne danne et bilde av organisasjonenes institusjonelle ulikheter og likheter. Disse har vi kategorisert ved å dele inn presentasjonen av resultatene etter hvilken organisasjon våre informanter tilhører, for å kunne belyse hvilken kontekst ulike utsagn springer ut ifra. Underkategoriene i hver del styres av funn som framkom i intervjuer. Bakgrunnen for vårt utvalg var at dette var to organisasjoner med ulik ansettelsesstrategi, henholdsvis et institutt med fast ansettelse som hovedregel, og et universitet med større utbredelse av midlertidige ansettelser. Vi vil i denne delen av oppgaven ha fokus på det komparative aspektet og gjøre en sammenlikning av casene våre med både fokus på ulikheter og likheter. Informantenes egne opplevelser brukes for å vise hvordan de preges av eget opphold i sin organisasjon.

6.1 Universitetets særtrekk

6.1.1 Rigid men rettferdig

I intervjuene opplevde vi at det stadig kom opp en problematisering om at ulike organisasjoner har ulike identiteter. Noen organisasjoner spesialisere seg på kun et felt med en mentalitet om at *“vi gjør dette”*, mens spesielt universitetene har et bredt spekter av forskning og i tillegg andre sentrale oppgaver som undervisning. Dermed får en ikke samme felles identitet. På tross av at en kan oppleve en viss tilhørighet til organisasjonen, er en ikke *“forskere som forsker på denne måten”*. Universitetet er ikke bare annerledes utformet med tanke på oppgaver - det er også mye større enn instituttet. Det finnes flere institutter internt på universitetet som er mer avgrenset slik vi tolker det. Det synes med andre ord å være en forståelse av at det er en strengere hierarkisk oppbygging, som kan oppfattes som rigid. Rigiditeten synes å ha en noe overraskende effekt ved at universitetet nærmest på grunn av dette oppleves mer rettferdig. Dette spiller igjen positivt inn på informantens ønske om å bli.

Hva som forventes av den enkelte bør videre være tydelig. Jobber en godt og viser seg verdig har en større sannsynlighet for fast stilling. Blir en ikke tilbudt fast jobb kan en om ikke annet føle seg ganske sikker på at det skyldes en vurdering av faglig kompetanse og mindre bias. For oss virker det som at tydeligheten rundt det at en forventes å undervise, publisere for så å

konkurrere om de faste stillingene gjør det å være midlertidig ved et universitet slik en informant beskriver det, til en relativt “renhårig greie”.

Videre opplever vi i møte med våre midlertidig ansatte informanter i akademia at disse gjerne har et mål om å komme tilbake, men at en i situasjonen som midlertidig er innforstått med at en må ut og få mer erfaring andre steder, og publisere mer. Universitetet synes med andre ord å legge til grunn noen forventninger om ens egen fremtid. En er klar over at det er vanskelig å få fast jobb etterpå, og er ikke drevet av en illusjon rundt dette.

6.1.2 Fokus på seg selv

“Du har lov til å passe på din egen karriere. Som forsker er det viktig at du publiserer og gjør ting som er viktige sånn at du får en bra CV. Og når du er midlertidig i en forskningsinstitusjon så havner du i en litt sånn mellomposisjon, for du skal være lojal mot organisasjonen og ta en for laget, men så må du også passe på deg selv, hvis ikke får du jo ingen penger. Og her får man litt mer renhårig lov å passe på seg selv, så det er nok det jeg liker” (midlertidig ansatt, universitet).

Å gjøre det en selv ønsker av oppgaver synes å ha betydning for våre informanter ved universitetet. En kan drive med “den bittelille tingen” en selv ønsker å holde på med, og som vil ta en videre i karrieren. Å få frihet til å arbeide for egen fremtid kan også gjøre at midlertidigheten oppleves mindre problematisk, og en kan føle en sterkere tilhørighet til en organisasjon som lar en fokusere på seg selv. Dette oppleves som en av årsakene til at arbeidsmiljøet nedprioriteres noe ved universitetet. For informantene ved universitetet virket likevel individuelt arbeid i stor grad å være positivt ladet. En er sitt eget felt og har ansvar for seg selv, og seg selv alene. Dette bygger opp under en rettferdighetstankegang om at en er ansvarlig for egen utvikling og personlige mål. Det individuelle arbeidet kan imidlertid også tenkes å ha en bakside. Det at en ansettes som spesialist på “*sitt felt*” som en forvalter av dette feltet *alene*, kan også oppleves som ensomt.

6.1.3 Å være en del av universitetet

Vår opplevelse av informantene er at de som arbeider ved universitetet føler de i stor grad er en del av organisasjonen, og ønsker at den skal se verdien av det en gjør. Som fast ansatt er dette kanskje ikke overraskende. En har da gått igjennom en lang prosess og opparbeidet seg så mye kunnskap at en lettere kan finne sin plass. Vår opplevelse av informantene er at de

også føler det er lettere sosialt ettersom en opparbeider seg kontaktflater og et miljø som spenner over organisasjoner. Som midlertidig er det også en forståelse av at universitetet har tatt en inn fordi ens kunnskap er av verdi for universitetet. En er ikke plassert der for å gjennomføre noe som er av lite relevans for akademia. For oss synes det å være et ønske om å forbli i akademia, og at dette synes ofte å være en bakenforliggende motiverende faktor. Som midlertidig ved universitetet er en også en del av et større miljø med andre midlertidige. Denne måten å organisere på med mange midlertidige stillinger, som varer over lengre perioder, synes å normalisere midlertidighet. Det at en er i en organisasjon med flere midlertidige kan dermed anses som en positiv ting også fordi en får en frihet til å arbeide for egen fremtid:

“[D]et er mer komplekst å være midlertidig i en organisasjon hvor mange er faste, fordi da er det i større grad sånn at man må vurdere hvor mye man skal ta en for laget, og hvor mye man skal tenke på seg selv som en person som skal tilbake på arbeidsmarkedet, og konkurrere med andre som ikke tar en for laget” (midlertidig ansatt, universitet).

Midlertidighet og den klare rammen for det, synes å være med på å gi de som er ved universitetet en klar formening om hva som forventes av dem, og hva de får igjen av universitetet. Har en vist at en kan prestere gjennom en utdanningsstilling, virker dette å danne forventninger om forskerkarriere ettersom en da har vist at en kan og ønsker det videre. Det å skulle vise seg verdig kan virke motiverende når det er tydelig hva en må gjøre for å nå dette målet om fast ansettelse i framtiden. Midlertidigheten kan da oppleves mindre problematisk, noe som igjen gjør det mulig å føle sterkere tilhørighet til en organisasjon som lar deg fokusere på en selv.

I møte med faste ansatte ved universitetet slår det oss at det er en tydelig oppfatning om at når en først har kommet inn i akademia - blir en. Dette sammenfaller videre med det vi oppfatter som målsettinger i intervjuer med midlertidig i samme organisasjon, der det virker som om målet med midlertidige utdanningsstillinger ved et universitet gjerne er et ønske om å få en fot på innsiden og på et punkt kunne komme inn i akademia. Det virker for oss som om det er en holdning ved universitetet at om en får fast stilling, slutter en ikke: “Nei her er det jo ingen som slutter. Det er ingen som har fast stilling som slutter her før de pensjonerer seg. Så jeg tror ingen her føler at det er nødvendig å anstrenge seg for å beholde folk. For å

være ærlig” (fast ansatt, universitetet). For oss oppleves det dermed som en jobber ved universitetet ut fra en forventning om å kunne oppnå en karriere i akademia på bakgrunn av egen kunnskap og driv og at en må kjempe mot mange andre som viser tilsvarende.

6.2 Instituttets særtrekk

6.2.1 Fleksibilitet

Der det til tider kan preges av ensomhet i arbeidet ved universitetet, synes det i instituttet å være mer fokus på samarbeid. En slik samarbeidskultur synes å gjøre at en er del av en “liten gjeng” innenfor instituttene som en jobber mye med. Også profesjonsidentiteten er mer framtrædende i instituttet. Det som utgjør referanserammen og det større feltet også utenfor instituttet, synes å være de med samme fagtradisjon som en selv. Utsagn som “Jeg er sosiolog. Jeg føler jeg tilhører sosiologverdenen” virker for oss å befeste dette (fast ansatt, institutt). Instituttet synes dermed å ha en identitet knyttet til fagbakgrunn og en inndeling deretter.

Videre får vi inntrykk i møte med våre informanter at en spesielt ved institutter bør ha en kultur innad i organisasjonene som fremmer at de ansatte er fleksible, tilpasningsdyktige og samarbeidsvillige. Hvis en ikke er villig til å sosialiseres inn i en organisasjon og følge dens kultur, vil en heller ikke da være i organisasjonen lenge:

“[D]må være parat til å steppe inn og ta initiativ selv, søke etter midler selv, samarbeide med andre, ta oppdrag som du får i hånden for ingen andre har tid til å ta det. Så du må være fleksibel, mentalt og faglig. [S]å kravene er egentlig ganske store, men de som er her de over tid, de fyller de kravene. De som ikke orker det slutter”
(fast ansatt, institutt).

Dette gjelder også arbeidsoppgaver. Det å være fokusert på kun eget arbeid og egen vinning synes dermed ikke å verdsettes ved et institutt. En må kunne sette sine egne personlige preferanser til side og jobbe mer for fellesskapet. Som ansatt i et institutt opplever vi videre at rammen for det en driver med, det en “forsker på” blir større. En må være villig til å endre fagområde, steppe inn i problemstillinger en ikke har hatt interesse for før eller kanskje aldri har hørt om. Denne formen for funksjonell fleksibilitet opplever vi det er forventet at en skal

godta (Atkinson, 1984). Dette gjør en så lenge det er innforstått at det er nødvendig for at organisasjonen skal overleve og/eller for å kunne fortsette å ha en stilling i instituttet.

6.2.2 Økonomi som stressmoment

Som ansatt ved instituttsektoren er fokuset på forskning og innhenting av midler til forskning, framfor undervisning slik tilfellet er i academia. For å forske på det en ønsker er en med andre ord avhengig av å få finansiering fra andre utenfor instituttet selv. Det å selv være avhengig av å innhente midler kan prege måten en arbeider på og kan virke stressende. Kanskje opplever en å måtte ofre tid og ressurser for å kunne sikre at en får fortsette å jobbe med eget interesseområde, og kanskje også sin egen fremtid i instituttet. Ved å ikke ha nok publikasjoner å vise til, går det rykter om at noen “kommer inn på kontoret for å ta en prat”. Likevel synes det heller å være en frykt for å bli “kasteball” i systemet, og for å bli satt på perifere prosjekter, utenfor eget interesseområde, hvis en ikke presterer godt nok. I møte med våre faste informanter opplever vi imidlertid at det foreligger en følelse av kontroll over egen situasjon ved at en er mer involvert i selve søknadsprosessen, og i større grad kan sikre midler til eget interessefelt. Denne innflytelsen på fremtidige arbeidsoppgaver kan synes å gi en trygghet, gjennom at en også er sikret å være tilstede når prosjektet skal gjennomføres. Videre kan det virke som at når de faste ansatte ved instituttet har et sikkerhetsnett ved at de kan delta på andre forskningsprosjekter i instituttet.

Knyttet til dette får vi inntrykk av at dette “stressmomentet” virker mindre for de som faktisk jobber ved instituttet selv enn for de som ser det utenfra. Det synes å kunne prege de som jobber der, men kanskje mindre enn vi hadde trodd da vi gikk inn i intervjuene. Faktisk kan dette være preget av måten folk *utenfor* instituttet beskriver det. Spesielt har vi i møtet med folk ansatt i academia fått inntrykk av at det å være institutt kan være stressende, nettopp grunnet økonomi og omorganisering. Instituttet vi hadde som case hadde imidlertid relativt god økonomi, og de samme “farene” virket kanskje ikke like framtrædende.

6.2.3 Uklarheter

Vår opplevelse i møtet med instituttet er at en prøver å skape et fellesskap mellom de midlertidige, samtidig som dette kanskje ikke nødvendigvis har en stor faglig verdi og en bør investere “opp” i organisasjonen. Som midlertidig ansatt forsker synes en å bli klar over den hierarkiske koblingen opp til de som er fast ansatte forskere, og det å danne kontaktflater og nettverk inn i forskningsmiljøer for egen vinning og utvikling oppleves dermed som viktig.

Det kan med andre ord virke som en ensidig form for sosialisering, der de midlertidige må arbeide for å vinne over de faste, noe som kan skape en form for konkurranse internt mellom de midlertidige. Det vi opplever da i møte med våre informanter er en forståelse av at prosessen blir mer om evnen en har til å selge seg selv inn heller enn arbeidet i seg selv. For selv om det forventes at de skal delta på lik linje med resten av de ansatte i organisasjonen, er ikke dette nødvendigvis det beste for ens eget arbeid. For oss virker det som at en midlertidig stilling kan gjøre det mer uklart, noe som kan spille negativt inn på egen følelse av tilhørighet og lojalitet til en organisasjon.

For de midlertidige synes usikkerheten å være knyttet til hva som er forventet av en og hva en kan forvente i retur. Selv om en ønsker å fortsette i instituttet og selv om det en gjør er godt arbeid er det uklart om en får bli i organisasjonen. Dette er en annen form for usikkerhet fordi en som midlertidig ved instituttet ikke konkurrerer med mange andre midlertidige. Det å være den eneste eller en av få midlertidige ved et institutt, som må bevise sin plass, vil da kunne medføre mer stress da fremtidsutsiktene i organisasjonen i stor grad ligger på egne skuldre. Dette kan videre tenkes å gjøre en mer bevisst over at tidsrommet i organisasjonen i utgangspunktet er begrenset: ”Det er litt sånn, det at det er en sånn holdbarhetsdato, sånn best før dato liksom” (midlertidig ansatt, institutt).

På tross av at fast ansatte i instituttet gjerne trekker frem mye samarbeid, kan det kan virke som at det å være midlertidig ansatt ved et institutt også kan oppleves som ensomt. Det er lagt opp til at en arbeider mye alene, og dersom en ønsker å samarbeide vil dette kunne føre til ekstraarbeid. Det virker som om at en på tross av å bli godt tatt imot med et trivelig arbeidsmiljø, samtidig opplever at arbeidet er litt atskilt da dette blir mer effektivt i det lange løp.

Vår opplevelse er at en ved et institutt føler sterkere at en må kjempe seg inn. En har ikke et område eller en gitt plass i en organisasjon og en må selv vise at en kan være relevant for organisasjonen. Det å vise seg som en del av den, innebærer flere av diskusjonene over om sosialisering og fleksibilitet og det å holde seg synlig. Enn så lenge blir konklusjonen den at en som midlertidig kan oppleve at det er vanskeligere å få delta fullt ut i en organisasjon. Det er samtidig for noen av våre informanter påpekt at en som midlertidig likevel er forventet å delta, også når organisasjonen og de faste selv ikke gjør det.

6.3 Om likheter på tvers av forskningsorganisasjonene

6.3.1 Egen videreutvikling i fokus

Uavhengig av hvilken av de to organisasjonene informanter tilhørte, virker det for oss som om midlertidige forskerstillinger i utgangspunktet oppleves som en investering for fremtiden, og at det å ta doktorgrad og postdoktorgrad var en del av det å møte forventningene i kunnskapsorganisasjoner. I denne forbindelse trekkes det frem at en i denne perioden skal vise seg verdig, reflektere rundt det å være forsker og om dette er noe en er egnet til og har ønsker om å gjøre. En slik holdning til de midlertidige stillingene synes for oss å baseres på tanker som “det er sånn det er” og “det er slik det alltid har vært”. Det virker å ligge en antakelse om at en må kunne vise at en er egnet som forsker, og måten dette gjøres på er gjerne gjennom en midlertidig utdanningsstilling. En informant belyste det slik: “Jeg tror jo at liksom midlertidigheten hadde vært verre hvis det ikke hadde vært for at det var sånn det var med doktorgrader” (midlertidig ansatt, universitet). Denne formen for forståelse av midlertidighet kan bygge på en rettferdighetstankegang. Midlertidighet virker å være veien inn som forsker og synes dermed vurdert som mindre problematisk. Dette kan tenkes å medføre at en får en vennligere innstilling til organisasjonen en er midlertidig i, da denne virker mer rettferdig. En tendens virker likevel å være klar i vårt møte med de midlertidige informantene: de ønsker seg en fast stilling.

Dermed kan de midlertidige stillingene for noen virke mer som en *mulighet*, og trekkes frem som ”den beste muligheten en har”. Dette i forhold til at en uten denne kompetansen kanskje ikke har de mulighetene en ønsker i arbeidsmarkedet. Det å gå inn i en midlertidig stilling kan dermed kanskje baseres på en avveining der en midlertidig stilling for noen kommer ut som ”det beste alternativet”. Det argumenteres i denne sammenheng for at midlertidigheten kan balanseres ut av egen videreutvikling og nye muligheter. Utdanningsstillinger som doktorgrad og postdoktor framkommer dermed for oss som både en investering og en kostnad for den enkelte, og det å ta en midlertidig stilling blir en avveining av hva en har der en er, og hvordan en kommer videre i egen målsetting og karriereutvikling. Det at en selv velger å gå inn i midlertidigheten er en annen faktor som kommer frem i intervjuer, og noe som for oss synes å kunne ha påvirkning på hvordan en opplever egen midlertidighet. For oss virker det med andre ord som om der foreligger en opplevelse av en mer *rettmessig midlertidighet*.

Uavhengig av organisasjonene i vårt utvalg rettes fokus mot at en som forsker alltid bør jobbe for å forbedre seg og videreutvikle seg for å holde seg og sin forskning relevant. Spesielt tydelig blir dette i møte med våre midlertidige ansatte informanter. Ønsker om å bygge opp egen CV, og å ta bevisste valg for å bli spesialist på sitt felt fremmes, samtidig som et ønske om fast ansettelse i enden av midlertidigheten vektlegges. Det kan virke som en må være ”framoverlent” og åpen for utviklings- og utdanningsmuligheter. Vi opplever både våre midlertidig og fast ansatte informanter relativt sikre på egen markedsverdi, men at de midlertidig ansatte kanskje retter mer fokus mot det å benytte gode muligheter når disse kommer.

Midlertidigheten virker i seg selv ikke en faktor med stor grad av påvirkning på tilhørighet. Det er imidlertid når denne settes i forbindelse med andre faktorer at det kan virke som om tanken om at en selv er midlertidig blir tydeligere. Dermed blir det nødvendig å se på informantenes egen kontekst, ved å presentere ulikhetene basert på hvilken forskningsorganisasjon informantene er en del av. Dette for å kunne presentere ”hvordan midlertidigheten forvaltes lokalt” (midlertidig ansatt, universitet).

6.3.2 Del av et større forskningsfelt

“[M]in identitet er ikke så veldig knyttet til en organisasjon. Jeg har nok en identitet til en viss grad knyttet til min utdanning, den er knyttet til en form for forskerfellesskap som er definert også litt på tvers av, den er nok knytta til et slags konstruert fellesskap som nok bare finnes i ett eksemplar i mitt hode av folk som driver med det jeg tenker på som god forskning på det jeg tenker på som mitt felt” (midlertidig ansatt, universitet).

Forskere synes gjerne å arbeide utover egen organisasjon, og tilhørighet virker å kunne strekke seg utover organisasjoners grenser, til et større felt. Det å ha kollegaer er ikke da bare knyttet til en organisasjon og en kan oppleve å ha kollegaer på tvers av organisasjoner. Det kollegiale miljøet avgrenses dermed ikke nødvendigvis av en organisasjons grenser, men kan strekke ut i et større felt som et nettverk av forskerorganisasjoner. Feltet framsto som noe større og udefinert, og kan utgjøre et mer internasjonalt felt. Vi opplever at felt kan deles i to deler: det ene er felt basert på fagbakgrunn og et større felt som omhandler andre organisasjoner. En sterk faglig identitet virker å gjøre at en bygger tilhørighet til en gruppe av folk med samme fagbakgrunn.

I møte med informanter fra begge organisasjoner trekkes det videre frem et internasjonalt press. Dette omhandler at det fra organisasjonens side ønskes at en publiserer i internasjonale tidsskrifter og opprettholder en standard på arbeidet som gjør det interessant også utenfor norsk sammenheng. Selv om det ble fremmet av organisasjonene å ha fokus på internasjonal forskning, opplever vi at våre informanter selv ikke alltid følte at dette stemte overens med egne ønsker. Det kan dermed virke som om en ser verdien for organisasjonen i det å gjennomføre internasjonale studier, men at dette kan spille negativt inn på egen opplevelse av å være samfunnsnyttig.

6.4 Delkonklusjon/oppsummering

I denne delen har vi sett på ulike momenter og faktorer vi ønsker å bruke som et utgangspunkt for videre diskusjon. Kort oppsummert opplever vi at hverdagen i de ulike organisasjonene skiller seg innenfor visse områder.

Ved universitetet bør en videre fokusere på undervisning, i tillegg til forskning og publisering. Dermed kan det virke som at tiden som brukes til forskningen noen ganger må nedprioriteres til fordel for forberedelser og administrativt arbeid. Her ser vi et skille fra instituttet der en gjerne må publisere mye og bra samt innhente midler for å kunne forske videre. I denne forbindelse får vi inntrykk av at en må bruke tiden annerledes, og fokusere på noe ulike ting som forsker ved de ulike organisasjonene. Faktorer som kan oppleves som stressende for noen i instituttsektoren, som avhengighet av midler og publisering for å vise egenverdi, kan gjøre at noen ser for seg en fremtid i academia der økonomi-problematikken kanskje ikke er den samme. Andre kan heller ønske å fokusere mer på egen forskning framfor undervisning, og kan dermed heller ønske seg over i instituttsektoren.

Vår opplevelse av forskerne vi intervjuet er at de investerer i en organisasjon de mener representerer deres ønsker for arbeidshverdagen og som også gjerne er anerkjent. Vurderingene informantene våre tar her synes i stor grad å være basert på personlige preferanser. Instituttsektoren virker mest attraktiv dersom en ønsker mindre forhold, samarbeid og gode prosjekter. Universiteter virker derimot mer fristende fordi en der har høyt akademisk nivå, muligheten til å jobbe selvstendig og slipper presset med å måtte skaffe midler til egen forskning. Det virker for oss som om våre informanter har reflektert rundt

skillet mellom universitet og institutt ved valg av egen organisasjon. Dette på bakgrunn av blant annet personlige erfaringer i den andre sektoren, eller basert på egne personlige preferanser og antakelser om den andre organisasjonen. For oss virker det derfor som at skillene i arbeidshverdagen mellom de to organisasjonene er relativt tydelige. Dette kan være et resultat av et relativt lite miljø og utbredt kjennskap til andre organisasjoner. Dermed kan det virke som at valg av egen organisasjon bygger på personlige preferanser rundt egen arbeidshverdag. Disse likhetene ønsker vi nå å bruke som utgangspunktet for vår videre analyse.

7 Lojalitet og tilhørighet til hva?

I forrige kapittel belyste vi deskriptivt institusjonelle trekk som virket å kunne påvirke opplevelsen av midlertidighet innad i våre to forskningsorganisasjoner. I dette kapittelet rettes heller fokuset mot våre informanternes sammenfallende individuelle opplevelser, uavhengig av hvilken organisasjon de arbeider i. Denne analysen vil med andre ord ikke ha et like komparativt fokus, men vil heller fokusere på de institusjonelle særtrekkene der vi anser det som hensiktsmessig å belyse dem. Analysen vil fokusere på det vi opplever at våre informanter trekker frem at preger deres opplevelse av midlertidighet, og hvordan dette kan påvirke lojalitet og tilhørighet til egen forskningsorganisasjon. Dette gjøres for å belyse oppgavens problemstilling:

Hvordan oppleves midlertidighet blant forskere, og hvordan spiller dette inn på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon?

Analysen er delt inn i tre hoveddeler, før denne ender i en konklusjon. I det første kapittelet vil fokuset være på forskerne og det vi opplever som viktige trekk ved deres identitet, og hvordan dette legger opp til et individuelt fokus. Her vil vi både se denne identiteten opp mot egen identitetsbygging og videreutvikling, samt se på hvordan forskeridentiteten kan bli tydeligere i møte med et større felt. Det andre kapittelet av analysen vil rette fokus mot opplevelsen av midlertidighet. Her vil vi vise både hvordan midlertidigheten kan oppleves som en positiv mulighet som bringer en videre, og hvordan den også kan oppleves negativt ved at en opplever å være i ansatt i en stilling som gir en mindre rom til å påvirke avgjørelser. Avslutningsvis vil vi drøfte hvordan en kan argumentere for at forskere kan være både kosmopolitisk og lokal orientert med utgangspunkt i Gouldners tre komponenter (1957). Vi vil deretter problematisere denne teoriens ensidige forståelse av lojalitet og tilhørighet og dens fokus på at en virker å måtte være enten eller. Her ønsker vi å nyansere bildet ved å belyse hvordan tilhørighet og lojalitet fortsatt synes å ha en plass hos våre informanter, spesielt når organisasjonen gir rom for egenutvikling og interesse.

Mangel på langsiktighet kan ifølge Sennet undergrave forpliktelse og lojalitet til organisasjoner (2008, s. 30,39). Ved midlertidige ansettelser, og et kortere tidsaspekt, kan det dermed forventes lavere grad av tilhørighet og lojalitet hos de midlertidige ansatte enn hos de

fast ansatte (Olsen, 2016, s. 5). Forskere er midlertidige over lengre perioder gjennom doktorgradstillinger og postdoktorstillinger. Å være midlertidig i en organisasjon, gjerne i 3-4 år, kan synes å gi argumentet om tidsaspektet mindre verdi, da dette gir rom for å føle seg som del av organisasjonen. Det kan da tenkes å bli mindre press forbundet med å måtte vite hva en “skal drive med i siste halvdel av 2020” (midlertidig ansatt, universitet). Ved et lengre tidsaspekt som midlertidig, spesielt når det går over flere år, kan dermed tilhørighet og lojalitet likevel tenkes å vokse fram ved at en: “[F]øler at du blir en del av en historie da og ikke at du liksom bare er sånn derre inn ut, inn ut” (midlertidig ansatt, institutt).

7.1 Autonomi og kompetanse: individuelt fokus

Vi har tidligere fremmet en antakelse om at: *Våre informanter vil oppleve å være autonome og kompetente. Tilhørighet vil være til ferdigheter og verdier og profesjon framfor organisasjon, og gjøre organisasjonens rolle mindre viktig og forskerfellesskapet viktigere.*

Denne belyses i følgende del ved at vi i dette delkapittelet vil vi først rette fokus mot forskeridentitetens framvekst og hvordan denne tilrettelegger for en individualisert tilnærming. Forskeridentiteten synes for våre informanter å stå sterkt, og spesielt to trekk ved identiteten er framtreddende: autonomi og kompetanse. Autonomi betyr at egne interesser styrer egne handlinger, og at en selv kontrollerer og velger på bakgrunn av egen fri vilje - uten påvirkning fra ytre krefter. Dermed er en selv ansvarlig både for egen videreutvikling og utforming av eget arbeid. Kompetanse innebærer en opplevelse av mestring som resultat av egne ferdigheter, og utvikling gjennom det en gjør (Einarsen og Skogstad, 2011, s. 106,108). Fokuset vil her være på forskernes egne opplevelser og forklaringer rundt disse begrepene, før disse ses i lys av selvbestemmelsesteorien, omhandlende nettopp autonomi, kompetanse og tilhørighet som grunnleggende behov (Hetland og Hetland, 2011, s. 105). Dette vil avslutningsvis i denne delen lede oss fram til vår videre forståelse og drøfting av hva forskere er lojale til.

I møte med våre informanter får vi en opplevelse av at en allerede i utdanningen skaper seg en identitet, gjerne knyttet til et fagfellesskap, og at en opparbeider seg kompetanse som en tar med seg videre inn i en karriere som forsker. Gjennom å skape seg et nettverk synes identiteten også å vokse fram gradvis gjennom å omgås og samarbeide med andre forskere. Her pekes det på hvordan en “graver dypere og dypere røtter” inn i forskermiljøet med tiden,

og hvordan en som forsker sosialiseres inn i miljøer: “Jeg opplever at jeg har blitt hvertfall veldig sosialisert inn i et miljø, og en måte å tenke på og at jeg etterhvert også har laget meg et nettverk” (midlertidig ansatt, universitet). Identiteten, slik sitatet belyser, legger også til grunn en forståelse av at en som forsker tilnærmer seg problemstillinger på en egen måte, ved at en preges av miljøet en blir en del av. En slik tilnærming trekkes fram som noe en tilegner seg allerede gjennom utdanningen:

“Man lærer nesten å bli forsker da [gjennom utdanningen]. Det er det du kan etterhvert, det er jo å skrive artikler og lese artikler og skrive artikler og lese artikler, man lærer ikke noe annet på en måte” (midlertidig ansatt, institutt).

Utdanningen og arbeidserfaringer en tar som forsker påpekes i seg selv som noe som gir en faglig selvtilit gjennom kompetansebygging. Dette kan for eksempel være en fullført grad, anerkjennelse i fagmiljøet eller tidligere jobberfaring som bygger selvtilit i henhold til egen kompetanse. Tidligere erfaring kan gjøre en sikrere på egen kompetanse, og gjøre at en tør å satse på seg selv med en trygghet om at en finner ut av det: “[J]eg føler meg kompetent da. [J]eg skjønner kanskje ikke helt hva ting handler om men jeg har erfaring med at jeg kan legge ut på svøm uten å se land, også går det bra” (midlertidig ansatt, universitet).

Forskeridentiteten kan medføre et fokus på å selv måtte prestere og publisere for å markere seg selv både innad i egen organisasjon og utad i et større forskningsfelt. Selv om det blir fremmet at en kunne ønske å samarbeide mer med andre, virker det spesielt for de midlertidig ansatte informantene som noe som kan medføre ekstraarbeid og kreve tid og ressurser en selv ikke nødvendigvis har. Det synes å være viktigere å prioritere strategisk for å nå et mål om antall publikasjoner. Det strategiske i denne sammenheng framstår som det å arbeide individuelt, for jo flere en samarbeider med jo mer må en skrive. I et miljø der en arbeider mye alene, og gjennom kravet om å publisere et visst antall publikasjoner, ligger dermed ofte insentivene til rette for en slik individualisering:

“[J]o fler som er med på hvert paper jeg skriver, jo flere papere må jeg skrive, sånn at det er veldig mye greiere å ordne ting sjøl, det er ikke et gruppearbeid da og det savner jeg jo på en måte. [I]nsentivene er til å jobbe veldig individuelt” (midlertidig ansatt, Institutt).

På tross av et ønske om samarbeid synes likevel individuelt fokus altså å stå sterkt. Det å arbeide alene oppleves som viktig ettersom en da kan jobbe mer med egen videreutvikling. Høy grad av autonomi i arbeidet virker dermed å sikre at en kan “forske på akkurat den bittelille tingen som man interesserer seg for” (midlertidig ansatt, universitet). Autonomi og friheten det skaper til å kunne gjøre det en selv mener er viktigst eller mest spennende synes å kunne medføre stolthet rundt eget arbeid, som et resultat av egne prestasjoner. Eierskapet til arbeidet synes da å stå sterkt:

“[D]et å skrive en artikkel hvor jeg ser navnet mitt på, det er som å være en håndverker som ser at dette bordet har jeg laget. Det er litt samme stolthetsfølelse jeg kan ha når jeg har skrevet en artikkel som er publisert i et godt tidsskrift, det er litt sånn følelsen av å ha skapt noe” (fast ansatt, institutt).

Ved å ha høy grad av autonomi i arbeidet synes en å få mulighet til å “passe på seg selv” og å sikre egen kompetanse, noe som utgjør en viktig del av egen utvikling som forsker. En kan da oppleve å være alene om å forvalte sitt eget felt, noe som gjør en selv til den viktigste driveren og forvalteren av egen forskning. Forskere kan dermed utgjøre en “[i]nstitusjon i seg selv”, ved at “[a]lle er spesialister på sitt felt, og det finnes nesten ikke noe felt hvor det er to, sånn at man er veldig alene, man skal liksom forvalte sitt felt da - alene” (midlertidig ansatt, universitet). Det individuelle fokuset synes dermed å stadig forsterkes både i utdanning og videre arbeid som forsker.

Et individualisert fokus på egen autonomi og kompetanse synes dermed å gjøre at en gjennom trygghet på seg selv er rustet for å møte eventuelle utfordringer: “Men når Trump kan bli president i USA så er det liksom, ikke sant hvilke utfordringer finnes det egentlig for oss da?” (Midlertidig ansatt, Institutt). Det å gå inn i en midlertidig stilling med selvsikkerhet kan synes å motvirke de problematiske sidene ved en slik stillingstittel. Spesielt i møte med våre midlertidig ansatte informanter opplever vi at markedsverdi og kompetanse kan synes å dempe frustrasjon knyttet til midlertidighet, ved at en har en følelse av dette ikke er eneste jobbalternativet. Skal en følge teorien om vedvarende tilhørighet har ansatte med en opplevelse av flere alternativer mindre kostnader ved å forlate en organisasjon, og således mindre tilhørighet til organisasjonen (Meyer og Allen, 1997). Med en slik grad av selvsikkerhet på egen kompetanse opplever vi at forskerne tør å bryte bånd med organisasjoner som ikke gir en nok rom til å satse på en selv. Dette fordi kostnadene

forbundet med å gå til en annen organisasjon er lav. Dette ser vi i sammenheng med Becker og vår videre tolkning av teorien om humankapital (1962). Her er den generelle formen for humankapital en opparbeider seg i en bedrift gjerne sett på som overførbar i andre settinger og organisasjoner. Dette gjør at både kostnadene for en ansatt ved å forlate bedriften og kostnaden for organisasjonen til å erstatte en er lave. Dette er i tråd med vår opplevelse av at våre informanter har valgmuligheter, og virker å ha lavere tilhørighet til organisasjoner som følge av dette.

Behovet for autonomi og kompetanse er viktig i forståelsen av forskeridentiteten, da disse behovene for oss framstår som naturlige elementer en opparbeider seg i utviklingen som forsker. Et ønske om autonomi og trygghet på egen kompetanse synes dermed å gjøre at en som forsker i all hovedsak retter fokus mot egen videreutvikling. Forskernes kompetanse synes å være noe en etterstreber, samtidig som det er noe en allerede er i besittelse av. Dette virker tett knyttet til autonomien, ved at denne for oss framstår som et middel nettopp til å videreutvikle seg selv som en kompetent forsker. Behov for autonomi og kompetanse kan i tråd med selvbestemmelsesteorien dekkes ved at en selv opplever at det en gjør er meningsfylt (Hetland og Hetland, 2011, s. 108).

7.1.1 Lojal til seg selv

På bakgrunn av trygghet på seg selv og eget arbeid opplever vi en lojalitet til seg selv og egen videreutvikling som et trekk ved forskeridentiteten. I denne delen av kapittelet har vi valgt å fokusere på hvordan vi mener forskere kan ha et “identitetsprosjekt” som retter et klart fokus mot en selv (Sørhaug, 1998 ref. i Rasmussen 2001; Rasmussen, 2001, s. 1-2). Deretter vil vi belyse hvorfor et slikt identitetsprosjekt kan spille inn på en forståelse av hvorfor forskere virker å frykte uinteressante oppgaver.

Identitetsprosjektet

Forskeridentiteten kan synes å drives av en kosmopolitisk tankegang, der fokus er rettet mot videreutvikling og å forvalte og utvikle det fagfeltet en selv interesserer seg for (Gouldner, 1957). I yrket som forsker kan det virke som en må kunne utvikle en identitet uavhengig av tilhørighet til andre, også organisasjoner. Fag og egen utvikling kan da bli hovedfokus, og kan gjøre tilhørighet og lojalitet mindre relevant i vurderingen av en stilling. Dermed synes utviklingen av en forskeridentitet (gjennom utdanning) mot et mål om økt kompetanse og autonomi, å kunne samsvare med det Rasmussen beskriver som et “identitetsprosjekt”

(Rasmussen, 2001, s.2). En slik bygging av identitet gjennom å søke videreutvikling for å øke egen markedsverdi og eget bidrag til forskningsfeltet gir arbeidet som forsker en egenverdi. I tråd med tidligere forskning synes egenutvikling å være et middel for å utfordres og utvikles gjennom oppgaver som interesserer en selv (Maccobys 1989 og Kanter, 1983 ref. i Rasmussen, 2001, s. 2). En slik motivasjon later til å omhandle å realisere en selv, og medfører en frykt for uinteressante oppgaver som et hinder for egen videreutvikling. ”Identitetsprosjektet” framstår videre for oss som et prosjekt en vanskelig ferdigstiller. En må som forsker kontinuerlig fortsette å være relevant og kompetent og følge samfunnsutviklingen. Et ønske om videreutvikling blir derfor en grunnleggende del av forskningsidentiteten. Selv om dette er noe vi opplever går igjen i møte med våre informanter generelt, virker dette å være spesielt gjeldende i møte med våre midlertidig ansatte informanter. Dette fordi det er de som enda ikke har opparbeidet seg en viss trygghet og legitimitet. Deres prestasjoner virker dermed å kunne legge ekstra press på dem, noe som igjen virker å gjøre dem mer fokusert på faget enn på organisasjonen en er i:

“[M]en, jeg tror, og der ville jeg vært lojal til faget heller enn til institusjonen kan du si da, men jeg ville nok vært veldig ulykkelig hvis jeg fikk jobbe med noe kjempeinteressant på et sted med skikkelig råttent miljø. Så jeg tror ikke det ville vært så godt for livskvaliteten min, men jeg ville nok valgt det likevel, og det tenker jeg er fordi at faget betyr mye for meg, eller at jeg får gjøre interessante og meningsfulle ting da” (midlertidig ansatt, universitet).

Et ønske om kontinuerlig identitetsbygging kan dermed tenkes å gjøre en kosmopolitisk orientert, ettersom egen faglig utvikling synes å stå i sentrum, uavhengig av hvilken organisasjon en er i. Dermed opplever vi forskere som lojale mot seg selv i likhet med “CV-arbeidere”, som er mer lojale mot egen CV enn organisasjonen de arbeider i (Dricker, 1993 i Rasmussen 2001, s. 3). Dette vil nå bli drøftet videre i sammenheng med det vi opplever som en frykt for uinteressante arbeidsoppgaver.

Frykten for uinteressante arbeidsoppgaver

Utfordringene en står overfor som forsker synes for oss ikke å være en situasjon der en enten er midlertidig eller arbeidsledig. Utfordringene som trekkes frem er i større grad rettet mot en frykt for å ikke arbeide med de oppgavene en selv finner interessante. Denne frykten virker som et viktig grunnlag for valg av stilling, og muligheten til å velge kan også synes å være

viktigere enn om stillingen er midlertidig eller fast. Fokuset blir dermed stillingens innhold og hva den kan bidra med for egen karriere. I møte med våre midlertidige ansatte informanter opplever vi at midlertidig ansettelse gjerne anses som en mulighet til å få en stilling som gir rom for videreutvikling og stor grad av autonomi:

“[M]an ville jo helst vært fast ansatt, så det balanseres ut av at ting er veldig bra. jeg tror mange vil oppleve det som om det er, det er stort sett bra med søkere til stillinger nå fordi at det er gode stillinger som gir mulighet for videreutvikling, de gir deg er helt greit betalt og det er stor frihet i hverdagen” (midlertidig ansatt, universitet).

Målet synes dermed å bli å bygge opp egen kunnskap og kvalifikasjoner slik at en står bedre rustet til arbeidslivet etter at den midlertidige ansettelsen er over. Gjennom fokuset på hva stillingen kan gjøre for videre karriere blir det tydelig for oss at dette kan løsrive en fra tilhørighet og lojalitet til organisasjonen en er i. Rollen en har innad i en organisasjon kan dermed virke mindre viktig, ettersom arbeidet har en egenverdi utover organisasjonens grenser. Arbeidsoppgavene og produktet av det en leverer – den vitenskapelige rapporten for eksempel, er hovedproduktet til forskere. Hvis en da legger til argumentet om at en er ansvarlig overfor et fagfelt som i praksis kan sies å omfatte kun en forsker, kan det virke som autonomien en verdsetter også legger press på en. Dette synes også å kunne skape en grunnleggende tvil om det en gjør er bra nok, og kan i ytterste konsekvens gjøre at en ender opp med en følelse av at en mislykkes med hovedmålet for ens arbeid – å bidra med god forskning. For oss virker utfordringer i arbeidet som forsker å blant annet omhandle det å bli møtt med tilbakemeldinger og kanskje til og med kritikk på arbeidet en gjør. Midlertidigheten slik vi opplever det kan da heller anses som en av flere faktorer en må og velger å takle. Forskere virker med andre ord å kunne møte denne formen for utfordringer uavhengig av organisasjon eller stillingstittel.

For å forstå hvor destruktivt det kan oppleves å få disse ”perifere” oppgavene, ønsker vi å belyse hvordan denne prosessen kan oppleves, slik det blir belyst gjennom våre informanter. Mindre relevante arbeidsoppgaver kan virke å representere en mangel på legitimitet. Gjennom å publisere legges det forventninger til arbeidet, som gjør at muligheten for kritikk blir mer gjeldende. Det kan da argumenteres for at en alltid kan oppleve kritikk, men gjennom forskning er det som blir kritisert gjerne en stor del av eget arbeid. Det er likevel ikke kritikk fra hvem som helst som en synes å frykte, men det å ikke få anerkjennelse fra ”de

rette menneskene” virker å være mest ødeleggende. Igjen er faget og de mest fremtredende aktørene innenfor ens eget fagområde viktig. Dermed fremstår det som en viktig motivasjon at arbeidet blir berømmet for sin akademiske og forskningsmessige tyngde. Ved å søke legitimitet i et større fagfelt og hos fagfeller fremstår organisasjonsgrensene mindre viktige. Da synes heller bekreftelse på det en gjør som et middel for selvrealisering og videre utvikling av identitetsprosjektet (Rasmussen, 2001, s. 2-3). Det virker da å bli mindre viktig hvilken rolle en har internt i en organisasjon, og heller viktigere å bli anerkjent av feltet en er en del av. En kan med andre ord argumentere for at det er til et større felt en er lojal til, ettersom det er her en finner dem som kan anerkjenne og legitimere egne ferdigheter og verdier som forsker.

7.1.2 Feltets legitimitet

Fokuset på egen kompetanse kan gjøre en mer opptatt av eksterne omgivelser. Vi vil i denne delen av oppgaven vise hvordan forskere virker å ha fokus på et større felt og hvordan dette også kan sies å være grunnet i en forståelse av at en er lojal mot seg selv.

Forskerfellesskapets rolle

Friheten i eget arbeid er ikke bare et valg om å jobbe alene, men er også en frihet til å kunne velge hvem en anser som sine kollegaer og hvor grensene innenfor et fagfelt går. En slik frihet kan da virke å danne et “forskerfellesskap” som er konstruert gjennom evaluering av hva en selv anser som god forskning og gode forskere. Et aspekt vi opplever det er viktig å merke seg er bruken av “god forskning”. Med dette virker det som at våre informanter plasserer seg selv innenfor et eget konstruert felt der fokuset er på dem en mener representerer en viss standard innenfor forskningen. Denne referanserammen er interessant da dette legger grunnlaget for hvem en sammenlikner seg med og hvem en ønsker å samarbeide med. Det konstruerte feltet virker dermed som en måte å kunne legitimere seg selv og egen forskning. Ikke all forskning er ansett som god forskning, og gjennom en karriere som forsker er det nærliggende å tro at det er avgjørende at forskningen en utfører er anerkjent blant forskningskollegaer og feltet en er en del av. Opplever en å ikke få legitimitet gjennom det en produserer synes ikke identiteten som forsker heller å være reell.

Dersom en organisasjon har legitimitet innenfor feltet en er en del av, virker det som et bevisst valg å gå inn i en slik organisasjon. Valget om å jobbe et sted kan dermed begrunnes ut fra et ønske om å bli ledende innenfor et felt. Dette er også et klart individuelt mål, der

virkemiddelet for å nå dette målet kan være å arbeide i en ledende organisasjon med status på feltet. Denne ideen om å være i en “elite-institusjon” går igjen i intervjuer med våre informanter. Det at en ser en verdi i hvordan en organisasjon jobber kan dermed gjøre ønsket om å forbli i organisasjonen sterkere: “Grunnen til at jeg er her nå er også litt at jeg ønsker å bli formet på et vis” (midlertidig ansatt, universitet).

Internasjonaliseringens rolle

Opplevelsen av Norge som et stadig mer internasjonalt arbeidsmarked kan anses som en utvidelse av feltet og arbeidsmarkedet, der noen interessefelt får ytterligere relevans. I møte med våre informanter opplever vi et ønske om å hevde seg på det internasjonale markedet, samt en forventning om dette fra organisasjonens side. Dette kan imidlertid synes problematisk på grunn av økt konkurranse og flere krav om å markere seg internasjonalt. Spesielt for informanter i instituttsektoren virker det som om det å skulle oppfylle organisasjonens krav om å markere seg internasjonalt ikke alltid er i samsvar med det å skulle innhente midler til egen forskning. For å kunne utøve forskningen en selv ønsker er en avhengig av midler. Dermed blir tidsbruken ikke alltid slik en skulle ønske, og i ytterste konsekvens må enten egne målsettinger eller organisasjonens forventninger vike. Tiden en kanskje heller ville brukt på eget interessefelt kan i ytterste konsekvens grunnet forventninger fra organisasjonen brukes på et mer “perifert tema” for å gagne egen organisasjon. Arbeider en i Norge, synes det å satse på forskning nasjonalt som det som gir mest inntekt, samtidig som det ikke nødvendigvis skaper internasjonal anerkjennelse. Et dilemma mellom lokalt og internasjonalt framkommer dermed når en må fokusere på organisasjonens interne mål:

“[S]å det viser at det er noe med forskningsfinansieringen i Norge, i alle fall på de frie instituttene, som skaper et grunnleggende dilemma. På den ene siden er det den forventningen om at vi skal ligge helt der fremme i verden, men samtidig så skal vi jo skaffe penger og da må vi jo hoppe som kaniner hit og dit, få penger der og ofte er ikke det helt forenlig” (fast ansatt, institutt).

Forventninger om å hevde seg internasjonalt gjelder også i universitetssektoren. Her får vi inntrykk av at en må balansere en forventning om å hevde seg internasjonalt opp mot det å gjøre påkrevde administrative oppgaver. Administrative oppgaver kan tidvis virke å gå utover tiden en har til egen forskning, og også evnen til å markere seg på det internasjonale forskningsmarkedet. Dermed kan forventninger fra organisasjonens side om å hevde seg

internasjonalt tenkes å undergrave tilhørigheten den ansatte får til egen organisasjon, ved at den enkeltes autonomi kan tenkes å innskrenkes. Det kan dermed antas at en anerkjenner at egen tid også må brukes på lokale oppgaver. Dersom disse tar for stor plass og går utover egen tid til forskning, kan det likevel virke som at tilhørigheten svekkes. Dette kan skyldes det at en får for lite tid til egenutvikling og til å bygge forskeridentiteten. I tilknytning til internasjonalisering ser vi imidlertid et trekk ved de midlertidig ansatte som gjør at en slik avveining mellom en selv og organisasjon ikke er like fremtredende. Som midlertidig ansatt forsker virker det for oss som en mer kan passe på seg selv og egen forskning - da det gjerne er dette en er ansatt for å gjøre. En har en stilling som gir en større grad av frihet og mer fokus på egen videreutvikling. Det kan tolkes som at fokuset en retter utover til et større felt er samsvarende med det en organisasjonen forventer av en som midlertidig ansatt.

Organisasjonens legitimitet i feltet

Trygghet på egen kompetanse i utgangspunktet å være utelukkende positivt. I tråd med vår antakelse på bakgrunn av teori om vedvarende tilhørighet opplever vi at en som forsker, og kanskje spesielt som midlertidig ansatt, ikke å være så opptatt av å skape et forhold kun til en organisasjon. En synes å være fri til å selv velge hvilken organisasjon en ønsker å samarbeide med, samtidig som en er bundet av at en organisasjon ser verdien av det en gjør. Legger vi til grunn vår forståelse av informantenes utsagn synes markedsverdien til forskeren å stå sterkt, og en har derfor flere valgmuligheter utenfor organisasjonen. En kan med andre ord legge til grunn en forståelse av at en er bundet til organisasjoner fordi de gir en legitimitet innenfor et felt, men en er ikke da nødvendigvis bundet av kun én organisasjon. Frihet har en i større eller mindre grad til å ta et valg, om det en mener fremmer en selv og egen forskning. Dermed blir det som er viktig i henhold til organisasjoner hvorvidt disse lar en arbeide videre på en autonom måte, og om en får fortsette å være en forvalter av eget interessefelt. I denne forbindelse trekkes det fram at en er villig til å flytte over til andre organisasjoner dersom disse har midler til de prosjektene en selv interesserer seg for. Dette på bakgrunn av både personlige interesser, samt attraktiviteten ved å arbeide i en anerkjent organisasjon:

“[O]g det tror jeg kanskje at er ganske vanlig på universitetet, og det er ganske dårlig miljø mange steder, men folk blir der likevel, fordi de vil heller det. Det handler jo litt om status, men det handler nok ganske mye også om muligheten til å gjøre akkurat det man har lyst til” (midlertidig ansatt, universitet).

En avveining synes dermed å basere seg på hvilke organisasjoner som gir best premisser til å jobbe med det en selv vil. Den store frykten kan dermed synes å være at noen skal styre egen forskningsagenda. Som forvalter av eget felt kan det virke som organisasjonens rolle blir mindre viktig. Det at en opplever å være autonom og fri, virker å kunne gjøre at to av de grunnleggende behovene en har tilfredsstilles, og gjør at en trives bedre i organisasjonen en er i (Hetland og Hetland, 2011). Dette virker som noe en etterstreber, og har som en del av egen identitet som forsker. Det individualiserte fokuset som fremmes allerede gjennom utdanningen kan gjøre at "identitetsprosjektet" for oss framstår som reellt i møte med våre informanter. Dette virker å handle om å realisere en selv gjennom fokus på egen videreutvikling. (Sørhaug, 1998 ref. I Rasmussen, 2001). Det at en føler rom for å være autonom, slik vi opplever våre informanter, kan imidlertid gjøre at organisasjonen framstår som mindre viktig. Dermed kan det synes som at en lettere føler en driv til å søke de stedene der nye utfordringer tiltrekker, og gjøre at en tilknytning til organisasjonen en arbeider i blir løsere. Dette kan i ytterste konsekvens gjøre at det å flytte på seg mellom organisasjoner oppleves som lite problematisk, og at tilknytning som fast ansettelse blir mindre viktig og mobiliteten mellom organisasjoner kanskje mer reell (Hellevik, 1996 ref. I Rasmussen, 2001, s. 3).

Knyttet til vår antakelse virker dermed våre informanter å være autonome og kompetente. Tilhørighet virker å kunne gå utover i et større felt, framfor organisasjonen de arbeider i, da dette gjerne innebærer mer status og legitimitet. Våre informanter framstår dermed lojale mot seg selv og faget, og nærmest antiorganisatoriske på bakgrunn av en individualisert utvikling av forskeridentiteten. Det finnes imidlertid noen deler ved forskeridentiteten som kan gjøre en avhengig av en organisasjon. Dette vil bli belyst i det kommende kapittelet i analysen.

7.2 Midlertidighet som mulighet eller avhengighet

Vi har hittil drøftet at forskere er primært lojale mot seg selv og faget. Videre blir det drøftet hva denne innstillingen kan ha å si for opplevelsen av midlertidighet. I denne delen vil vi starte med å gi et bilde av hvordan en ser på midlertidighet fra en positiv side som en mulighet som fremmer egenutvikling. Videre blir det belyst hvordan en som midlertidig kan oppleve avhengighet til en organisasjon. Det kan virke som at en i en slik posisjon opplever seg mer utsatt, og at en må foreta en grunnleggende avveining: Hva er best for å sikre egen framtid i organisasjonen for å komme ut som mer kvalifisert?

Som en grunnleggende antakelse for denne delen har vi at: *Våre informanter vil oppleve midlertidigheten som midlertidig, noe som gjør den lettere å håndtere da disse bruker stillingen som midlertidig ansatt som en investering for framtiden*

7.2.1 Midlertidighet som mulighet

I møte med våre midlertidige ansatte informanter dannes et bilde av at midlertidige stillinger kan være en måte å ta karrieren sin videre og bygge opp egen CV. Det å gå inn i en midlertidig stilling oppleves vi som et bevisst valg og som en investering for framtiden. Ved at dette er noe en selv ønsker, og ikke noe en har måttet gjøre virker midlertidigheten mindre problematisk: “[M]en det tror jeg er litt viktig poeng, det er fordi jeg har valgt det selv, ikke sant, jeg har tatt det valget selv” (midlertidig ansatt, universitet). Dersom en er klar over risikoen og usikkerheten knyttet til midlertidige stillinger, synes den dermed også å være enklere å håndtere. Kanskje enda viktigere er det å ha forståelse for hvorfor situasjonen ikke er ideell. Med en slik forståelse virker det for oss som en blir mer positivt innstilt til organisasjonen en er midlertidig i. Midlertidighet som mulighet virker dermed for oss som en avgjørende faktor for hvordan en selv håndterer den. Om en anser midlertidigheten som et middel for å gjøre karriere som forsker, kan investeringslogikken bli en motivasjon som driver en mot egne karrieremål:

“[M]en jeg tror det er så utrolig stor forskjell på hvis du er en karrierist, hvis du skal opp og frem så tror jeg du er mindre stressa av å være midlertidig, også tror jeg noen er rastløse, jeg tror det har med personlighetstype å gjøre ganske mye og, ja at folk vil, det kan være bensin for noen, at det er litt utrygt og det er litt ting skifter og sånt, mens for andre er det drepen” (midlertidig ansatt, universitet).

Hvordan en opplever midlertidig ansettelse virker altså å preges av hvordan en selv forventet å bli tatt i mot og hvilke forventninger en hadde til stillingen forøvrig, og hvorvidt disse forventningene blir møtt. Slik vi opplever det, og slik det blir belyst i sitatet lenger opp, er karrieremål med på å forme opplevelsen av midlertidighet. Dersom en ikke har klare ambisjoner om egen karriere som forsker, virker ikke stillingens framtidige muligheter for videreutvikling så viktige. Da kan ønsket heller være å ha en fast jobb som oppleves trygg. Opplever en at en stilling kan ses på som en “prøvetid” eller rekrutteringsstilling, synes opplevelsen av midlertidigheten å være motiverende. Da er det hva som skjer etter

ansettelsesperiodens slutt som avgjør om egne forventninger er oppfylt. Dersom en får en fast stilling, eller en videre mulighet til å utvikle seg, vil investeringen kunne gi god avkastning. Dette virker å samstemme med teorien om humankapital, der en vurderer sine muligheter ut fra klare forventninger om et fremtidig mål (Becker, 1962). Som en antar i teorien er en villig til å ofre noe. Dette omhandler her slik vi ser det, en ofring av jobbsikkerhet innad i en organisasjon, for å sikres avkastning i framtiden som vil kunne realisere egne ønsker og mål for karrieren som forsker.

Midlertidigheten kan virke motiverende og givende dersom en har en forventning om at det vil kunne føre til en framtidig avkastning som er verdt investeringen. En forståelse for hvorfor en er midlertidig synes å gjøre at tilhørighet kan vokse frem underveis og gjøre at en er mer villig til å akseptere utryggheten som følger med en slik stilling. Dersom en er klar over hva dette vil si og opplever det som rettferdig, synes en å kunne tilrettelegge for en en form for tilhørighet til en organisasjon (Meyer og Allen, 1997). Dersom en selv ønsker å entre en midlertidig stilling, og forventningene en hadde til stillingen møtes kan dette tilrettelegge for emosjonell tilhørighet. I tråd med Olsens funn opplever vi dermed at hvilke forventninger en går inn i en midlertidig stilling med kan påvirke opplevelsen av arbeidsforholdet (2016, s. 4). Det virker for oss at det er dette, framfor stillingsbeskrivelsen i seg selv, som påvirker hvordan tilhørighet og lojalitet vokser frem hos den ansatte i møtet med en organisasjon.

Dersom en opplever å inkluderes i organisasjonen, og en føler at organisasjonens mål sammenfaller med egne mål, kan en emosjonell tilhørighet tenkes å vokse fram - og den midlertidige ansatte kan tenkes å ville arbeide mer for at organisasjonens overordnede mål nås. Dette kan gjøre at en selv ønsker å forbli i en organisasjon, og at en er i stillingen fordi en selv vil det. (Vennesland, 2011; Meyer og Allen, 1997; Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dette virker å åpne for en bredere forståelse av tilhørighet hos midlertidige ansatte som favner mer enn kun et tidsbegrenset arbeidsforhold, og går dermed noe imot De Gilders fremstilling av midlertidig ansettelse som et transaksjonelt forhold (2003, s. 582,592). Her blir også fokuset rettet mot en forståelse av at en kan opparbeide seg emosjonell tilhørighet, spesielt i situasjoner der en føler organisasjonen spiller på lag med en selv (Meyer og Allen, 1997). Dersom en får en stilling der verdien av å bygge forskeridentiteten og "identitetsprosjektet" blir fokuset videre, kan stillingen anses som en mulighet (Sørhaug, 1998 ref. i Rasmussen, 2001, s. 1-2; Rasmussen, 2001, s. 2). Opplevelsen av den midlertidige

stillingen synes da å være preget av en optimisme som bunner i en forståelse av at organisasjonen har gitt en plattform, hvor en kan utvikle en selv. Tilhørigheten og lojaliteten til en organisasjon kan dermed synes å vokse frem og vedvare så lenge ens forventninger innfris og så lenge organisasjonen kan vise til egen legitimitet på feltet. Tilhørighet og lojalitet må dermed gå begge veier, og ved en følelse av at en selv har investert og gitt en organisasjon mye uten å få noe tilbake, kan dermed lojaliteten svekkes. En informant forklarer dette slik:

“Det er jo som med tillit, altså viser du tillit så får du tillit. Og sånn er det antagelig med lojalitet og tilhørighet, vises det lojalitet, så svarer du med lojalitet. Oppmuntres du til tilhørighet så vokser tilhørighet frem” (fast ansatt, Institutt).

7.2.2 Organisasjonsavhengighet

I møte med våre midlertidige ansatte informanter ble det påpekt at en som midlertidig kan ha mindre innflytelse enn fast ansatte i samme organisasjon. Dette synes spesielt å gjelde innflytelse på organisasjonens langsiktige og overordnede avgjørelser, samt egne nåtidige og framtidige arbeidsoppgaver. For midlertidige forskere virker dette manglende handlingsrommet og denne innskrenkede autonomien å være noe av grunnen til at en ikke bygger tilhørighet til en organisasjon (Hetland og Hetland, 2011). Terskelen for følelsen av urett og sårbarhet synes å være lavere for de midlertidig ansatte:

“[D]et er veldig mye mer enn midlertidig/fast den dikotomien som avgjør eierskap og engasjement. [M]idlertidighet gjør jo at man blir mer sårbar så terskelen for å føle at man ikke har den støtten man trenger vil nok være lavere for midlertidige enn for faste ansatte fordi man, man har barn og lån og drømmer for sin egen karriere og de er det til dels opp til miljøet rundt deg om du får klare det å sørge for å få oppfylt” (midlertidig ansatt, universitet).

Dette gir organisasjonen et spillerom som kan synes å sette den midlertidig ansatte i en mer utsatt og sårbar situasjon. Da kan en som midlertidig tenkes å bevege seg fra en opplevelse av å være autonom og kunnskapsorientert til å nærme seg det en kan kalle et avhengighetsforhold til en organisasjon. Spesielt hvis erfaringen en får i en organisasjonen og den midlertidige stillingen ikke lever opp til egne forventninger, synes en slik avhengighet å kunne oppstå. Ved en anerkjennelse av at organisasjoner spiller en viktig rolle for utviklingen

en jobber mot kan en oppleve mer avhengighet til organisasjonen for å sikre seg investeringen. Ulempene ved midlertidigheten som følge av dette vil belyses tydeligere i følgende del.

Dersom årsaken til at en går inn i en organisasjon eller forblir der er grunnet i en mangel på andre alternativer, synes avhengigheten å kunne motvirke en form for reell tilhørighet og lojalitet. “Hva er egentlig lojalitet og hva er egentlig manglende muligheter?” (midlertidig ansatt, universitet). En problematisering av hva lojalitet egentlig er fremmes altså i møtet med våre informanter. Her vises det til at det gjerne er de med mange muligheter som er de første til å forlate organisasjoner på eget initiativ når tidene er dårlige. De gjenværende blir imidlertid ikke nødvendigvis grunnet lojalitet til en organisasjon, men kanskje heller grunnet mangel på andre muligheter. Ved å ha flere jobbmuligheter vil en kunne ha reell tilhørighet og lojalitet til en organisasjon. Paradokset er da at det nettopp er disse andre alternativene som som for oss virker å kunne bidra til potensielt å svekke lojaliteten, nettopp på grunn av muligheten en har til å kunne forske innenfor andre organisasjoner. Avhengighet kan med andre ord tolkes en måte å undergrave en ønsket form for tilhørighet og lojalitet til organisasjoner.

I en midlertidig stilling med uklare framtidsutsikter, framstår det for oss som at en må prioritere strategisk for sikre seg en framtid i organisasjonen. Dette kan medføre en avveining mellom det en selv ønsker og det som virker å være best for egen karriere, og det som oppleves som riktig for å sikre en tryggere framtid: “Det gjør at jeg føler meg presset til å prioritere annerledes, enn det jeg egentlig tenker at jeg burde som fagperson” (midlertidig ansatt, universitet). Her opplever vi en avveining mellom lojalitet til egne ferdigheter og hva som er klokt å gjøre for egen framtid innad i en organisasjon. Det kan med andre ord virke som en på et slikt tidspunkt må avveie hvem en skal være lojal mot - organisasjonen eller en selv. Hvis en fortsetter å investere i noe usikkert kan det virke som at en kan oppleve å ha ofret mer av ens forskeridentiteten enn ønsket, og en kan da risikere at denne investeringen i en organisasjon har gått utover egen markedsverdi. Dette fordi en kan oppleve å være en arbeidstaker som snart må ut på et arbeidsmarked, og er nødt til fortsatt å være relevant. Dette er likevel avhengig at en opplever å ha andre muligheter. Spesielt ved å være midlertidig over en lengre periode, med uklare framtidsutsikter i organisasjonen, trekkes det fram at en investerer mindre i organisasjoner: “Det å være lenge midlertidig et sted, tror jeg kan gjøre at man på en måte holder tilhørigheten sin litt tilbake” (midlertidig ansatt, universitet). Vi

opplever dermed at hvis det finnes tvil om en har en plass innad i en organisasjon i framtiden, virker det for våre informanter å være en avgjørelse som kan svekke muligheten for egen videreutvikling gjennom å investere for mye i organisasjonen.

Dersom en føler mindre grad av kontroll over eget arbeid kan dette spille negativt inn på følelsen av tilknytning. Dette fordi en synes å miste noe av det en selv anser som grunnleggende ved egen identitet som forsker, som behovet for autonomi og kontroll over egen kunnskap. Mangelen på disse grunnleggende behovene kan synes å gjøre videre satsning på forskeridentiteten vanskeligere (Hetland og Hetland, 2011). Dette fordi en ikke lenger virker å ha en like stor grad av sikkerhet på en selv og eget arbeid, noe som kan gjøre at en heller retter fokus innover i en organisasjon. Dette kan dermed være noe som skjer ikke utelukkende fordi en ønsker tilhørighet til en organisasjon, men fordi en kan være avhengig av organisasjonen da denne er viktig for at en som forsker skal komme seg videre karrieremessig og forbli relevant. For oss virker det som at det å føle at en må sikre sin fremtid for noen kan oppleves som å arbeide "med en pistol mot hodet".

Den grunnleggende søken etter videre identitetsbygging synes dermed å delvis kunne avhenge av organisasjoner, på tross av at en selv er en institusjon og forvalter av et felt. På bakgrunn av dette antar vi at en vedvarende tilhørighet kan vokse frem. En slik type tilhørighet kan vokse frem ved at en arbeidstaker opplever å ha færre alternativer utenfor jobben en er i, og preges med andre ord av hvilke valgmuligheter en opplever å ha utenfor organisasjonen. En slik tilhørighet er ikke nødvendigvis en ønsket tilhørighet, da en ansatt kan tenkes å forbli fordi den føler den må, noe som kan medføre en motvilje og minket effektivitet hos arbeidstakeren (Meyer og Allen, 1997, s. 24-25,38,56). Vi får imidlertid ikke inntrykk av at våre informanter påvirkes av avhengigheten slik at slike konsekvenser oppstår. Likevel antar vi at en vedvarende tilhørighet kan være den formen for tilknytning en får til en organisasjon ved mangel på andre muligheter, og en følelse av å måtte forbli i en organisasjon. Dersom dette skulle forekomme framstår videre utvikling av humankapitalen som begrenset, og da spesielt den generelle humankapitalen som gjør en mindre avhengig av en organisasjon (Becker, 1962).

Med et skille mellom midlertidighet som mulighet eller avhengighet ser vi preg av at en med muligheter vil oppleve "midlertidigheten midlertidig", mens en i et avhengighetsforhold kanskje heller vil oppleve denne som "permanent midlertidighet". En slik forståelse virker i

tråd med teorien å preges av hvorvidt en er sikker på egen markedsverdi, og om en føler seg sikker på egen kompetanse og framtidige muligheter. Dette virker å være mest gjeldende blant våre informanter. Ved svakere tilknytning til eget arbeid og en følelse som virker å gå over til et avhengighetsforhold og en permanent midlertidighet, virker avveiningene en må ta mellom en selv og organisasjonen en arbeider i å svekke eierskapet til egne arbeidsoppgaver (Bergene et al., 2015). På tross av en slik opplevelse, virker det for oss som at en ved en anerkjennelse av organisasjonen som viktig faktor, likevel kan ønske tilhørighet og lojalitet til organisasjoner. Dette fordi en sikrere plass i en organisasjon oppleves som nødvendig, og synes som en form for bekreftelse eller bevis på at det en gjør er av verdi. Kanskje ender en som en ansatt med mer lokal orientering på bakgrunn av dette.

7.3 Både kosmopolitisk og lokal

Hittil har analysen vært rettet mot hva forskere er lojale til, og at dette i hovedsak er faget og egen karriere. Når det gjelder hvordan midlertidighet kan sies å oppleves ulikt har vi argumentert for at dette er en konsekvens av hvorvidt en føler at stillingen representerer en mulighet eller om den kan sies å være et resultat av ens manglende kontroll over situasjonen. I denne delen blir et siste moment belyst. Dette omhandler hvordan våre midlertidig ansatte informanter også synes å oppleve et grunnleggende ønske om tilhørighet til organisasjoner.

Den siste antakelsen fra teorien vil forsøkes besvart i denne delen, og den lyder som følger:
Vi antar at våre informanter vil være kosmopolitisk orientert, og at de baserer sine valg på hva som er best for faget og videreutvikling. Vi forventer at disse som eksperter har flere karrieremuligheter og høye karrieremål.

7.3.1 Ny tolkning av Gouldner

I teoridelen har vi belyst tre komponenter en kan benytte for å analysere og forstå roller i organisasjoner (Gouldner, 1957, s. 281). Videre kommer en kort drøfting med fokus på disse komponentene for å belyse hvordan vi opplever forskere kan være både kosmopolitisk og lokalt orientert. Komponenten “referanseramme” er den vi mener er klarest rettet mot en orientering: det kosmopolitiske. En synes å anerkjenne rollen feltet har, og ser samtidig verdien av hvordan dette kan bygge opp egen legitimitet som forsker hvis en blir anerkjent for forskningsarbeidet en gjør. I vår tolkning av dette ligger det at en har en referanseramme som går ut over en organisasjon og over i et større felt. Hvem en anser som sine kollegaer og hvem en kan tenke seg å samarbeide med, synes å være mer bestemt ut fra et perspektiv om

at en er en del av et større felt, som ikke styres av organisasjonsgrensene. Feltet utgjøres gjerne av andre med samme fagbakgrunn og et bredere forskningsmiljø.

Tilhørighet til ferdigheter og verdier, og lojalitet til organisasjon, synes i møte med våre informanter å belyses i motsatte termer. Dette åpner opp for en videre forståelse av Gouldners teori (1957). Denne tolkningen er ikke ment å motsi Gouldners teori, men å bygge videre på den for å kunne gi rom for andre tolkninger. Med andre ord ble analysen som følge av informantenes informasjon rettet mot lojalitet til ferdigheter og verdier og tilhørighet til organisasjon. Dette virker til tider overlappende, men noen klare trekk om informantenes orientering kan avdekkes:

Lojalitet til ferdigheter og verdier: Ved valg mellom organisasjon og eget interessefelt opplever vi at interessefelt og egen profesjon veier tyngst. Dette inntrykket får vi spesielt i møte med de midlertidige forskerne i utvalget, som synes å gå inn i midlertidige stillinger nettopp for å fremme egen videreutvikling. Det viktigste synes dermed å være å sikre seg selv, noe som gjør at våre midlertidige informanter virker mest kosmopolitisk orientert og lojale mot seg selv, ferdigheter og verdier. Lojaliteten til en selv later til å vokse frem gjennom en individualistisk identitetsbygging som forsker, og gjennom insentiver til å arbeide mye alene. Ved fokus på kompetanse og autonomi må en forbli relevant, og spesielt som midlertidig kan en lojalitet til egne ferdigheter og verdier medføre en trygghet på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Ved en slik trygghet kan mulighetsperspektivet på midlertidighet bli gjeldende. Dersom en organisasjon ikke innfrir forventningene en har eller en opplever å bli avhengig av en organisasjon, kan lojaliteten til en selv styrkes - og tilhørigheten til organisasjonen synes å svekkes.

Tilhørighet til organisasjon: Vi opplever en tendens til at våre informantene i ulik grad har tilhørighet til egen organisasjon. På dette punktet virker gjensidighet, og en organisasjon som jobber mot et mål en kan identifisere seg med avgjørende. At en sosialiseres inn og tas godt imot synes også å kunne fremme tilhørighet fra de ansatte. Tilhørighet avhenger av om en får sine forventninger innfridd, om en får delta og bli inkludert i organisasjonens virke og hvor klart fremtidsutsiktene i organisasjoner framstilles. Ved en opplevelse av at egne mål avhenger av andre enn en selv, kan en oppleve en svekket tilhørighet til en organisasjon som er mindre inkluderende enn en hadde forventet. Hvis en føler en får for lite muligheter til å videreutvikle seg på bakgrunn av organisasjonens manglende forståelse for viktigheten av

dette, virker det som at den vedvarende tilhørigheten blir gjeldende men da mer som en avhengighet enn tilhørighet til en organisasjon (Meyer og Allen, 1997). Likevel foreligger det slik vi tolker det, et grunnleggende ønske om å ha både tilhørighet og lojalitet til organisasjoner, så lenge organisasjonen lar forskerne fokusere på det de selv ønsker. Denne formen for emosjonell tilhørighet opplever vi som mer ønskelig. På dette punktet virker dermed de midlertidig informantene splittet mellom kosmopolitisk og lokal orientering, alt ettersom hvordan organisasjonen innfrir forventningene om å la dem være kosmopolitiske.

Emosjonell tilhørighet kan komme av at en føler seg støttet av en organisasjon, graden av involvering i organisasjonen, samt at en opplever at en behandles rettferdig (Meyer og Allen, 1997). Også forventninger til en stilling og organisasjon, samt egne erfaringer er avgjørende for emosjonell tilhørighet. Denne formen for emosjonell tilhørighet synes å styrkes av en forståelse av at en er ønsket. Likevel er ikke det å føle seg ønsket det som til syvende og sist er viktigst, da en spesielt som midlertidig må arbeide for å sikre seg selv. Dermed blir den emosjonelle tilhørigheten noe en må veie mot lojaliteten til seg selv:

“Jeg har alltid følt meg veldig ønsket i den organisasjonen jeg er, og da, hvis jeg ikke hadde følt meg ønsket så hadde jeg jo bare tenkt på meg selv, men når du da føler deg ønsket så vil du gjerne ta en for laget, samtidig så vet du at det er ingen som betaler lånet sitt med å føle seg ønsket” (midlertidig ansatt, universitet).

Vi opplever i møte med våre informanter likevel at det å bli sosialisert inn i et miljø synes å være viktig for den enkelte. Det at en kommer inn i et fellesskap kan gjøre at en ønsker å fortsette. God atmosfære på arbeidsplassen er noe vi opplever at informantene gjennomgående verdsatte. Det synes å være overraskende hvor mye dette hadde å si for arbeidshverdagen. Det ble også nevnt som en naturlig del av og et viktig trekk ved et givende arbeidssted. Sosialisering forstår vi som en prosess som går over en viss tid, der en utvikler en forståelse av hvilken rolle en skal fylle i et fellesskap, og hvilke forventninger som knyttes til denne rollen. Disse omhandler hva som anses som rett og galt, og medfølgende normer som kan påvirke hvem og hva en er lojal og tilhørig mot (Meyer og Allen, 1997, s. 65-66). Selv om en ønsker tilhørighet og å være lojal, synes dette å være vanskeligere å oppnå for de midlertidig ansatte informanter. Vi opplever noen tendenser til at organisasjonen plasserer de midlertidige i en mer utsatt posisjon. Dette kan spille negativt inn på opplevelsen av

midlertidighet, da en kan oppleve at det individuelle fokuset på autonomi og kompetanse får mindre plass.

7.3.2 Både organisasjonens og forskerens fokus på lojalitet til faget

Med midlertidig ansatte som både er opptatt av bånd til en organisasjon, men også av å forbli relevante ble det klart for oss at Gouldners fremstilling av enten lokal eller kosmopolitisk orientert virker noe unyansert (1957). En videre drøfting vil ha fokus på hvordan våre informanter synes å ha tilhørighet framfor lojalitet til egen organisasjon, på bakgrunn av tilhørighet som et grunnleggende behov (Hetland og Hetland, 2011). Dette leder frem til vår framstilling av hvordan gjensidig mangel på investering kan føre til et ønske om “ikke-ledelse”. Dette vil presenteres som et virkemiddel som vi mener vil kunne føre til at autonome forskere kan videreutvikles og videre opparbeide seg tilhørighet til egen organisasjon. Denne tilhørigheten synes for oss å være en emosjonell tilhørighet, der en utvikler tilknytning til egen organisasjon som er ønsket (Meyer og Allen, 1997).

Gjennomgående i våre intervjuer så vi en tendens til at informantene ønsket å belyse baksiden av det å ha sterk tilhørighet og lojalitet til organisasjoner. Blant annet trekkes det frem hvordan det å følge en organisasjonen blindt kan gjøre at en slutter å fokusere på egen videreutvikling. Dermed trekkes det frem at “det er sunt å flytte litt på seg av og til” for å “reorganisere hodet” og fremme faglig utvikling (fast ansatt, universitet). Det er heller ikke sikkert at en ønsker et lojalitetsbånd til en organisasjon men heller har et ønske om å være lojal mot fag:

“[M]en, jeg tror, og der ville jeg vært lojal til faget heller enn til institusjonen kan du si da, men jeg ville nok vært veldig ulykkelig hvis jeg fikk jobbe med noe kjempeinteressant på et sted med skikkelig råttent miljø. Så jeg tror ikke det ville vært så godt for livskvaliteten min, men jeg ville nok valgt det likevel, og det tenker jeg er fordi at faget betyr mye for meg, eller at jeg får gjøre interessante og meningsfulle ting da” (midlertidig ansatt, universitet).

Forskeren i dette sitatet synes å ha en opplevelse av å være mer lojal overfor faget enn en organisasjon og begrunner dette med at målet er å kunne jobbe med interessante oppgaver, noe som kan sies å stemme overens med våre argumenter i kapittel 7, der vi belyste hvorfor uinteressante oppgaver noe en frykter. Hovedformålet i forskningsorganisasjoner er

forskningen og feltet i seg selv, mens organisasjonen selv for oss nærmest virker underordnet dette formålet. Dersom organisasjoner framstår som et hinder for forskningsformålet virker det dermed som om de kosmopolitisk orienterte er villig til å forlate organisasjonen og ikke bygge et sterkere lojalitetsbånd, til fordel for en organisasjon som er bedre utformet for å fremme dette formålet. Dermed kan lojaliteten hos våre informanter preges av et gjensidighetsforhold mellom forskere som ønsker en organisasjon som lar en fokusere på forskerformålet, og en organisasjon som tilpasser seg forskningens formål. Dermed trenger kanskje ikke organisasjoner å jobbe like aktivt for å beholde sine ansatte, da de ansatte for oss synes å være mest tilfredse når overordnede ikke kontrollerer egen forskningsagenda.

Som kunnskapsarbeider og ”ekspert” synes rollen en har innad i en bedrift å endres fra å være basert på hva en kan vinne på å være tilknyttet en organisasjon, til hva organisasjonen kan sies å vinne på å være tilknyttet deg (Gouldner, 1957). Ekspertrollen bunner i en forståelse av at en innehar kunnskap som er vanskelig å standardisere, og det synes som en opplever å være forvalter av sitt eget ”felt”. Dette feltet kan igjen argumenteres for å være ens egen merkevare, og organisasjoner kan ønske å være tilknyttet denne på bakgrunn av hva merkevaren synes å si om kvaliteten på arbeidet som organisasjonen i helhet har. Det å være i en relasjon kan da også spille inn på legitimiteten til en forsker. Denne formen for å gjengjelde investering virker positivt for begge parter, men legger noen klare føringer på hva en forventer som avkastning på investeringen en gjør. For forskeren synes det viktig at en organisasjon forstår at en investerer i noens kunnskap som forskeren selv er ekspert på. Det virker derfor for oss som at det kreves av organisasjonen at de skal stole på forskerens valg av videre kunnskapsbygging. For organisasjonen er det viktig at den produserte forskningen har et visst nivå og kan sies å ha en relevans for organisasjonen, enten gjennom økonomisk gevinst eller gjennom å bygge organisasjonens videre legitimitet. Dersom en er enige om disse kravene virker det som at begge vinner på å la forskeren bygge opp sin humankapital (Becker, 1962).

7.3.3 Et videre ønske om “ikke-ledelse”?

I all hovedsak synes våre midlertidig ansatte informanter å være tilhørende til egne ferdigheter og verdier, og å være mest kosmopolitisk rettet. Likevel virker de splittet mellom lokal og kosmopolitisk orientering når det kommer til lojalitet til organisasjon. Her finner vi en mer nyansert fremstilling enn den vi oppfatter at Gouldner presenterer i teorien (1957). Det synes ikke å være “enten eller” som det fremstår i teorien, da forskerne ser ut til å kunne være lojale

og tilhørige både overfor seg selv og egen organisasjon. Spesielt som midlertidig ansatt finner vi her et paradoks: De som best “passer på seg selv” er de som får rom til å være kosmopolitiske av organisasjonen de jobber i. For å kunne fokusere på egne ferdigheter og videreutvikling, samt å være autonom, synes det som at organisasjonen må tilrettelegge for dette. Det å være kosmopolitisk orientert, legges med andre ord til rette for av en organisasjon. En organisasjon som tilrettelegger for at de midlertidig ansatte forskerne kan være kosmopolitisk lojale, er en organisasjon som også tilrettelegger for at de midlertidige kan få tilhørighet og lojalitet til organisasjonen da de får rom til å være nettopp dette:

“[D]u lov til å passe på din egen karriere. Som forsker er det viktig at du publiserer og gjør ting som er viktige sånn at du får en bra CV, selv om det høres litt harry ut. Og når du er midlertidig i en forskningsinstitusjon så havner du i en litt sånn mellomposisjon, for du skal være lojal mot organisasjonen og ta en for laget, men så må du også passe på deg selv, hvis ikke får du jo ingen penger. Og her får man litt mer renhårig lov å passe på seg selv, så det er nok det jeg liker” (midlertidig ansatt, universitet).

For oss kan det dermed virke som at våre informanter ønsker en organisasjon som er til stede, men som lar en forske på det en ønsker, og nærmest lar en arbeide i fred. Dermed kan en organisasjon som “ikke-leder” ha knekt koden for nettopp å skape tilhørighet hos ansatte som er lojale mot seg selv. Selvbestemmelsesteorien fremmer at dårlig ledelse kan true behovet for tilhørighet. Når en opplever støtte fra ledere eller kollegaer har dette betydning for hvordan en presterer (Einarsen og Skogstad, 2011, s. 109). “Organisasjoner som ønsker seg dedikerte og produktive medarbeidere, bør dermed sikre at sentrale jobbressurser er på plass” (Richardsen og Martinussen, 2011, s. 111). En god organisasjon for forskere som er kosmopolitisk orienterte mener vi kan være organisasjoner som lar de midlertidige være individualiserte slik forskeridentiteten synes å være av natur, men som samtidig inkluderer og ser ens prestasjoner. Dette opplever vi kan skape en form for emosjonell tilhørighet, som er basert på en gjensidig respekt og tillit til den andre parten (Meyer og Allen, 1997). Midlertidigheten i seg selv blir dermed heller en indirekte påvirkningsfaktor, som på en side kan fremme behovet for videreutvikling for å sikre egen framtid, men som også er en påvirkningsfaktor som gjøres gjeldende i større grad når en organisasjon ikke tilrettelegger for en kosmopolitisk orientering hos den midlertidig ansatte.

8 Konklusjon: tilhørighet til organisasjon og lojalitet til egne ferdigheter

I denne oppgaven har målet vært å belyse hvordan opplevelsen av midlertidige ansettelser kan påvirke forskeres lojalitet og tilhørighet til egen organisasjon. Dette har vi gjort ved å sette informantenes egne utsagn om opplevelsen av tilhørighet og lojalitet opp mot teori. Som en måte å bygge opp en grunnleggende antakelse på og som videre verktøy i analysen er selvbestemmelsesteorien brukt (Hetland og Hetland, 2011). I all hovedsak er Gouldners teori omhandlende hvorvidt en er kosmopolitisk eller lokalt orientert brukt for å belyse hvorvidt en har tilhørighet til profesjon eller organisasjon (1957). Dette er gjort med et ønske om å belyse følgende problemstilling:

Hvordan oppleves midlertidighet blant forskere, og hvordan spiller dette inn på tilhørighet og lojalitet til egen organisasjon?

Et av våre funn, slik vi har belyst i resultatdelen er at det finnes en del ulikheter, og også noen deler ved våre forskningsorganisasjoner vi mener er sammenfallende. To av trekkene som synes å gå igjen i begge casene er hvordan en som midlertidig begge organisasjonene kan oppleve å kunne passe på seg selv og egen karriere og det at en er en del av et større forskningsfellesskap. Dette ble bakgrunnen for vår videre drøfting av forskeridentiteten. Fokuset ble i den første delen av analysen rettet mot hva som former og hva som ser ut til å være trekk ved forskeridentiteten en verdsetter og anerkjenner. Denne identiteten ble deretter sett i lys av hvordan en ut ifra dette kan forstå forskere som i utgangspunktet lojale mot seg selv og et større felt, framfor organisasjonen en er i. Våre informanter synes å ha større lojalitet til egne ferdigheter og verdier, enn tilhørighet til egen organisasjon. I valget mellom organisasjon og eget interessefelt opplever vi at interessefelt og egen profesjon/faget veier tyngst. Dette inntrykket får vi spesielt i møtet med våre midlertidig ansatte informanter, da disse synes å gå inn i midlertidige stillinger for å fremme egen videreutvikling. Det viktigste ser dermed ut til å være å sikre seg selv, noe som gjør at forskerne blir mest kosmopolitisk rettet på dette punktet.

I møte med våre informanter får vi inntrykk av at de opplever midlertidige stillinger som en måte å oppnå høy grad av autonomi og videreutvikle sin kompetanse. Dermed synes deres

drøftinger rundt det å være i en midlertidig stilling primært å handle om dette som det beste alternativet, og det var lite fokus på frykten for arbeidsledighet. Frykten dreier seg heller om å få “uinteressante oppgaver”, og å ikke få jobbe med det en ønsker og interesserer seg for. Det er når framtidsutsiktene oppleves som usikre at en synes å bli mer avhengig av å sikre egen fremtid innad i organisasjoner.

I den neste delen av drøftingen er konklusjonen at en kan oppleve en midlertidig stilling på ulike måter. Gjennom å se på midlertidighet som en mulighet for videre karriere ser ut til at en er mer åpen for å skape en emosjonell tilhørighet til en organisasjon. Midlertidigheten kan da oppleves som en form for ”midlertidig midlertidighet”, som gjør midlertidigheten lettere å håndtere og fungere som en motiverende faktor (Bergene et al., 2015). Dersom en opplever å være i en form for avhengighetsforhold synes midlertidigheten å bære preg av at tilhørigheten er mer vedvarende (Meyer og Allen, 1997). Denne formen for tilhørighet vil kunne spille negativt inn på opplevelsen av midlertidigheten hvis en på noen måte føler seg tvunget til å bli. Normativ tilhørighet har i liten grad gjort seg gjeldende i møtet med våre informanter. Dette er helst i forbindelse med hvordan en blir tatt imot, og at en ikke vil skuffe kollegaene på arbeidsplassen som en trives på. Likevel ser dette ut til å nedprioriteres i forhold til egen faglig utvikling og lojaliteten en har til faget. Blir i tillegg de grunnleggende behovene utfordret kan en sitte igjen med en følelse av å ikke egentlig ha et reelt valg om tilhørighet og lojalitet. Dermed ser vi at grunnlaget for ulike tilhørighetstyper til organisasjoner synes å være tilstedeværende hos våre informanter. Hvilken type tilhørighet en har virker imidlertid å avhenge av tryggheten på en selv i og utenfor organisasjoner.

Tilhørigheten og lojaliteten synes videre å kobles til et større felt, utover organisasjonsgrensene, noe som kan utgjøre en videre referanseramme. Ved at en selv velger hvem en vil jobbe med, blir også organisasjonens grenser mindre tydeligere og forskerfeltet utgjør en viktigere del av forskertilværelsen. Legitimiteten til feltet ser da ut til å få en stor rolle. Dermed blir en god organisasjon å være forsker i en organisasjon som anerkjenner forskeridentiteten som noe eget. Dette kan argumenteres videre fordi et felts legitimitet i stor grad er basert på enkelte organisasjoners legitimitet. Slik vi forstår dette, kan en organisasjon med høy grad av legitimitet innenfor et felt hjelpe en videre i karrieren. Også forskere selv, et fellesskap av forskere og generell anerkjennelse for arbeidet en gjør i tidsskrifter synes å spille en rolle for hvordan en opplever tilhørighet og lojalitet. En kan med andre ord ikke se

på institusjonen som en isolert del, men er nødt til å anerkjenne dens rolle innenfor et større felt.

Generell trivsel og godt arbeidsmiljø i en organisasjon trekkes frem som viktige faktorer som legger grunnlaget for organisasjonstilhørighet. Likevel synes det å være en tendens til at det som først og fremst tilrettelegger for at en utvikler tilhørighet til en organisasjon, er at organisasjonen lar en være kosmopolitisk rettet. Når dette er tilfellet virker det for oss som at en emosjonell tilhørighet kan vokse frem, ved et ønske om å forbli i en organisasjon som lever opp til forventningene en gikk inn med, og som oppleves som støttende. Dersom både en organisasjon og forskerne opplever å være frie, samtidig som en har en grad av tillit til hverandre, muliggjør dette et friere spillerom til hverandre. Er en enige om at forskere kan holde på med det de selv ønsker, og gir dem rom til å heve egen kompetanse, ser dette ut til å skape et miljø både forskere og organisasjonen kan vinne på i form av gode produkter og godt miljø, der målet er å opprettholde ens legitimitet i feltet. For at en slik tilhørighet skal vokse frem, ser imidlertid involvering i prosesser som omhandler organisasjonen så vel som en selv ut til å være avgjørende.

Opgaven avsluttes med en problematisering av Gouldners verktøy for å avdekke hvilken rolle og orientering ansatte i organisasjoner har (1957). Dette framsettes ved å først problematisere inndelingen mellom lojalitet og tilhørighet, som for oss virker overlappende. Videre problematiseres det at det i realiteten ikke er enten eller. Slik vi forstår det ønsker våre midlertidig ansatte informanter å videreutvikle seg selv og å være autonome. Dermed blir en tilhørig til organisasjoner som lar en være nettopp dette. Vi opplever at våre informanter likevel ser nødvendigheten av et godt forhold til organisasjonen en arbeider i, og at det foreligger et grunnleggende ønske om tilhørighet. Organisasjonen kan dermed være et middel for videreutvikling, samtidig som den kan utgjøre en rolle i arbeidshverdagen som noe mindre transaksjonelt enn som så.

Det antiorganisatoriske ved forskere synes likevel å kunne påvirkes av det autonome ved forskeridentiteten. Dette kan tenkes å være fordi en stiller høyere krav til en organisasjon, og/eller fordi en ikke føler seg avhengig av en organisasjon. Vi fikk en opplevelse av at forskere med flere alternativer i tråd med teorien har mindre vedvarende tilhørighet. Samtidig opplever vi at det å ha en viss markedsverdi kan tilrettelegge for en mer attraktiv tilhørighet, den emosjonelle, som synes å gjøre at en faktisk ønsker å bli i en organisasjon. Trygghet på

egen kompetanse og lojalitet til egne ferdigheter oppleves dermed for oss som positivt i den forstand at det gjør det tryggere å gi seg hen til en organisasjon - og kanskje vokser dermed heller en emosjonell tilhørighet og lokal orientering frem (Meyer og Allen, 1997; Gouldner, 1957).

Oppgavens konklusjon blir dermed at vi opplever de midlertidig ansatte informantene forskerne primært som tilhørige og lojale mot seg selv og faget. Når organisasjonen en arbeider i tilrettelegger for autonomi og kompetansebygging slik at midlertidigheten oppleves som en mulighet, synes tilhørighet til en organisasjon å kunne vokse fram. Denne typen tilhørighet, som kommer på tross av andre alternativer og uten en pliktfølelse, framstår som en emosjonell tilhørighet som gjør at en er i en organisasjon fordi en ønsker det. Dermed synes våre informanter å være primært kosmopolitisk orientert, samtidig som det grunnleggende behovet for tilhørighet er tilstedeværende og kan gjøre de lokalt orientert i tillegg (Meyer og Allen, 1997; Gouldner, 1957).

8.1 Videre forskning

Dersom denne oppgaven hadde gått over et større tidsrom ville videre forskning også kunne inkludert et ledelsesperspektiv med fokus på hva ledere i organisasjoner gjør for å få tilhørige og lojale midlertidige ansatte. Dette for å avdekke hvorvidt våre funn rundt et ønske om “ikke-ledelse” er i samsvar med ledelsens insentiver og tiltak for å fremme tilhørighet og lojalitet hos ansatte. Ut fra et ledelsesperspektiv kunne en videre sett på hvordan ledelsen opplever midlertidig ansettelser innad i egen organisasjon - og om følgene av teoriene kan sies å forekomme. Mistrivsel, uønsket atferd og manglende engasjement på arbeidsplassen er bare noen av følgene som fremsettes i teori på feltet som følge av løsere tilknytning og mangel på tilhørighet og lojalitet (De Cuyper et al., 2008, s. 25; Meyer og Allen, 1997). Dermed tenker vi det kunne vært interessant å se på hvordan de som ansetter på midlertidig basis opplever følgende av dette. Videre kunne dette avdekket hvorvidt det at en føler autonomi i organisasjoner er et faktisk ledelsestiltak for å tilrettelegge for en kosmopolitisk orientering hos de ansatte eller ikke. Det er interessant å se hvordan med løsere tilknytning kan ønske å ha tilhørighet til organisasjonen en jobber, samtidig som en er tilknyttet noe større enn organisasjoner i seg selv. Slike observasjoner tenker vi kunne lagt grunnlag for samme type studie i andre sektorer der ansettelsesforholdene er av samme art.

Videre forskning kunne også ha hatt fokus på en kvantitativ kartlegging av opplevelsen av midlertidighet i forskningsorganisasjoner kvantitativt for å danne seg et mer helhetlig blikk. En kunne da hatt mulighet til å se om noen av tendensene vi belyser er generaliserbare i større eller mindre grad. Videre kunne en ha fokuset på variabler som kan se ut til å spille inn på ens opplevelse av midlertidige stillinger, slik som eksempelvis antallet midlertidige i organisasjonen, varigheten på stillingene, samt hva ledelsen kan gjøre for å motivere de ansatte i midlertidige stillinger. Ved en slik tilnærming kunne tematikken blitt ytterligere belyst med svar fra flere midlertidig ansatte forskere.

Litteraturliste

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2014). "Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)". (Prop. 39 L (2014-2015)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/17b37405feca4028a1ea5c83f68809b4/no/pdfs/prp201420150039000dddpdfs.pdf>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017, 20.01). Endringer i reglene om midlertidig ansettelse fra 1. juli 2015. Hentet (2017,05.03) Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>
- Arbeidsmiljøloven. Lov 17.juni. 2005 nr.62 om arbeidsmiljø. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>
- Arbeidstilsynet. (uten dato,) Midlertidig ansettelse Hentet 17.03.17 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966/>
- Atkinson, J. (1984). The Flexible Firm and the Shape of Jobs to come. *Labour Market Issues*, 84(5), 1-19.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Wathne, C. T., & Hansen, P. B. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen.: en kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. (AFI Rapport 2015:1). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Naar-unntaket-blir-en-del-av-regelen>
- Brochs-Haukedal, W. (2011). Ledelse og kunnskapsarbeid: motivering av autonome medarbeidere. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (s. 65-86). Bergen: Fagbokforlaget.

- Colman, H. L. (2014). *Organisasjonsidentitet*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-52. doi:10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x
- De Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behavior: The case of contingent workers *Personnel Review*, 32 (5/2003), 588-604 Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/214803359/fulltextPDF/FCBC349280294715PQ/1?accountid=14699>
- Egebretsen, L. S., Salvanes, J. F., & Vassengen, J. F. (2012). Midlertidige stillinger - et springbrett til midlertidige stillinger? . *Økonomiske analyser*, 5, 33-37.
- Fasting, M., & Ulserød, T. (2014, 02.07). Hva med tjenestemannsloven? Hentet fra <https://www.civita.no/2014/07/02/hva-med-tjenestemannsloven>
- Folkvord, M. K. S. (2015). *Verdt å vente på? - En kvantitativ studie av midlertidig ansatte med høyere grads utdanning og deres mobilitet inn i faste stillinger*. (Masteroppgave). Oslo. Hentet fra https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/49046/Folkvord_Master.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forskerforbundet. (2013, 24.10). Vår politikk for postdoktorer. Hentet 18.04.17 fra <https://www.forskerforbundet.no/var-politikk/vare-politikkdokumenter/politikk-postdoktorer/>
- Forskerforbundet. (2015, 03.12). Vår politikk for instituttsektoren. Hentet 18.04.17 fra <https://www.forskerforbundet.no/var-politikk/vare-politikkdokumenter/instituttsektoren/>
- Forskerforbundet. (2016a). Statistikk - midlertidig tilsatte. Hentet 07.05.17 fra <https://www.forskerforbundet.no/midlertidig-tilsetting/statistikk/>
- Forskerforbundet. (2016b). *Forskerforbundet: Karriereutvikling og arbeidsvilkår i helsesektoren* (Rapport fra medlemsundersøkelse, skriftserien 6/2016) Hentet fra

https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2016-6_Karriereutvikling_helsesektor.pdf

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Forskrift 31.01.2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>

Gallagher, D. G., & Parks, J. M. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-208. doi:[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00048-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00048-6)

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31.

Gouldner, A. (1957). Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles. *Administrative science quarterly*, 2(3), 281-306. doi:10.2307/2391000

Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Hansen, T. I. (2015). Forskning. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/forskning>

Hansen, T. I. (2016a). Forskningsinstitusjon. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/forskningsinstitusjon>

Hansen, T. I. (2016b). Universitet . I *Store norske leksikon* Hentet fra <https://snl.no/universitet>

Hansen, T. I. (2017). Forskningsinstitutt. I *Store norske leksikon* Hentet fra <https://snl.no/forskningsinstitutt>

Hetland, H., & Hetland, J. (2011). Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (s. 104-119). Bergen: Fagbokforlaget

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* Bergen: Fagokforlaget.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2017a). *Lov om statens ansatte mv. (Statsansatteloven)*. (Prop. 94 L (2016-2017)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b19f455b82d44bfdb129f7ff3e48ba1a/no/pdfs/prp201620170094000dddpdfs.pdf>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2017b, 05.04). Ny lov om statens ansatte. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-lov-om-statens-ansatte/id2548449/>
- Kunnskapsdepartementet. (2013, 01.07). Retningslinjer for statlig basisfinansiering av forskningsinstitutter. Hentet 03.05.2017 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/retningslinjer-statlig-basisfinansiering/id541134/>
- Kunnskapsdepartementet (2016a, 13.07). Finansiering av universiteter og høyskoler. Hentet 20.05.2017 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/finaniseringsystemet/id494257/>
- Kunnskapsdepartementet. (2016b). Orientering om statsbudsjettet 2017 for universitet og høyskolar. Førebels tildelingsbrev. Hentet 06.05.2017 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/4e0529414f2d4ee5951a1525ad7bb266/orientering-om-forslag-til-statsbudsjettet-2017-for-universiteter-og-hogskolar.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3 utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications, inc.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis : a methods sourcebook* (3.utg.). Los Angeles: Sage.
- Molander, A og Aven, H.B. (2011, 04.07). Profesjon, profesjonsutøvelse og styring. Hentet fra <http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-HiOA-paa/FoU-SPS/Profesjon-profesjonsutoevelse-og-styring>

- Nergaard, K. (2005). Midlertidige ansettelse som forskningsfelt. I P. Schøne (Red.), *Det nye arbeidsmarked: kunnskapsstatus og problemstillinger*, s. 11-29. Oslo: Norges forskningsråd
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv - Nullpunktsanalyse* (Fafo-rapport 2016/07). Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2016/20569.pdf>
- Nergaard, K. (2017). *Midlertidige ansettelse 2016 - Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016 og oppdaterte tall for midlertidige ansettelse*. (Fafo-notat 2017/07) Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2017/10257.pdf>
- Nergaard, K., & Stokke, T. A. (1996). *Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv - Hvor mange, hvem og hvorfor?* (Fafo-rapport 1996/198) Hentet fra http://www.fafo.no/media/com_netsukii/198.pdf
- Norges forskningsråd. (2016, 06.12). Om instituttsektoren. Hentet 06.05.17 fra http://www.forskningsradet.no/no/Om_instituttsektoren/1254000564607
- Norges forskningsråd. (2017a, 28.03). Samfunnsvitenskapelige institutter. Hentet 05.05.17 fra http://www.forskningsradet.no/no/Artikkel/Samfunnsvitenskapelige_institutter/1182736869184
- Norges forskningsråd. (2017b, 24.03). Statlig basisfinansiering av forskningsinstituttene . Hentet 05.05.17 fra <http://www.forskningsradet.no/no/Basisfinansiering/1254000564615>
- Norges Forskningsråd og Forskningsinstituttens fellesarena. (2013). *Avviksanalyse for Charter and Code i instituttsektoren*. Oslo. Hentet fra http://www.forskningsradet.no/no/Arrangement/Forskeres_arbeids_og_karrierevilkar_i_instituttsektoren/1253987920064?lang=no
- NOU 2016:1. (2016). *Arbeidstidsutvalget — Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet: Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 15. august 2014*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-1/id2467468/>.
- Olsen, K., M. (2006). Atypiske ansettelse – dårlige jobber? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(03), 388-409.

- Olsen, K., M. (2016). Utfordringer ved midlertidighet i organisasjoner. Hentet 04.04.17 fra <https://www.magma.no/utfordringer-ved-midlertidighet-i-organisasjoner1>
- Olsen, T. B. (2004). *Tid fra doktorgrad til fast ansettelse*. (NIFU Arbeidsnotat 2004/9) Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/282171/Arbeidsnotat2004-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olsen, T. B. (2012). *Med doktorgrad i arbeidslivet: En undersøkelse basert på registerdata* (NIFU-rapport 2012/41) Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/280927/NIFUrapport2012-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ragin, C. C. (2014). *The comparative method : moving beyond qualitative and quantitative strategies : with a new introduction [to the 2014 edition]*. Oakland, Calif: University of California Press.
- Rasmussen, B. (2001). *Mening, identitet og tillit i moderne organisasjoner* Kunne og Sintef 01/01. *Kunne, Sintef Teknologiledelse* Hentet 18.05.17 fra https://www.researchgate.net/profile/Bente_Rasmussen/publication/239606532_Mening_i_identitet_og_tillit_i_moderne_organisasjoner/links/0f3175325e3b463c51000000/Mening-identitet-og-tillit-i-moderne-organisasjoner.pdf
- Regjeringen. (uten dato). Finansiering av universiteter og høyskoler. Hentet 20.05.2017 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/finansiering.pdf>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sennet, R. (2001). *Det fleksible mennesket - Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen* Bergen: Fagbokforlaget
- Statistisk sentralbyrå (2017, 27.04). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet 01.05.17 fra <https://www.ssb.no/aku/>
- Thorstad, A. (2005). *Midlertidig ansatte - mindre jobbsikkerhet og selvbestemmelse? - En sosiologisk analyse av Levekårsundersøkelsen 2003*. (Masteroppgave) Bergen. Hentet fra

<http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/1302/Masteroppgave-thorstad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tjenestemannsloven. Lov 04.03 1983 nr.3 om statens tjenestemenn m.m. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1983-03-04-3?q=>

Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Universitetet i Oslo. (2017, 18.01). Dr.philos. - en annen vei til doktorgrad. Hentet 09.05.17 fra <https://www.uio.no/forskning/phd/drphilos/>

Universitetet i Tromsø (uten dato). Professor. Hentet 01.04.2017 fra https://uit.no/utdanning/yrker/yrke?p_document_id=172448&yrkeskode=Professor

Universitets- og høyskoleloven. Lov av 01.04.2005 nr.15 om universiteter og høyskoler. Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15#KAPITTEL_1-6

Utdanning (2017a, 02.03). Yrkesbeskrivelse stipendiat. Hentet 07.03.2017 fra <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/stipendiat>

Utdanning. (2017b, 02.05). Yrkesbeskrivelse forsker. Hentet 07.05.2017 fra <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/forsker>

Vennesland, T. E. (2011). *Sterk tilhørighet på visse betingelser: En studie av sammenhengen mellom arbeidstakeres ressurser og bedriftstilhørighet*. (Masteroppgave). Oslo. Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15373/Vennesland.pdf?sequence=3>

von Hippel, C., Mangum, S. L., Greenberger, D., Heneman, R. L., & Skoglund, J. D. (1997). Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? *Academy of Management Executive*, 11(1), 93-104.

Wiborg, Ø. (2005). *Profesjonsidentitet i arbeidsmarkedet - en skisse for studie av forpliktelse, lojalitet og motivasjon overfor arbeidsorganisasjon og profesjon* (Høgskolen I Oslo. Arbeidsnotat 2005/16) Hentet fra <https://www.hioa.no/content/download/21798/274911/file/16-2005>

Yin, R. K. (2014). *Case study research : design and methods* (5.utg.). Los Angeles: SAGE.

Antall ord: 31 336

Alle kilder brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg / Appendiks

Vedlegg 1: Intervjuguide

Som sagt så er temaet for oppgaven er midlertidig ansettelse og hvordan dette kan påvirke tilhørighet og lojalitet i organisasjoner. I denne forbindelse ønsker vi å gjennomføre noen kvalitative intervjuer med personer som har kjennskap til tematikken, og det å være forsker ansatt i midlertidig eller fast stilling.

Introduksjon

1. Kan du fortelle litt om din utdanning og arbeidserfaring frem til nå?
 - a. Hvorfor valgte du å ta doktorgrad?
 - b. Hvor tok du denne graden? Hvorfor?
2. Er stillingen din fast?
3. Føler du det er forskjeller i hvordan du jobber nå, i forhold til hvordan du har jobbet tidligere?

Identitet

4. Hva vil det si for deg å være samfunnsforsker?
5. Hva motiverer deg i arbeidet som forsker?
 - a. Er dette ditt arbeid eller en del av din identitet?
 - b. Føler du at du er del av et større "felt"?
6. Opplever du at hvilken organisasjon du jobber i påvirker din identitet som forsker?
 - a. Hva opplever du at danner identitet til organisasjon?
7. Identifiserer du deg med organisasjonen du jobber i?

Lojalitet og tilhørighet:

8. Hvilke faktorer opplever du at fremmer tilhørigheten til en arbeidsplass?
9. Opplever du at tilhørigheten til arbeidsplass blir sterkere jo lenger man oppholder seg ett sted?
10. Er det noe spesielt ved organisasjonen som fremmer din tilhørighet?
11. Er det du jobber med like viktig som hvor du jobber?

Hvordan midlertidighet påvirker ens arbeid

12. Tror du stillingsbeskrivelsen fast/midlertidig preger graden av tilknytning til en organisasjon?
13. Opplever du at stillingsbeskrivelsen (fast/midlertidig) preger måten du arbeider på?
 - a. Hvordan påvirker dette deg og ditt arbeid?
14. Har du nok fleksibilitet/autonomi i arbeidet ditt som forsker?
15. Føler du deg sikker på det du gjør? Føler du at det er et marked for det du gjør?
 - a. Hva opplever du dette gjør med din lojalitet/tilhørighet?
16. Tror du du føler deg trygg/mindre trygg i din stilling enn andre i samme organisasjon?
17. Mener du det du kan tilby organisasjonen gjør deg til en attraktiv arbeidstaker?
18. Tror du hvilke forventninger man har når man går inn i en stilling preger hvordan man anser sin rolle som arbeidstaker?

Framtid:

19. Hvor viktig er det å ha en fast stilling for deg?
 - a. Hvilke faktorer er viktig for deg ved valg av jobb? Hvilke avveininger gjør du?
20. Ville du forblitt eller byttet organisasjon om du kunne velge? Hvorfor?

Er det noe du har lyst til å tilføye?

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Formål

Vi skal gjennomføre en studie av hvordan midlertidige ansettelse kan tenkes å påvirke lojalitet og tilhørighet i forskningsorganisasjoner. Vår problemstilling er: *“Påvirker midlertidige ansettelse lojalitet og tilhørighet i ulike forskningsorganisasjoner?”* Prosjektet er en masteroppgave ved UiO, på studieretningen organisasjon, ledelse og arbeid. Vi ønsker derfor å intervju noen forskere som er midlertidig ansatt og andre som fast ansatt i forskningsinstitusjoner. Dette for å si noe om hvordan de opplever tilhørighet og lojalitet.

Hva innebærer din deltakelse?

Deltakelse i vår masterstudie innebærer et intervju på omlag 30 minutter. Fokuset vil være på midlertidige ansettelse, personlige erfaringer med dette samt dets påvirkning på lojalitet og tilhørighet. Det vil brukes båndopptaker under intervjuet.

Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt. Det vil kun være intervjuere samt eventuelt veileder som vil få tilgang til rådataene. Opptakene vil lagres på passordbeskyttet datamaskin. Dataene som brukes i endelig rapport vil videre anonymiseres så godt dette lar seg gjøre. Ved studiens slutt den 20.05.17 vil data innhentet i intervjuene slettes.

Frivillig deltakelse

Deltagelse i studien er frivillig, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du skulle ønske å trekke deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Skulle du ha spørsmål eller ønsker å kontakte ansvarlige kan vi kontaktes på:

linn.slaattun@gmail.com og marieaeide@gmail.com.

Veileder:

Lars Erik Kjekshus

E-post: l.e.kjekshus@sosgeo.uio.no

Masterstudien er meldt til personvernombudet for forskning NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)